KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas perkenan dan kemampuan yang diberikan-Nya kepada kami sehingga kami dapat menyelesaikan peyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Ambon untuk tahun anggaran 2017-2019.

Renstra ini disusun sebagai penjabaran Rencana Strategis Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan tahun 2017-2019. Dalam rencana strategis ini terdapat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan, yang akan menjadi acuan dalam merencanakan dan merumuskan program dan kegiatan pelatihan teknis dan manajerial serta penyuluhan bidang kelautan dan perikanan yang dapat diimplementasikan secara efektif dan terukur. Dengan adanya renstra ini diharapkan agar program dan kegiatan pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan dapat terkoordinasi dengan baik.

Akhirnya kami sampaikan terimakasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan sumbangan saran dan pemikiran dalam penyusunan renstra ini. Kami manyadari Rentra ini belum sempurna dan masih memerlukan masukan dan sumbangan pemikiran untuk perbaikan dan penyempurnaannya. Harapan kami Renstra ini dapat dimanfaatkan dalam upaya pengembangan Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan khususnya dalam bidang pelatihan dan penyuluhan.

Ambon, Mei 2015
Kepala BPPP Ambon

Praatma Prihadi A.Pi, M.M
NIP. 1963103 198703 1 001

Bab 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 menjadi basis dalam pembangunan nasional 5 (lima) tahun kedepan, termasuk pembangunan kelautan dan perikanan. RPJMN ini merupakan tahapan ketiga dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yang telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007, yakni memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumberdaya alam dan sumberdaya manusia berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat. Pengelolaan sumberdaya alam yang berkelanjutan, iptek dalam era globalisasi tidak lepas dari pembangunan sumber daya manusia. Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan ketersediaan SDM KP kompeten dan berkarakter yang dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan yang merupakan proses pemberdayaan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kenyataan yang dihadapi pada sektor perikanan, umumnya usaha perikanan didominasi oleh usaha skala kecil, tingkat pendidikan pembudidaya ikan, pengolah ikan maupun nelayan (pelaku utama) masih rendah, dan bermodal kecil. Kondisi dengan skala usaha kecil umumnya belum mampu menerapkan teknologi inovatif sehingga menjadi kurang efisien dan akan berakibat pada penurunan kuantitas maupun kualitas produk yang dihasilkan. Hal utama yang harus dicermati adalah bahwa keberhasilan pembangunan perikanan sangat tergantung pada perubahan perilaku pelaku utama dalam menyikapi tantangan tersebut.Selain peningkatan sumberdaya manusia yang berkualitas, penyuluhan perikanan mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan perikanan, karena mempunyai tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan proses alih informasi dan teknologi (*transfer knowledge*) bagi pelaku utama beserta keluarganya serta anggota masyarakat lainnya. Terlebih lagi, pasca terbitnya Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Lampiran Y Sub Urusan PengembanganSumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan, dimana penyelenggaraan penyuluhan perikanan menjadi kewenangan pusat, sehingga BRSDM melalui Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP harus mampu memainkan peran strategisnya agar penyelenggaraan penyuluhan perikanan dapat berjalan efektif, efisien dan kompeten. Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menyusun Rencana Strategis KKP 2015-2019 yang tertuang dalam peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia nomor 63/permen-kp/2017 tentang rencana strategis Kementerian Kelautan dan Perikanan tahun 2015-2019 menjelaskan visi KKP yang ditetapkan selaras dengan visi pembangunan nasional serta bertujuan untuk mendukung terwujudnya Indonesia sebagai poros maritim dunia. Visi KKP adalah “Mewujudkan sektor kelautan dan perikanan Indonesia yang mandiri,

maju, kuat dan berbasis kepentingan nasional", didalamnya mengandung tiga pilar yang sekaligus menjadi Misi KKP yaitu: Kedaulatan (*sovereignty*), Keberlanjutan (*sustainability*), dan Kesejahteraan (*prosperity*). Keberadaan Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon dibawah Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan memiliki peran yang strategis dalam mendukung visi dan misi KKP melalui:

1. Peningkatkan keterampilan dan kompetensi SDM sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas, nilai tambah dan daya saing produk kelautan dan perikanan secara optimal melalui pelatihan dan sertifikasi;
2. Mewujudkan pelaku utama yang mandiri, kompeten, sadar dan peduli terhadap inovasi teknologi, kelestarian dan keberlanjutan sumberdaya kelautan dan perikanan;
3. Membantu dalam meningkatkan ekonomi para pelaku usaha melalui penumbuhan dan pembentukan usaha mikro, kecil dan koperasi sektor kelautan dan perikanan; serta
4. Meningkatkan pengelolaan alih teknologi bidang kelautan dan perikanan secara efektif dan efisien dan tepat sasaran melalui diseminasi dan pelatihan.

1.2 Kondisi Umum

Dalam rangka mewujudkan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan secara berkelanjutan, dilaksanakan melalui proses yang bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan. Sejalan dengan visi dan misi KKP, kegiatan pelatihan dan penyuluhan juga selaras dengan Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang telah menetapkan salah satu misi yang terkait dengan KKP, yakni "Mewujudkan Indonesia menjadi Negara Kepulauan yang Mandiri, Maju, Kuat, dan Berbasiskan Kepentingan Nasional". Visi tersebut diwujudkan salah satunya dengan menumbuhkan wawasan bahari bagi masyarakat dan pemerintah, meningkatkan kapasitas sdm yang berwawasan kelautan, mengelola wilayah laut nasional untuk mempertahankan kedaulatan dan meningkatkan kemakmuran, dan membangun ekonomi kelautan secara terpadu dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber kekayaan laut secara berkelanjutan. Sehingga keberadaan Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon menjadi sangatlah relevan.Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon sampai dengan kondisi saat ini telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan di bidang pengembangan SDM kelautan dan perikanan dengan Jumlah lulusan pelatihan pada tahun 2017 sebanyak 840 orang yang hanya terdiri dari pelatihan masyarakat sebanyak 840 orang. Adapun capaian kegiatan pelatihan mulai tahun 2012 sampai dengan 2017, disajikan ke dalam tabel 1.

Tabel 1. Jumlah lulusan pelatihan aparatur dan masyarakat tahun 2012 – 2017

Tahun	Pelatihan Aparatur (Orang)	Pelatihan Masyarakat (Orang)	Sub Total (Orang)
2012	60	1.083	1.143
2013	60	1.860	1.920
2014	174	2.020	2.194
2015	307	2.665	2.972
2016	275	2.540	2.815
2017	0	840	840
TOTAL	**876**	**11.008**	**11.884**

Sumber :Simlat BPPP Ambon

Penjabaran terkait dengan kondisi umum seputar kegiatan pelatihan dan penyuluhan sekaligus sasarannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.2.1 Kondisi SDM Aparatur Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon

Perkembangan jumlah SDM Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan, berikut data jumlah pegawai aparatur lingkup Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon

Tabel 2. Jumlah pegawai BPPP Ambon tahun 2014 – 2017

Tahun	GOL/Ruang				TOTAL
	I	II	III	IV	
2014	1	23	24	1	49
2015	1	21	28	2	52
2016	-	21	29	3	53
2017	-	16	31	3	50

Sumber :Simpeg BPPP Ambon

1.2.2 Penyuluh Perikanan

Sesuai Surat Keputusan Kepala BRSDM KP Nomor : 68/KEP-BRSDM/2017 tanggal 03 Juli 2017 tentang Wilayah Kerja Unit Pelaksana Teknis yang menangani Penyuluhan di Lingkup Badan Riset dan Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan, BPPP Ambon ditetapkan sebagai Satminkal yang menangani penyuluh perikanan di 4 provinsi yaitu Provinsi Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Jumlah penyuluh yang sudah terdata oleh BPPP Ambon sebanyak 311 orang sesuai dengan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor : 403/MEN-SJ/KP.431/XII/2017 tentang Pemindahan Pegawai Negeri Sipil.

1.2.3 Masyarakat Kelautan dan Perikanan

Masyarakat kelautan dan perikanan terdiri dari pelaku utama/usaha yang terdiri dari nelayan, pembudidaya, pengolah, pemasar, penggiat konservasi dan masyarakat profesi lainnya. Jumlah pelaku utama/usaha kelautan perikanan saaat ini mencapai 6,5 jt orang yang 90% diantaranya berusaha dalam skala mikro dan tersebar di seluruh Indonesia. Perkembangan dari tahun ke tahun menunjukkan kecenderungan yang meningkat untuk RTP pengolahan dan sedikit mengalami penurunan untuk dua RTP lainnya.

1) Nelayan

Jumlah nelayan menurut sub sektor perikanan tangkap tahun 2016 sebesar 335.800 yang tersebar di Wilayah Kerja Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon yang terdiri dari 5 Provinsi, Jumlah nelayan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Jumlah Nelayan Menurut Sub Sektor Perikanan Tangkap tahun 2016

No.	Provinsi	Jumlah Nelayan
1	Sulawesi Tenggara	83.970 Orang
2	Maluku	124.914 Orang
3	Maluku Utara	16.607 Orang
4	Papua	78.568 Orang
5	Papua Barat	31.741 Orang
TOTAL		**335.800 Orang**

Sumber : Satu data Indonesia

2) Pembudidaya Ikan

Jumlah pembudidaya tahun 2016 sebesar 221.723 yang tersebar di Wilayah Kerja Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon yang terdiri dari 5 Provinsi, Jumlah pembudidaya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Jumlah Pembudidaya tahun 2016

No.	Provinsi	Jumlah Pembudidaya
1	Sulawesi Tenggara	130.608 Orang
2	Maluku	54.870 Orang
3	Maluku Utara	6.020 Orang
4	Papua	15.678 Orang
5	Papua Barat	14.547 Orang
TOTAL		**221.723 Orang**

Sumber : Satu data Indonesia

1.2.4 Kerjasama

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon senantiasa berupaya membangun jaringan kerja sama yang luas dengan seluruh pihak terkait dalam rangka pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan fasilitasi kerja sama pelatihan yang telah dijajagi meliputi: kerjasama antara Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon dengan Pemerintah daerah, kementerian, dunia industri dan institusi lain di dalam maupun di luar negeri.

1.2.5 Sasaran pelatihan KP

Program pelatihan KP dalam periode waktu 2017-2019, telah melaksanakan berbagai kegiatandengan melibatkan peran serta masyarakat. Kegiatan tersebut meliputi dukungan kegiatan pelatihan terhadap program prioritas seperti peningkatan kompetensi dan pendampingan di daerah yang ditetapkan sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) dan Kawasan Industri Prioritas (KIP), Kegiatan mendukung pencapaian Indkator Kinerja Utama (IKU) KKP, program Bantuan Pemerintah, Program SKPT, Program Alat Tangkap Ramah Lingkungan dan program prioritas lainnya.

Gambar 1. Sasaran Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan

1.2.6 Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP)

Lembaga pelatihan/permagangan di bidang kelautan dan perikanan yang dibentuk dan dikelola oleh pelaku utama maju di bidang kelautan dan perikanan baik perorangan maupun kelompok.P2MKP merupakan wujud partisipasi dan keswadayaan masyarakat ikut mengembangkan SDM melalui pelatihan dari, oleh dan untuk masyarakat.Jumlah P2MKP wilayah kerja yang sudah terbentuk sampai dengan tahun 2016 sebanyak 28.

1.2.7 Sertifikasi Kompetensi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon telah ditetapkan menjadi LSP Pihak Kesatu (LSP-P1) oleh BNSP dan memiliki 31 orang asesor kompetensi.

1.2.8 *Basic Safety Training (BST)*

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon telah mendapat Approval BST oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dengan nomor :No. PK 303/8/16/DK-17 tanggal 15 Maret 2017 dan dapat melakukan pelatihan BST.

1.3 Potensi

Keberadaan SDM KP yang kompeten memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian pembangunan kelautan dan perikanan secara keseluruhan.Peranan strategis tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan.Kegiatan Pelatihan ditujukan bagi masyarakat KP dengan jenis pelatihan bidang penangkapan, budidaya, pengolahan, pemasaran hasil perikanan, konservasi, mesin perikanan, pelatihan inovatif dan pelatihan lainnya sesuai kebutuhan kompetensi yang akan ditingkatkan, yang dapat dilengkapi dengan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi/BNSP dengan menggunakan standar SKKNI, KKNI dan SKK. Sedangkan pelatihan aparatur ditujukan bagi aparatur negara, meliputi pelatihan struktural, pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis kelautan dan perikanan bagi aparatur di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, serta aparatur daerah dalam rangka mendukung program dan kebijakan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

1.4 Permasalahan

Masalah dan tantangan yang dihadapi Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon dalam mengembangkan SDM guna mendukung pembangunan yang dilaksanakan oleh KKP secara keseluruhan, dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) aspek, yaitu:

1. Aspek pengembangan SDM-KP dalam bidang pelatihan, dukungan terhadap sumberdaya pelatihan yang belum memadai dibandingkan dengan kebutuhan peningkatan kapasitas SDM-KP yang mendesak untuk dipecahkan secara sistematis dan konsisten. Permasalahan dalam pengembangan SDM-KP dalam bidang pelatihan, diantaranya:
    a. Kebutuhan akan Tenaga Pelatih (instruktur dan widyaiswara) baik untuk di Balai dan P2MKP yang masih kurang dan belum semua memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang pelatihan yang diampu;

b. Sarana dan prasarana yang dimiliki masih belum sesuai dengan standar minimal pelatihan yang telah ditetapkan, terutama kegiatan pelatihan yanag dilaksanakan di P2MKP (safari), mengingat jenis pelatihan dan kondisi P2MKP yang bervariasi;
c. Sebaran dan jangkauan pelatihan belum merata sesuai dengan sasaran pelatihan, khususnya pelatihan yang dipersiapkan mendukung program prioritas KKP seperti di Wilayah Perbatasan, SKPT dan lainnya;
d. Penyediaan kurikulum/modul Pelatihan belum sepenuhnya terstandarisasi sehingga diperlukan standarisasi kurikulum/modul pelatihan;
e. Belum ada model pelatihan berbasis daring yang mudah diakses baik nasional maupun International;
f. Perekrutan peserta latih belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan program nasional dan kementerian;
g. Rendahnya jumlah masyarakat KP yang kompeten dan belum meratanya kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh masyarakat KP disetiap wilayahnya;
h. Pemetaan kebutuhan SDM KP yang kompeten dalam rangka pengelolaan sumber daya KP yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan masih jarang dilakukan;
i. Minimnya upaya peningkatan kapasitas dan kelembagaan sesuai dengan standar penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan dibidang kelautan dan perikanan
j. Standard kompetensi masih terbatas jumlahnya;
k. Dukungan peraturan dan perundangan berkaitan dengan pelayanan belum memadai;
l. Belum optimalnya lembaga pelatihan KP dalam memenuhi kebutuhan peningkatkan kapasitas aparatur KP, kapasitas pelaku utama dan pelaku usaha dalam suatu sistem bisnis perikanan;

2. Aspek pelaku utama/usaha yang menjadi sasaran utama pelatihan dan penyuluhan perikanan diantaranya:
   1. Tingkat pendidikan dan kompetensi relatif rendah;
   2. Usaha yang dikembangkan masih secara parsial dengan teknologi terapan konvensional;
   3. Skala luasan usaha kecil, individual dan variatif, tersebar tidak dalam suatu kawasan/wilayah pengembangan;
   4. Produk yang dihasilkan sebagian besar dalam bentuk produk primer;
   5. Akses pelaku utama terhadap kelembagaan inovasi dan kelembagaan ekonomi masih lemah;
   6. Masih terdapat kesenjangan hasil antara hasil nyata di lapangan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pengkajian yang telah direkomendasi.

3. Aspek ketenagaan penyuluh perikanan, dimana Penyuluh Perikanan sangat berperan dalam pengenalan potensi wilayah dan sosial budaya, serta kondisi pelaku utama dan pelaku usaha bidang perikanan, juga dihadapkan pada berbagai permasalahan yang cukup krusial diantaranya:
   a. Jumlah Penyuluh Perikanan yang masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah pelaku utama yang akan disuluh;
   b. Masih terjadi alih tugas penyuluh perikanan PNS menjadi jabatan lainnya;
   c. Kompetensi sebagian penyuluh perikanan masih belum sesuai kebutuhan di lapangan;
   d. Penyebaran penyuluh perikanan tidak merata di semua kabupaten/kota potensi perikanan;
   e. Penyuluh perikanan masih sulit mendapatkan akses terhadap teknologi, informasi pasar, modal dan sumberdaya lainnya;
   f. Peningkatan kompetensi penyuluh perikanan (diklat fungsional dan teknis) masih kurang.
4. Aspek Penyelenggaraan Penyuluhan, antara lain:
   a. Kelembagaan penyuluhan perikanan belum berjalan dengan optimal;
   b. Legislasi dan regulasi belum seluruhnya tersedia;
   c. Kualitas dan kuantitas (jumlah dan penyebaran) penyuluh perikanan masih belum memadai ;
   d. Penyelenggaraan penyuluhan sebagian polivalen, jejaring kerja terbatas dan penyebarluasan teknologi dari sumber ke pengguna teknologi belum berjalan secara efektif;
   e. Kuantitas dan kualitas materi penyuluhan perikanan masih terbatas dalam aksesibilitasnya;
   f. Sarpras penyuluhan belum mencukupi kebutuhan pelaksanaan tugas penyuluh;
   g. Pembiayaan penyelenggaraan penyuluhan masih terbatas;
   h. Batasan peran pemerintah daerah belum jelas, terutama terkait penyelenggaran penyuluhan pasca UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

1.5 Isu Strategis

Dalam merespon sejumlah isu yang berkembang disektor kelautan dan perikanan, keberadaan Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambonberperan sangat penting. Beberapa isu strategis yang memerlukan kontribusi dari hasil pelatihan dan penyuluhan dikaitkan dengan program nasional dan kementerian, diantaranya adalah:

a. Pengembangan Sentra Kelautan dan Perikanan Terpadu (SKPT) untukpercepatan pembangunan kelautan dan perikanan di sentra-sentra produksi di pulau terdepan, dengan sasaran untuk : (a) meningkatkan ekonomi rumah tangga kelautan dan perikanan, (b) menambah usaha kelautan dan perikanan menengah ke atas menjadi berdaya saing, dan (c) menjadikan sektor kelautan dan perikanan sebagai penggerak ekonomi nasional.
b. Pengembangan *enterprenuership* menuju *technopreneurship*, penguatan dan pemberdayaan kelompok masyarakat yang mampu memanfaatkan iptek untuk meningkatkan produktifitas dan daya saing dengan didukung oleh tata kelola yang baik (*good governance*). Para pelaku usaha KP perlu difasilitasi untuk pemenuhan kebutuhan sarana prasarana, akses terhadap permodalan, pemasaran hasil dan akses terhadap teknologi serta informasi, termasuk peningkatan kemampuan dalam menjalankan co-management pengelolaan sumberdaya KP melalui peningkatan kompetensi dan pendampingan;
c. Peningkatan keterampilan dan kompetensi dibidang teknik budidaya ikan (akuakultur), penangkapan, pengolahan produk dan peningkatan nilai tambah, keamanan pangan, konservasi melalui pengenalan alat tangkap ramah lingkungan dan pengelolaan sumberdaya pesisir dan laut serta adaptasi perubahan iklim, termasuk didalamnya memperkenalkan mata pencaharian alternatif.
d. Dalam bidang ekonomi dan industri, pada tahun 2016 Indonesia memasuki era ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sebagai konsekuensi dari berlakunya kesepakatan internasional. Beberapa persoalan mendasar yang dihadapi Indonesia dalam rangka menghadapi MEA, yaitu: 1) masih tingginya jumlah pengangguran terselubung (disguised unemployment); 2) rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja; 3) pekerja Indonesia didominasi oleh pekerja tak terdidik sehingga produktivitas tenaga kerja menjadi rendah; 4) meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik, akibat ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja; 5) ketimpangan produktivitas tenaga kerja antarsektor ekonomi; 6) sektor informal mendominasi lapangan pekerjaan, dimana sektor ini belum mendapat perhatian optimal dari pemerintah; 7) pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran tertinggi dari

10 negara anggota ASEAN; ketidaksiapan tenaga kerja terampil dalam menghadapi MEA; 8) tuntutan pekerja terhadap upah minimum, tenaga kontrak, dan jaminan sosial ketenagakerjaan; serta 9) masalah Tenaga Kerja Indonesia yang banyak tersebar di luar negeri.

Bab 2

TUJUAN DAN SASARAN

2.1 Tujuan

Tujuan pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan merupakan penjabaran dari visi dan misi KKP yang juga berdasarkan tujuan BRSDMKP. Untuk itu tujuan pelatihan dan penyuluhan KP adalah menghasilkan SDMKP mandiri dan kompeten yang dapat mengisi kebutuhan dunia usaha dan industri serta mampu menjadi wirausaha dengan meningkatkan produksi dan produktivitas, nilai tambah dan daya saing sektor kelautan dan perikanan secara optimal serta sadar dan peduli terhadap keberlanjutan sumberdaya KP, dengan indikator tujuan adalah:

1. Tersedianya lembaga pelatihan dan penyuluhan KP sesuai dengan standard;
2. Terselenggaranya pelatihan berbasis kompetensi sesuai standard;
3. Tersedianya tenaga pelatihan dan kepelatihan yang profesional;
4. Peserta latih yang kompeten;
5. Jumlah kelompok pelaku utama yang meningkat kapasitas dan kemandiriannya;
6. Jumlah penyuluh perikanan yang kompeten dan berdaya saing.

2.2 Sasaran

Renstra Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon tahun 2017 – 2019 menjelaskan bahwa sasaran strategis pembangunan kelautan dan perikanan melalui pelaksanaan program pelatihan dan penyuluhan merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambondalam mendukung target kinerja sebagai suatu outcome/impact dari program yang dilaksanakan, dengan menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam empat perspektif, yakni *stakeholders prespective* (kinerja outcomes), *customer perspective* (kinerja output), *internal process perspective* (kinerja proses), dan *learning and growth perspective* (kinerja input/dukungan teknis dan manajemen).

Secara teknis, sasaran prioritas, dan pokok-pokok arah kebijakan pengembangan Pelatihan dan Penyuluhan KP Tahun 2017-2019 dikaitkan dengan agenda Pengembangan Sistem Pelatihan dan Penyuluhan yang efisien, efektif, akuntabel, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat, disusunlah 5 (lima) sasaran pokok dengan prioritas dan arah kebijakan sebagai berikut:

Sasaran Pertama

Pengembangan Program Pelatihan dan Penyuluhan KP. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia / Standar Kompetensi Kerja Khusus (2) Pengembangan pola kurikulum dan metode pelatihan bagi SDM Aparatur dan Pelaku Utama /dan atau Pelaku Usaha Perikanan; (3) Pengembangan modul dan bahan ajar pelatihan berbasis kompetensi (4) Pengembangan metode dan materi penyuluhan berbasis kompetensi dan kebutuhan pelaku utama/usaha) (5) Perbaikan sistem evaluasi pelatihan dan penyuluhan; (6) Pemberian sertifikasi kompetensi bagi pelaku utama; calon tenaga kerja, dan tenaga kerja; dan (7) Implementasi Sistem Pelatihan Terpadu melalui pelaksanaan pelatihan di BPPP, P2MKP dan safari pelatihan, penguatan interaksi antara lembaga pelatihan, penyuluh perikanan, pelaku usaha dan pelaku utama, lembaga keuangan formal, dan lembaga pemasaran baik domestik maupun global.

Sasaran Kedua

Penataan dan Pengembangan Kelembagaan Pelatihan dan penyuluhan KP. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Revitalisasi kelembagaan pelatihan dan penyuluhan KP sesuai dengan sistem bisnis perikanan dan aturan yang ada; (2) Tersusunnya Standar Nasional Pelatihan KP; (3) Akreditasi kelembagaan dan program pelatihan dan penyuluhan KP; (4) Menyiapkan lembaga pelatihan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK); (5) Membina dan menumbuhkembangkan lembaga pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, swasta atau perusahaan, kelompok usaha dan perseorangan; (6) Pengembangan sarana dan prasarana pelatihan dan penyuluhan KP; (7) Pengembangan Sistem Manajemen Mutu Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis ISO (8) Pengembangan Standar Keuangan Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kelautan dan Perikanan (9) Akreditasi program pelatihan KP; (10) Pengembangan Unit Produksi di setiap UPT LATLUH; (11) Pendampingan Pelaku Utama/Pelaku Usaha pasca pelatihan; (11) Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan KP; (13) Perwujudan manajemen pelatihan dan penyuluhan KP sesuai sistem manajemen mutu; (14) Peningkatan Mutu Monitoring dan Evaluasi pelatihan dan penyuluhan KP; (15) Peningkatan Mutu Pelaporan; dan (16) Penyiapan tenaga pengelola/manajer pada unit produksi.

Sasaran Ketiga

Pengembangan SDM Tenaga Kepelatihan dan Kepenyuluhan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Penetapan kualifikasi akademik dan kompetensi profesionalisme SDM kepelatihan; (2) Pengembangan SDM pelatih yang meliputi Widyaiswara dan Instruktur melalui pelatihan maupun pendidikan penjenjangan yang relevan dengan bidang keahliannya; (3) Mengembangkan SDM Pengelola Pelatihan dan Penyuluhan melalui pelatihan maupun pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatannya; dan (4) Pengembangan kompetensi individu termasuk penyuluh perikanan melalui pelatihan, permagangan atau bentuk pengembangan kompetensi lainnya di dunia usaha dan dunia industri (Du/Di); (5) Pengukuhan dan pengakuan profesionalisme tenaga fungsional penyuluh melalui sertifikasi kompetensi penyuluh KP;

Sasaran Keempat

Penataan dan Pengembangan Penyelenggaraan Pelatihan dan Penyuluhan KP, Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pengembangan sistem pelatihan dan penyuluhan sesuai kebutuhan dan kondisi pelaku utama; (2) Pengimplementasian UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; diantaranya melalui sosialisasi dan proses penyelesaian P3D (Personil, Pembiayaan, Prasarana dan Dokumen); (3) Penguatan jejaring kerja penyuluh untuk meningkatkan efektifitas penyuluhan; (4) Pengembangan metode penyuluhan melalui sinkronisasi dengan stakeholder KP (5) Pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka memperluas dan mempermudah akses informasi pelatihan dan penyuluhan melalui cyber extension; (6) Peningkatan peran penyuluh swadaya dan swasta dalam kegiatan penyuluhan; (7) Pendampingan meningkatkan usaha pelaku utama/usaha skala mikro ke kecil dan kecil ke menengah (8) Penyuluh Perikanan sebagai sumber informasi kebutuhan pelatihan dan potensi wilayah bagi masyarakat pelaku utama kelautan dan perikanan ; (9) Penyuluh Perikanan sebagai fasilitasi adaptasi informasi antara peneliti dengan pelaku utama; dan (10) Penyuluh Perikanan sebagai sumber evaluasi pelaksanaan pelatihan dan penelitian pada sasaran utama.

Sasaran Kelima

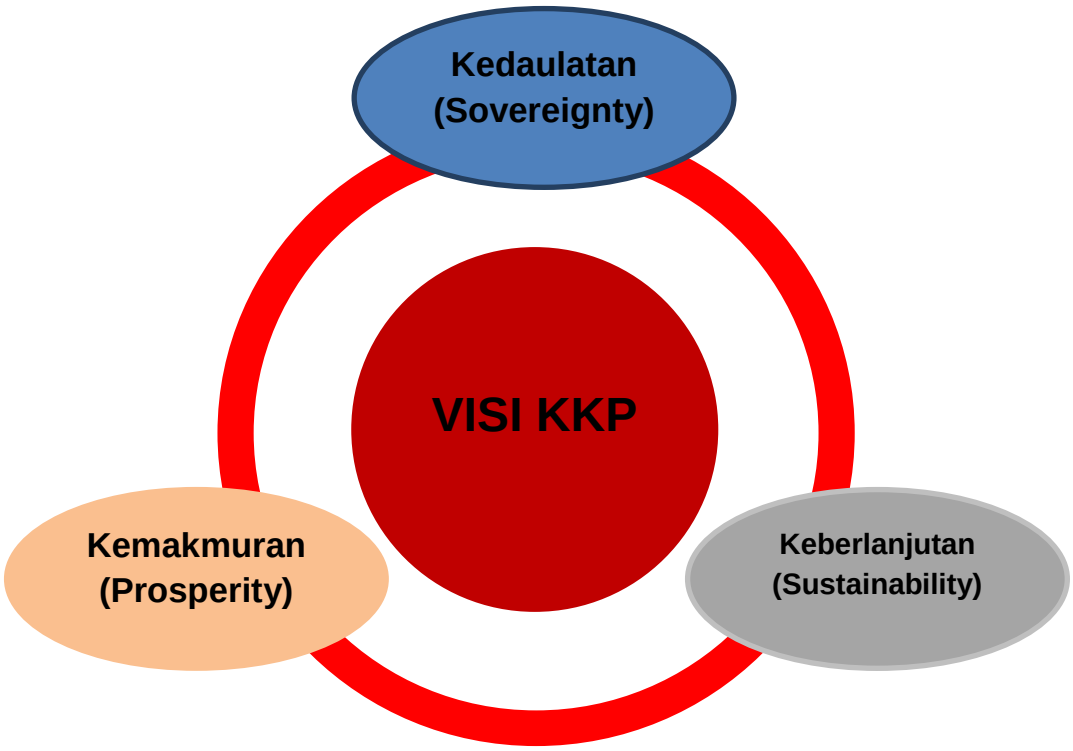
Pembiayaan dan sarana prasarana pelatihan dan penyuluhan perlu menjadi perhatian utama.Penyelenggaraan penyuluhan perikanan yang menurut UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang mengamanatkan bahwa kewenangannya ada di pemerintah pusat.Hal ini tentunya menjadi konsekuensi bahwa pembiayaan termasuk didalamnya sarana prasarana penyuluh perikanan menjadi tanggung jawab pemerintah pusat dalam pemenuhan nya.Untuk itu perlu dilakukan pendataan awal yang menyeluruh terkait kebutuhan pembiayaan dan sarana prasarana penyuluhan perikanan.

Bab 3

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan Nasional Pembangunan KP

Pembangunan kelautan dan perikanan harus dilandasi oleh tiga pilar yang saling terintegrasi.Pilar tersebut meliputi, aspek-aspek kedaulatan (*sovereignity*), keberlanjutan (*sustainability*), dan kemakmuran (*prosperity*).Tiga pilar tersebut terangkum dalam visi KKP, yakni 'Mewujudkan sektor kelautan dan perikanan Indonesia yang mandiri, maju, kuat dan berbasis kepentingan nasional'.



Gambar 2. Kebijakan tiga pilar pembangunan KP

Kebijakan pembangunan kelautan dan perikanan tahun 2015-2019 ditetapkan dengan memperhatikan 3 dimensi pembangunan nasional, yakni SDM, sektor unggulan, dan kewilayahan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Apabila ditarik ke dalam fungsi riset dan sumber daya manusia kelautan dan perikanan, maka peran BRSDM dalam mendukung kebijakan tiga pilar tersebut adalah: (1) Mewujudkan SDM KP yang mandiri

secara ekonomi dan berdaulat dalam pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan (2) Menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan sumberdaya yang bertanggungjawab, berdaya saing dan berkelanjutan sesuai dengan kurikulum diklat, materi penyuluhan dan pemebrdayaan masyarakat KP (3) Meningkatkan pemberdayaan dan kemandirian masyarakat dalam menjaga keberlanjutan usaha kelautan dan perikanan.

3.2 Kebijakan Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP

Kebijakan yang dilaksanakan Pusat Pelatihan dan Penyuluhan dalam mendukung peran BRSDM dalam pembangunan kelautan dan perikanan, diantaranya yaitu:

3.2.1 Kompetensi SDM KP melalui Pelatihan dan Pendampingan

Langkah operasional yang akan dilakukan adalah (a) Pelatihan Kelautan dan Perikanan berbasis kompetensi, (b) Sertifikasi dan akreditasi pelatihan (c) Peningkatan kompetensi peserta pelatihan (aparatur dan non aparatur). Kegiatan pelatihan yang dilakukan dalam mendukung program kementerian diataranya adalah pelatihan pada Masyarakat pelaku utama dan usaha. Pelatihan dimaksudkan untuk Pemberdayaan masyarakat dalam jangka panjang dan mempunyai arah untuk: (a) peningkatan kemandirian masyarakat melalui pengembangan kegiatan ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, partisipasi mayarakat, penguatan modal dan penguatan kelembagaan masyarakat, (b) peningkatan kemampuan masyarakat untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara optimal dan berkelanjutan sesuai dengan kaidah kelestarian lingkungan, (c) pengembangan kemitraan dengan lembaga swasta dan pemerintah.

Berkaitan dengan agenda peningkatan kompetensi pelaku utama dan pelaku usaha sebagai pilar pembangunan ekonomi berbasis kelautan dan perikanan, disusun 4 (empat) sasaran pokok dengan prioritas dan arah kebijakan sebagai berikut:

1) Sasaran Pertama Penguatan Kelembagaan Ekonomi Pelaku Utama dan Pelaku Usaha Perikanan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Perencanaan partisipatif; (2) Pelatihan dan pendampingan; (3) Tahap peningkatan skala usaha kelompok menuju UMKM KP unggulan (4) Tahap penumbuhan kelompok usaha mandiri; (5) Tahap pemantapan kelompok; (6) Tahap pengembangan kelompok; dan (7) Kegiatan pendampingan kelompok atau gabungan kelompok pada tahap pra-produksi, produksi, dan diversifikasi produk.

2) Sasaran Kedua Peningkatan Penguasaan Manajemen Usaha, Teknologi dan penjaminan mutu produksi. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Penguasaan kelompok masyarakat mitra terhadap manajemen usaha; (2) Pengusaaan masyarakat mitra terhadap teknologi produksi; (3) Peningkatan mutu dan nilai tambah; (4) Segmentasi pasar dan preferensi konsumen; dan (5) Pengawasan mutu produk.
3) Sasaran Ketiga Pengembangan Permodalan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Mobilisasi dana bersama dalam kelompok; (2) Bimbingan pengelolaan dana bersama; dan (3) Bimbingan pengenalan sumber-sumber permodalan.
4) Sasaran Keempat Pengenalan dan Perluasan Pasar. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pengenalan kelompok atau gabungan kelompok kepada akses pasar lokal; (2) Pengenalan pada pasar regional maupun internasional; dan (3) Pengenalan kelompok pada diversifikasi produk.

Sedangkan Berkaitan dengan agenda peningkatan kapasistas aparatur sebagai motivator dan dinamisator pembangunan ekonomi berbasis kelautan dan perikanan, disusun 3 (tiga) sasaran pokok dengan arah kebijakan sebagai berikut :

1) Sasaran Pertama Pemenuhan kompetensi administrasi. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada pemenuhan kompetensi bidang administrasi, antara lain: (1) Pengembangan kompetensi dalam bidang manajemen perkantoran; (2) Pengembangan kompetensi dalam bidang manajemen keuangan; (3) Pengembangan kompetensi dalam bidang manajemen SDM; (4) Pengembangan kompetensi dalam bidang sistem manajemen mutu; (5) Pengembangan kompetensi dalam bidang sistem manajemen lingkungan; (6) Penumbuhan jiwa kewirausahaan instansi pemerintah; dan (7) Pengembangan kompetensi dalam bidang manajemen publik.
2) Sasaran Kedua Pemenuhan kompetensi teknis substansi. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pengembangan kompetensi bidang penangkapan ikan; (2) Pengembangan kompetensi bidang pembudidayaan ikan; (3) Pengembangan kompetensi bidang pengolahan ikan; (4) Pengembangan kompetensi bidang konservasi sumberdaya ikan; (5) Pengembangan kompetensi bidang pengawasan perikanan; (6) Pengembangan kompetensi bidang pemberdayaan masyarakat; dan (7) Pengembangan kompetensi bidang permesinan perikanan.

3) Sasaran Ketiga Pemenuhan kompetensi fungsional. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Penyuluh Perikanan; (2) Arsiparis; (3) Widyaiswara; dan (4) Instruktur.

3.2.2 Kerjasama Pelatihan dan Penyuluhan SDM KP

Kerjasama program pelatihan dan penyuluhan KP bertujuan meningkatkan pelayanan penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan dengan stakeholder. Kerjasama dilakukan dapat dilakukan dengan perguruan tinggi, Kementerian/lembaga, Pemerintah Daerah, NGO atau LSM, Dunia Usaha/industri, lembaga dalam dan luar negeri, individu yang mempunyai korelasi dengan pelatihan dan penyuluhan serta stakeholder lainnya.

3.2.3 Regulasi

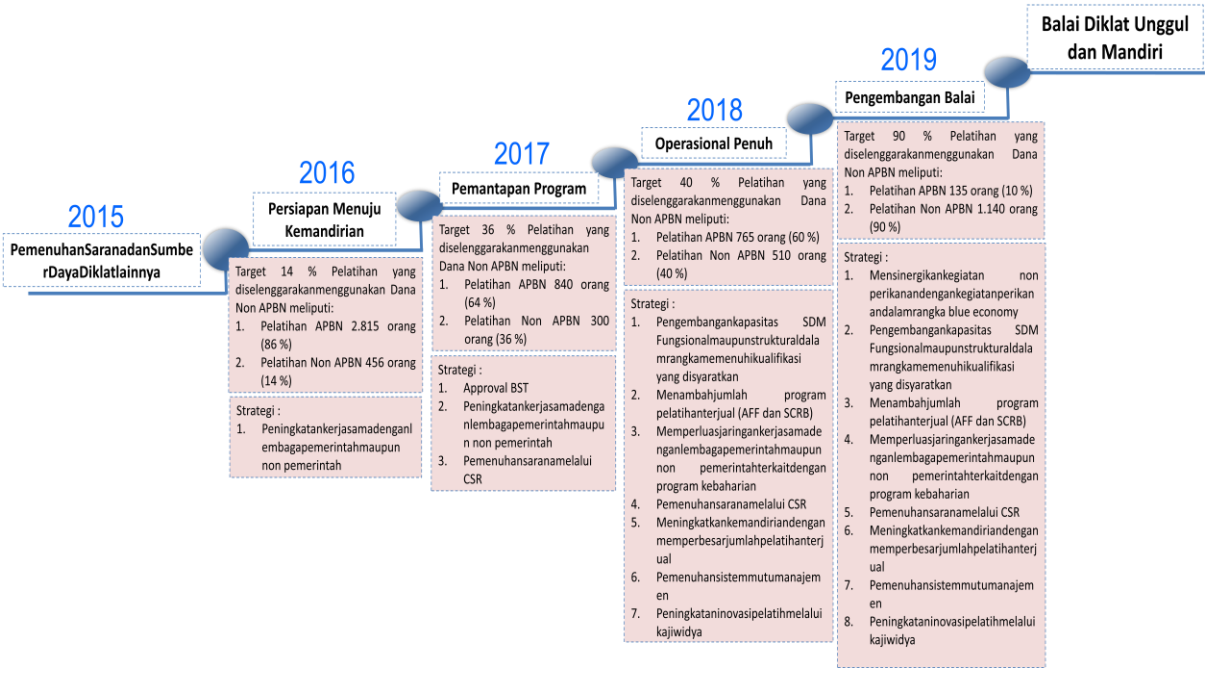
Arah kebijakan pembangunan tahun 2015-2019, diperlukan regulasi yang merupakan fasilitasi, mendorong dan mengatur penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan untuk mencapai tujuan. Terwujudnya sistem Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih dengan membuat program dan pencapaian yang dapat berjalan secara sistematis, terukur sesuai nilai-nilai pada reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik.

3.3 Strategi

Strategi yang dilakukan oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon berkaitan dengan pengembangan SDM KP melalui pelatihan dan penyuluhan adalah:

1) Meningkatkan dan mengembangkan jenis dan metode pelatihan berbasis kinerja/kompetensi;
2) Melaksanakan perencanaan pelatihan sesuai dengan hasil identifikasi dan analisis kebutuhan pelatihan;
3) Membuat kebijakan berdasarkan rekomendasi hasil monev penyelenggaraan dan evaluasi pasca pelatihan dan penyuluhan;
4) Mendorong pencapaian dengan memanfaatkan anggaran diluar Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon melalui kerjasama program pelatihan dan penyuluhan;

5) Mengupayakan terpenuhinya sarana dan prasarana standar pelatihan dan sarana prasarana penyuluhan secara bertahap;
6) Memberikan informasi yang cepat, terkini dan akurat kepadastakeholders;
7) Mendorong tersedianya kurikulum dan media belajar bagi pelatihan teknis dan fungsional;
8) Peningkatan kapasitas pelaku utama dan pelaku usaha sebagai pilar pembangunan ekonomi berbasis komoditas unggulan KP.
9) Penataan Kebijakan Penyuluhan KP, melalui Penyelesaian legislasi: Kebijakan dan Strategi Penyuluhan KP, Mekanisme Penyuluhan KP, Kelembagaan, Sarpras, Metoda dan Materi, dan Pola Diklat Penyuluh.
10) Penguatan kelembagaan penyuluhan KP, meliputi sinergitas dan koordinasi dengan kelembagaan penyuluhan tingkat regional dan pemerintah daerah, serta penguatan kelompok pelaku utama KP.
11) Pengembangan Metode dan Materi Penyuluhan melalui Pengembangan materi penyuluhan bentuk cetak, CD video, web; Penyuluhan dengan media cetak, tertayang dan terdengar, Pemanfaatan sms gateway, web (*cyber extension*); dan Temu: aplikasi, percontohan, dll.

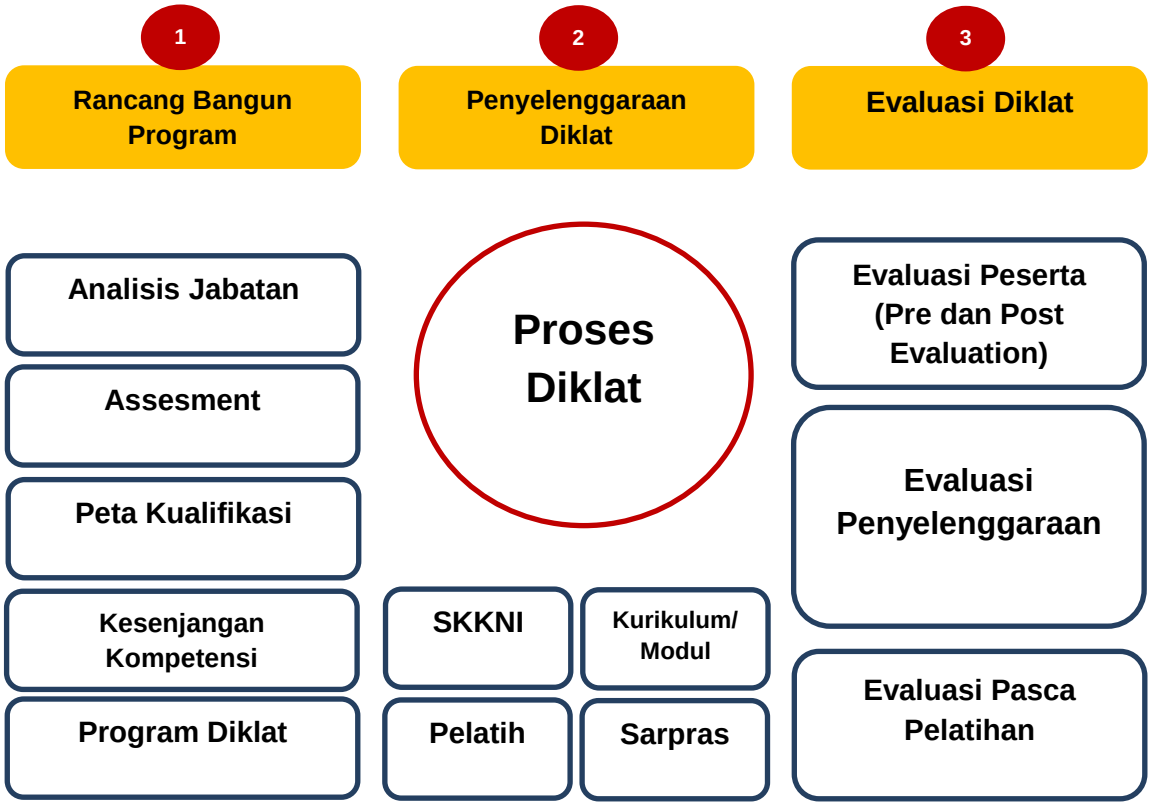


Gambar 3. Raodmap Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon

Penjelasan terkait dengan strategi Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon dalam mencapai target menjadikan Balai unggul dan mandiri dijabarkan sebagai berikut: Dengan Sumberdaya yang ada, baik itu SDM sebanyak 360 orang yang terdiri dari pegawai Fungsional Umum, widyaiswara, instruktur, Arsiparis dan penyuluh perikanan PNS yang melaksanakan fungsi pelatihan dan penyuluhan serta didukung dengan anggaran yang ada, merupakan modal awal untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Tahapan dalam pelaksanaan strategi pelatihan dan penyuluhan KP tidak terlepas dari bisnis proses pelatihan dan penyuluhan baik pelatihan yang bersumber pada dana APBN maupun non APBN (Pelatihan yang besumber dari PNBP dan pelatihan terjual). Pada tahapan analisis/identifikasi kebutuhan pelatihan dan penyuluhan, Penyuluh Perikanan PNS berkoordinasi dengan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi dan Dinas Perikanan Kabupaten/Kota melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dan penyuluhan, selanjutnya dilakukan penetapan tujuan, metode pelatihan dan penyuluhan, sampai dengan penyiapan instrument terkait degan pelatihan dan penyuluhan KP. Kegiatan utama yang mendasari pelatihan dan penyuluhan dilaksanakan berdasarkan hasil analisis sebelumnya, pelatihan dilakukan kepada aparatur dan non aparatur, serta tidak hanya berupa pelatihan teknis akan tetapi juga diarahkan pada pelatihan manajerial untuk meningkatkan SDM yang tangguh dan professional. Pendampingan oleh penyuluh perikanan juga dilakukan kepada pelaku utama/usaha untuk menumbuhkan kelompok-kelompok usaha perikanan baru, ataupun pendampingan kepada kelompok-kelompok yang sudah ada.Selain itu, dalam rangka mendukung program-program prioritas KKP, juga dilakukan fokus kegiatan pelatihan dan penyuluhan pada lokasi-lokasi dan program-program prioritas KKP.Penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan lanjutan dalam rangka pengembangan penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan. Pengembangan dilakukan dalam standarisasi metode dan materi pelatihan dan penyuluhan, kelengkapan KKNI dan SKKNI untuk sertifikasi, peningkatan kelas kelompok perikanan, serta peningkatan skala usaha UMKM sektor kelautan dan perikanan. Evaluasi pasca pelatihan maupun penyuluhan dilakukan dengan perangkat monitoring yang ada seperti: simlatluh KP sebagai basis data perkembangan pelatihan dan penyuluhan KP, Sistem Manajemen Pelaporan/ *Quick Survey* oleh Penyuluh Perikanan, *Cyber Extention* sebagai wadah untuk penyebaran metode dan materi penyuluhan.

Adapun secara teknis pendetailan proses penyelenggaraan diklat dilaksanakan secara menyeluruh dengan melibatkan unsur-unsur pendukung dan dilaksanakan sesuai prosedur dan tahapannya. Secara garis besar penyelenggaraan diklat dilaksanakan dalam tiga tahapan, sebagaimana Gambar 4.

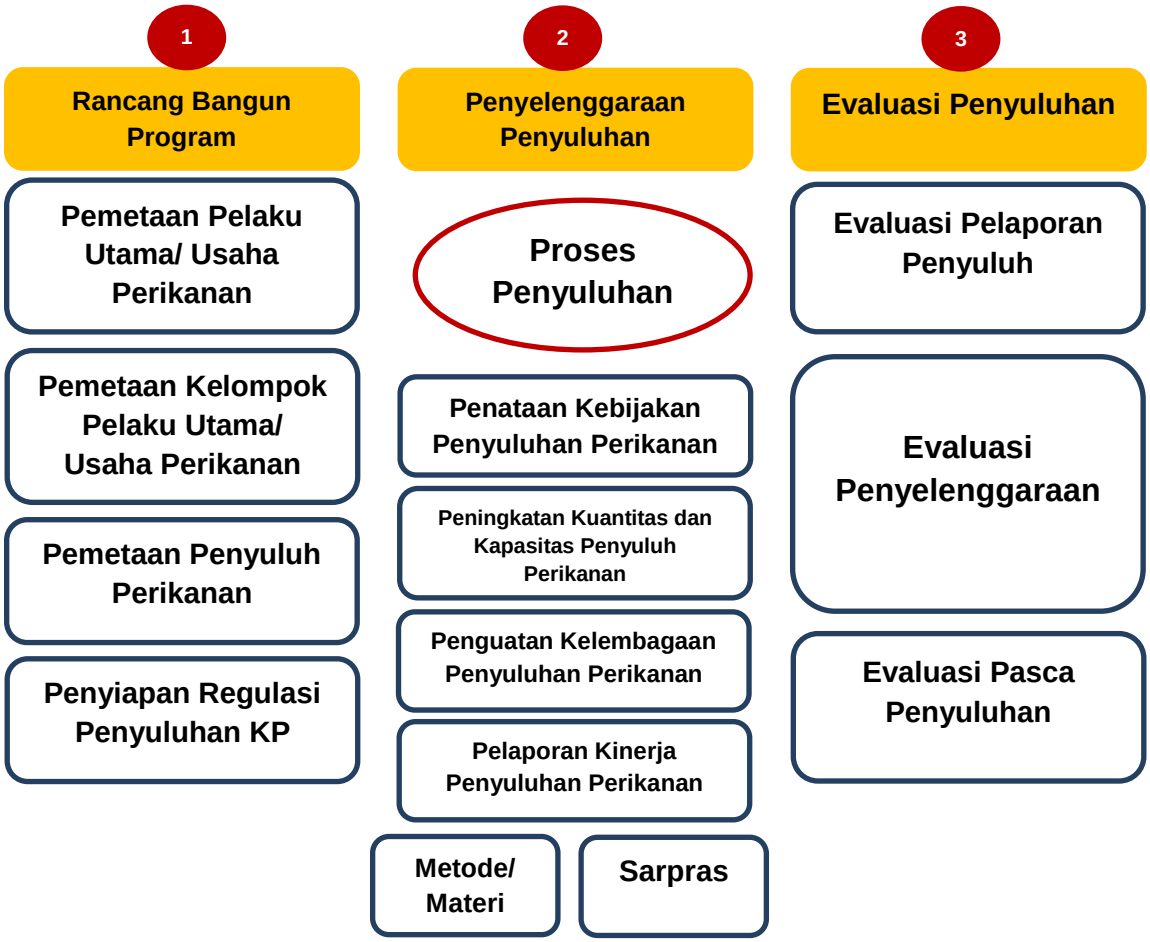


Gambar 4. Dukungan Penyelenggaraan Diklat

Tahap Pertama adalah Rancang Bangun Program, tahapan ini sebagai bagaian dari tahapan identifikasi kebutuhan diklat. Termasuk didalam nya adalah: Analisis jabatan, assessment untuk mengetahui tingkat kompetensi, peta kualifikasi, selanjutnya dilakukan analisis kesenjangan kompetensi antara kompetensi yang sudah dimiliki dengan minimal kompetensi yang harus dimiliki untuk menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu. Selanjutnya hasil analisis kesenjangan kompetensi tersebut menjadi dasar penyusunan program diklat yang akan diselenggarakan.

Tahap kedua adalah Penyelenggaraan Diklat, tahapan ini dimana tidak saja hanya tentang pelaksanaan diklat, akan tetapi juga menyangkut perangkat pendukungnya seperti SKKNI, Kurikulum dan Modul, pelatih yang terdiri atas widiyaiswara dan instruktur, serta sarana prasarana pelatihan.

Tahap ketiga adalah evaluasi diklat, evaluasi menyangkut kemampuan peserta latih, pretest dan post evaluation, evaluasi penyelenggaraan diklat serta evaluasi pasca pelatihan. Sedangkan untuk pendetailan proses penyelenggaraan penyuluhan merupakan satu kesatuan yang utuh yang dilaksanakan dengan tahapan- tahapan sebagaimana Gambar 5.



Gambar 5. Proses Penyelenggaraan Penyuluhan

Tahap Pertama, Tahap rancang bangun program yang terdiri atas pemetaan pelaku utama/usaha dan kelompoknya baik dalam hal jumlah, lokasi, identifikasi karakter sosial, budaya perorangan maupun kelompok, identifikasi jenis usaha, komoditas dan karakteristik produk yang dihasilkan, selain itu juga pemetaan penyuluh perikanan yang terdiri atas jumlah penyuluh, kompetensinya, sebarannya serta jenjang jabatannya. Selain pemetaan penyuluh dan sasaran penyuluhan, kita juga perlu membuat peyiapan regulasi penyuluhan KP sebagai acuan dan dasar hukum pelaksanaan penyuluhan.Kewenangan penyelenggaraan penyuluhan perikanan yang sudah ditarik ke pusat, tentunya harus diatur lebih lanjut operasional pelaksanaannya dan mekanisme tata hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah.

Tahap Kedua adalah tahap penyelenggaraan penyuluhan. Pada tahapan ini sudah mulai dilakukan penataan kebijakan terkait penyuluhan perikanan, peningkatan kuantitas dan

kapasitas penyuluh perikanan, penguatan kelembagaan penyuluhan perikanan baik kelembagaan pelaku utama maupun kelembagaan penyuluh perikanan, perancangan konsep dan format pelaporan penyuluh perikanan, metode dan materi penyuluhan yang perlu dilakukan pengembangan serta peningkatan sarana dan prasarana penyuluhan KP mendukung keberhasilan penyelenggaraan penyuluhan.

Tahap Ketiga yang cukup penting adalah tahap evaluasi, baik itu evaluasi terkait pelaporan kinerja penyuluh perikanan, evaluasi penyelenggaraan penyuluhan perikanan serta evaluasi pasca penyuluhan. Evaluasi sangat dibutuhkan untuk mengetahui dampak dari kegiatan penyuluhan kepada sasaran utama penyuluhan, sehingga dapat diketahui pengembangan yang dapat dilakukan agar pelaksanaan penyuluhan lebih efektif dan efisien.

Strategi Pelaksanaan Pelatihan dan Penyuluhan secara garis besar dilaksanakan pada 9 (sembilan) hal, yaitu:

1) Kelembagaan

   Strategi Revitalisasi Lembaga Pelatihan dan Penyuluhan KP yang diarahkan untuk (1) Penguatan regulasi melalui penyelarasan peraturan perundangan di tingkat pusat dan daerah; (2) Penguatan sarana dan prasarana pelatihan dan penyuluhan melalui program peningkatan sarana dan prasarana pelatihan dan penyuluhan; (3) Peningkatan kualitas SDM pengelola lembaga pelatihan dan penyuluhan melalui pendidikan dan pelatihan; (4) Penguatan kualitas manajemen melalui pengembangan sistem manajemen, metoda pelatihan, metode dan materi penyuluhan, penerapan standar, norma, pedoman; (5) Optimalisasi sarana dan prasarana pelatihan dan penyuluhan untuk kegiatan yang bersifat produktif; dan

2) Ketenagaan

   SDM sebagai salah satu unsur manajemen pelatihan dan penyuluhan sangat menentukan keberhasilan pelaksanan pelatihan dan penyuluhan yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon. Salah satu komponen SDM tersebut adalah tenaga kepelatihan yang terdiri dari tenaga pelatih dan pengelola pelatihan yang sangat menentukan dalam keberhasilan penyelenggaraan pelatihan, tenaga penyuluh dan pengelola penyuluhan.Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon memiliki 5 orang Widyaiswara dan 14 orang Instruktur.Penyuluh Perikanan PNS saat ini sebanyak 311 orang di kabupaten/kota. Jumlah dan kualitas akan ditingkatkan sesuai kebutuhan. Peningkatan kompetensi Tenaga Pelatih, tenaga kepelatihan dan tenaga penyuluh melalui kursus/bimtek/pelatihan/seminar/workshop baik nasional maupun internasional.

3) Sistem Pelatihan

Penataan kembali sistem pelatihan KP yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas lulusan pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dan dipersyaratkan di tempat kerja.Penyelenggaraan pelatihan kelautan dan perikanan diselenggarakan melalui pelatihan bagi masyarakat dan aparatur.Pelatihan bagi masyarakat ditujukan kepada nelayan, pembudidaya, pengolah, dan pedagang ikan, serta masyarakat kelautan dan perikanan lainnya.Sedangkan diklat bagi aparatur ditujukan bagi aparatur negara yang memiliki peran, partisipasi dan kontribusi dalam pembangunan kelautan dan perikanan, baik aparatur di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, maupun aparatur di tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota.Diklat aparatur terdiri dari diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan, yaitu diklat teknis, struktural, dan fungsional.Kegiatan ini pada dasarnya lebih ditujukan bagi peningkatan kompetensi masyarakat KP agar dapat meningkatkan produksi dan produktivitas usaha dan taraf kehidupannya. Namun demikian, dalam rangka menyiapkan SDM aparatur yang memiliki kompetensi teknis dan manajerial, serta sebagai fasilitator bagi kepentingan para pelaku utama, maka kegiatan Pelatihan KP juga ditujukan untuk aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan dan aparatur daerah yang membidangi kelautan dan perikanan. Strategi dalam bidang pelatihan, antara lain:

a. Mengembangkan sistem pelatihan berbasis kompetensi;
b. Melakukan akreditasi program dan lembaga pelatihan KP;
c. Mengembangkan sistem sertifikasi kompetensi SDM KP;
d. Mengembangkan jejaring kerja pelatihan dan pemberdayaan lulusan pelatihan KP;
e. Mengembangkan metode pelatihan dengan pendekatan inkubator bisnis melalui pembangunan technopark di bidang kelautan dan perikanan;
f. Memanfaatkan teknologi informasi dalam rangka memperluas jangkauan layanan pelatihan (trainning online)

4) Sistem Penyuluhan

Penataan kembali sistem penyelenggaraan penyuluhan, terutama pasca terbitnya Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah, dimana kewenangan penyelenggaraan penyuluhan menjadi kewenangan pusat, dalam hal ini Kementerian Kelautan dan Perikanan. Penyuluhan kelautan dan perikanan dilaksanakan dengan fokus kepada ketenagaan, kelembagaan, penyelenggaraan penyuluhan, pembinaan dan pengawasan, pembiayaan dan sarana prasarana penyuluhan.

Kegiatan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan dibagi dalam 4 (empat)kelompok kegiatan, meliputi:

a. Pengembangan dan Penataan Kelembagaan dan Ketenagaan;

- Peningkatan kelas kelompok mandiri
- Percontohan dan pengembangan kelembagaan penyuluhan pusat di daerah
- Penempatan dan penyebaran penyuluh di seketariat penyuluhan di kab/kota

b. Peningkatan Kapasitas Penyuluh;

- Peningkatan daya saing penyuluh PNS
- Pengembangan dan pembinaan penyuluh perikanan bantu (PPB).

c. Pengembangan Penyelenggaraan Penyuluhan;

- Pengembangan materi cyber extention
- Peningkatan kualitas dan kuantitas media penyuluhan berbasis inovasi dan teknologi
- Pengembangan penyuluhan wilayah potensi perikanan

d. Pengembangan dan Penataan Sarana dan Prasarana Penyuluhan;

- Penataan sarana dan prasarana penyuluhan
- Pengelolaan Balai/Pos/Satker Penyuluhan
- Pengembangan sarana dan prasarana penyuluhan

e. Pembinaan, Pengendalian dan Pengawasan Penyuluhan

- Pembinaan reorientasi penyuluh berbasis kinerja
- Peningkatan sistem evaluasi dan monitoring penyuluh
- Pengembangan sistem pengawasan penyuluhan interkoneksi

5) Monitoring Penyelenggaraan Pelatihan dan Penyuluhan KP

Monitoring pelatihan dan penyuluhan merupakan bentuk pengendalian suatu kegiatan pelatihan dan penyuluhan yang dilakukan secara rutin, dengan pengumpulan data dan pengukuran atas kemajuan pelaksanaan kegiatan. Monitoring menghitung apa yang sudah dilakukan mulai persiapan hingga pelaporan sesuai pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga tindakan korektif terhadap masalah yang dihadapi dapat disikapi/dilakukan tindakan pencegahan sejak dini sehingga yang direncanakan dapat tercapai. Jadi monitoring meliputi input, proses perencanaan dan pelaksanaan serta pelaporan.

6) Kerjasama Pelatihan dan Penyuluhan.

Agenda kerjasama pelatihan dan penyuluhan dalam mengembangkan sistem pelatihan KP, sasaran pokok dengan prioritas dan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Sasaran Pertama

Terpenuhinya modal usaha kelompok yang digali dari anggota kelompok itu sendiri, donatur perorangan, pemerintah daerah, lembaga donor dalam dan luar negeri, lembaga keuangan maupun perusahaan dalam rangka pemanfaatan dana tanggungjawab sosial masyarakat (CSR). Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Membuat kriteria seleksi calon anggota kelompok; (2) Sosialisasi paket-paket pelatihan unggulan dalam rangka meningkatkan pendapatan pelaku utama/ dan atau pelaku usaha; (3) Menjual paket pelatihan sertifikasi dalam rangka menyiapkan tenaga kerja siap pakai; (4) Sosialisasi paket pelatihan dalam rangka mendukung isu pemanasan global dan degradasi ekosistem pesisir; dan (5) Melakukan kerjasama antara lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi profesi, dan lembaga penempatan kerja.

b. Sasaran Kedua

Terpenuhinya sarana pelatihan dan penyuluhan dari sumber-sumber pembiayaan seperti tersebut pada sasaran pertama. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Memperluas jejaring kerjasama yang komplementer dan saling menguntungkan dalam rangka pemenuhan sarana pelatihan dan penyuluhan tertentu yang bersumber dari pemerintah daerah maupun sumber-sumber lain dalam negeri; dan (2) Mencari dana hibah luar negeri dari lembaga donor negara sahabat dalam rangka pemenuhan sarana pelatihan dan penyuluhan terkini.

c. Sasaran Ketiga

Peningkatan kapasitas SDM-KP melalui pembiayaan yang bersumber dari non APBN KKP. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Memperluas jejaring kerjasama antara lembaga pelatihan dengan berbagai lembaga donor di luar negeri dalam rangka hibah pelatihan maupun penyuluhan; dan (2) Kerjasama antar lembaga pelatihan dan penyuluhan di luar sektor perikanan dalam rangka peningkatan kompetensi antar pengelola pelatihan dan penyuluhan kedua belah pihak.

7) Materi Pelatihan

Proses pelatihan sangat diperlukan adanya bahan diklat sebagai media pembelajaran dan alat bantu pelatihan bagi peserta latih untuk memahami suatu materi pelatihan, serta sebagai panduan bagi widyaiswara/pengajar dalam menyampaikan materi pelatihan yang dalam konsep besarnya disebut Kurikulum. Bahan diklat adalah bahan yang digunakan dalam proses pelatihan untuk mencapai suatu klasifikasi profesional tertentu. Bahan diklat memiliki bentuk yang sangat beragam, antara lain bahan diklat diterjemahkan sebagai training resources, yaitu apa-apa saja yang digunakan dalam pelatihan (anything can be used for training). Sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2006 bahan diklat meliputi :

1) Bahan ajar Diklat.
2) Kurikulum Mata Diklat dan Skenario Pelatihan atau juga disebut Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat dan Rencana Pembelajaran (RBPMD dan RP), dahulu disebut GBPP dan SAP.

8) Materi Penyuluhan

Materi penyuluhan merupakan bagian dari proses penyelenggaraan penyuluhan. Materi penyuluhan sebagai panduan bagi penyuluh perikanan dalam dan bahan ajar dalam proses penyuluhan kepada pelaku utama/usaha perikanan. Dengan adanya materi penyuluhan yang terstandar dan terekomendasi diharapkan penyuluh-penyuluh perikanan dapat menyampaikan hasil-hasil penelitian peneliti kepada pelaku utama/usaha sehingga dapat membangun usaha perikanan yang efisien, profitable, manajemen organisasi dan keuangan yang baik serta usaha yang berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mencapai peningkatan skala usaha.

9) Sertifikasi dan Akreditasi

Pengembangan SDM pada sektor kelautan dan perikanan dipandang mendesak mengingat tahun 2016 dimulainya pasar bebas masyarakat ekonomi Asean (*Asean Community Economic*), dalam pasar bebas tersebut SDM kita diharapkan dapat mengisi kesempatan kerja di dalam negeri dan mampu bersaing dengan SDM dari luar negeri yang akan ikut mengisi pasar Asean. Sertifikasi, standar tersebut digunakan sebagai Materi Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh para assesor.Sertifikasi kompetensi merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang dikuasai oleh SDM kelautan dan perikanan. Selanjutnya untuk membangun sistem sertifikasi,

sangat diperlukan adanya assesor kompetensi dalam jumlah yang cukup sesuai dengan keahlian tertentu dan spesialisasinya,

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon bersama dengan asosiasi industri dan profesi kelautan dan perikanan, Sebagai tempat uji komptensi (TUK) dibangun untuk memberikan pelayanan uji sertifikasi. Pelatihan ANKAPIN dan ATKAPIN dan BST diperlukan untuk memenuhi sertifikasi pelaut. Agenda sistem pelatihan dan penyuluhan lainnya seperti uraian dibawah ini :

1) Strategi Pengembangan Sistem Bisnis Perikanan di Pedesaan

   Sistem Bisnis Perikanan di pedesaaan diarahkan kepada tujuan menjadikan usaha sektor KP sebagai usaha yang profitable dan berkelanjutan dengan pengelolaan organisasi dan keuangan yang baik.Dengan sentuhan pelatihan dan penyuluhan, diharapkan usaha-usaha sektor KP mejadi bagian dari UMKM yang mampu meningkat kelasnya dan menghasilkan produk-produk lokal unggulan yang mengarah pada ekspor. Hal ini tentunya akan mampu meningkatkan skala usaha pelaku utama/usaha, sehingga mampu meningkatkan pendapatannya, mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat KP.

   Terdapat 5 (lima) agenda pokok pengembangan SDM KP 2015-2019, yaitu:

   a. Pengembangan Sistem Pelatihan dan Penyuluhan yang yang efisien, efektif, akuntabel, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat;
   b. Peningkatan kompetensi Aparatur sebagai dinamisator dan motivator pembangunan ekonomi berbasis kelautan dan perikanan;
   c. Peningkatan Kapasitas Pelaku Utama/Pelaku usaha sebagai pilar pembangunan ekonomi berbasis kelautan dan perikanan menuju UMKM KP yang unggul dan naik kelas;
   d. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pelatihan danPenyuluhan;
   e. Pengembangan Kerjasama Pelatihan dan Penyuluhan.

   Kelima agenda pokok pengembangan SDM-KP tahun 2015–2019 selanjutnya akan diterjemahkan ke dalam program-program pembangunan yang hendak dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang.

   Harapannya untuk mencapai UMKM KP yang meningkat kelasnya, pelatihan dan penyuluhan akan berperan dalam:

   a. Identifikasi Pelaku utama/usaha yang produktif dan feasible ;
   b. Analisis permasalahan pada kondisi wilayah dan usaha yang dikembangkan;

c. Bimbingan teknis produksi, transfer teknologi, legalitas usaha, sertifikasi dan perizinan lainnya yang mengarah pada peningkatan kemampuan teknis dan manajerial bisnis;
d. Bimbingan riset pemasaran, strategi dan keputusan bisnis;
e. Penumbuhkembangan kelembagaan pelaku utama dan kelembagaan bisnis perikanan;
f. Fasilitasi informasi Pelatihan, pemagangan, inkubasi bisnis dan peningkatan SDM lainnya; dan
g. Fasilitasi akses sumber informasi lembaga pemasaran dan lembaga keuangan (*net working*).

2) Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pelatihan (SIMLAT)

Berkaitan dengan agenda pengembangan sistem informasi manajemen pelatihan, disusun 3 (tiga) sasaran pokok dengan prioritas dan arah kebijakan sebagai berikut:Sasaran Pertama Pengembangan manajemen sistem informasi pelatihan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pembuatan grand design SIMLAT; (2) Penyusunan SPO SIMLAT; (3) Pembuatan aplikasi system informasi yang inovatif, kreatif, dan user friendly; dan (4) Isi SIMLAT yang informatif dan terkini.Sasaran Kedua Pengembangan SDM pengelola. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Peningkatan kompetensi dalam hal mengelola perangkat lunak dan perangkat keras jaringan SIMLAT (*troubleshooting*); dan (2) Peningkatan kompetensi dalam mengoperasikan SIMLAT.Sasaran Ketiga Pengembangan prasarana dan sarana sistem informasi pelatihan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pengembangan prasarana SIMLAT dilokasi yang sulit mendapatkan akses internet; (2) Pengembangan sarana untuk memenuhi kebutuhan minimal beroperasinya SIMLAT secara terintegrasi; dan (3) Pengembangan modul pelatihan multimedia berbasis internet.

3) Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan (SIMLUH)

Berkaitan dengan agenda pengembangan sistem informasi manajemen penyuluhan, disusun 3 (tiga) sasaran pokok dengan prioritas dan arah kebijakan sebagai berikut:

- Sasaran Pertama Pengembangan manajemen sistem informasi penyuluhan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pembuatan grand design SIMLUH; (2) Penyusunan SPO SIMLUH; (3) Pembuatan aplikasi sistem informasi yang inovatif, kreatif, dan user friendly; dan (4) Isi SIMLUH yang

informatif dan terkini serta (5) Link SIMLUH dengan pelaporan penyuluh perikanan, *Cyber extention*, informasi pasar dan lain sebagainya.

- Sasaran Kedua Pengembangan SDM pengelola. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Peningkatankompetensi dalam hal mengelola perangkat lunak dan perangkat keras jaringan SIMLUH (*troubleshooting*); dan (2) Peningkatan kompetensi dalam mengoperasikan SIMLUH.
- Sasaran Ketiga Pengembangan prasarana dan sarana sistem informasi penyuluhan. Untuk mencapai sasaran tersebut prioritas pengembangan diletakkan pada: (1) Pengembangan prasarana SIMLUH dilokasi yang sulit mendapatkan akses internet; (2) Pengembangan sarana untuk memenuhi kebutuhan minimal beroperasinya SIMLUH secara terintegrasi; dan (3) Pengembangan materi penyuluhan multimedia berbasis internet.

3.4 Kerangka Regulasi

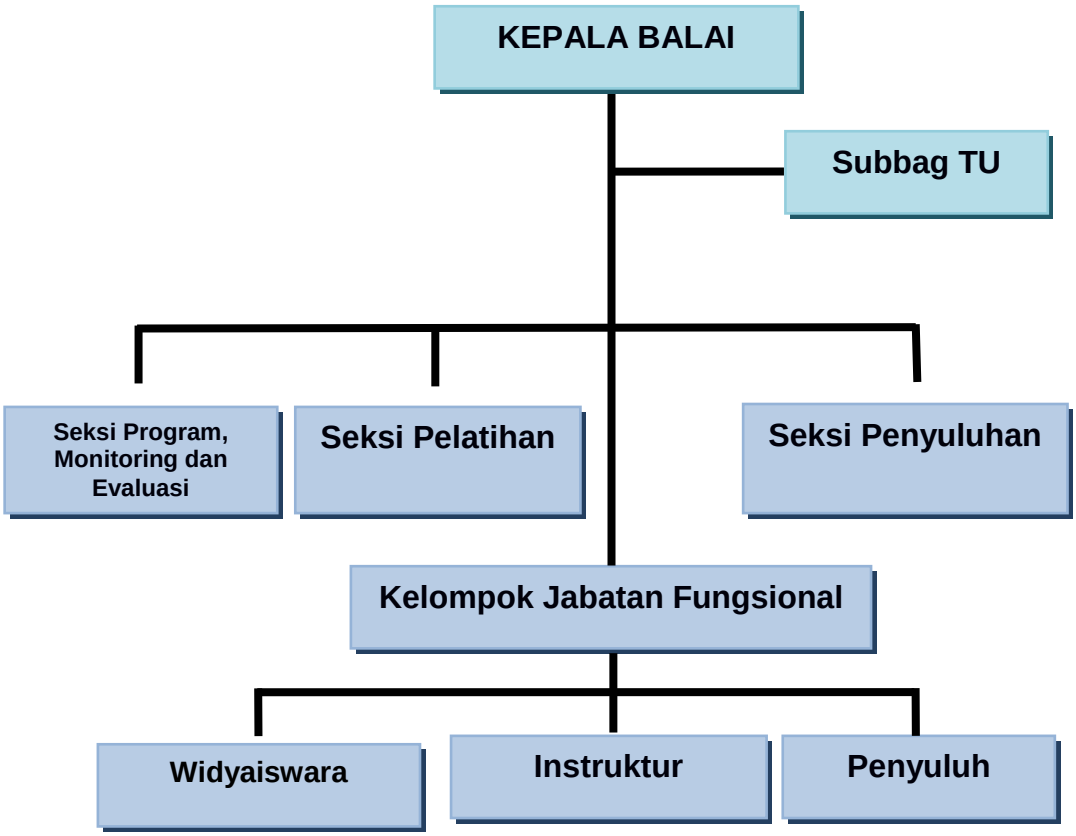
Dalam upaya mencapai tujuan dan target kinerja Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP, diperlukan regulasi yang merupakan fasilitasi, mendorong dan mengatur penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan demi terwujudnya sistem Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih dengan membuat program dan pencapaian yang dapat berjalan secara sistematis, terukur sesuai nilai-nilai pada reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik. Regulasi dapat berupa rancangan Peraturan/ Keputusan Menteri maupun Peraturan/ Keputusan Kepala Badan.

1) Rancangan Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Terkait Pelatihan dan Penyuluhan KP tentang:
   - Penyelenggaraan Penyuluhan Perikanan;
   - Kelembagaan Penyuluhan Perikanan;
   - Formasi Penyuluh Perikanan (Bezetting);
   - Standar Kompetensi Jabatan Penyuluh Perikanan;
   - Penerapan Sertifikasi Penggunaan Tenaga Kerja BersertifikatKompetensi
   - Rancangan Induk Pengembangan (RIP) SKKNI dan KKNI SektorKelautan dan Perikanan.
2) Rancangan Peraturan dan Keputusan Kepala BRSDM Terkait Pelatihan dan Penyuluhan KP tentang:
   - Penugasan Penyuluh Perikanan PNS;
   - Penetapan Kinerja Penyuluh Perikanan;

- Wilayah Kerja Balai Pelatihan dan Penyuluhan serta Balai Riset danPenyuluhan;
- Pedoman Pelatihan Aparatur KP;
- Pedoman Pelatihan Masyarakat.

3.5 Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat Kementerian/ Lembaga (struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara) yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga yang disusun dengan berpedoman pada RPJM Nasional. Kegiatan Pelatihan dan penyuluhan ditujukan kepada masyarakat perikanan pelaku utama dan pelaku usaha di sektor penangkapan, budidaya, pengolahan, pemasar hasil perikanan, serta masyarakat kelautan dan perikanan lainnya.Kegiatan pelatihan juga dilengkapi sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi nasional.Sedangkan pelatihan aparatur ditujukan bagi aparatur negara meliputi pelatihan teknis, struktural aparatur dan pelatihan fungsional.Kegiatan penyuluhan lebih diarahkan kepada pendampingan kepada kelompok pelaku utama/usaha, pengembangan penyuluhan di bidang kelautan dan perikanan.Pusat Pelatihan Perikanan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP), dan kerja sama dengan lembaga lainnya yang mempunyai tugas pokok pelatihan dan penyuluhan.



Gambar 6. Struktur Organisasi Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP

Bab 4

TARGET KINERJA DAN PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

4.1.1 Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan KKP merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program. Sasaran strategis pembangunan kelautan dan perikanan merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh KKP sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan.Dalam penyusunannya, KKP menjabarkan 3 misi yakni “Kedaulatan”, “Keberlanjutan”, dan Kesejahteraan” dan menggunakan pendekatan metoda Balanced Scorecard (BSC) yang dibagi dalam empat perspektif, yakni *stakeholders prespective, customer perspective, internal process perspective, dan learning and growth perspective*.

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (output) dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (output). Indikator Kinerja Kegiatan dalam Struktur Manajemen Kinerja di KKP merupakan sasaran kinerja kegiatan yangsecara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat. Sasaran Strategis Program Pengembangan SDM KP merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program.

4.1.2 Indikator Kinerja Program

Indikator Kinerja Program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program.Indikator Kinerja Program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (outcome).Indikator kinerja program tersebut juga merupakan Kerangka Akuntabilitas Organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program. Dalam kaitan ini, KKP telah menetapkan Indikator Kinerja Program dalam Struktur Manajemen Kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat Eselon I.

4.1.3 Indikator Kinerja Kegiatan

Program kegiatan kerja Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon sesuai rencana strategis tahun 2017-2019 adalah pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan dengan kegiatan meliputi:

1) Penyelenggaraan Pelatihan bagi Aparatur;
2) Penyelenggaraan Pelatihan bagi masyarakat Kelautan dan perikanan;
3) Sertifikasi Kompetensi Masyarakat Kelautan dan Perikanan;
4) Pendampingan melalui penyuluhan kepada pelaku utama/usaha, terdiri dari penumbuhan kelompok perikanan dan peningkatan kelas kelompok serta pendampingan pelaku utama/usaha menjadi UMKM-KP yang mendapat kemudahan akses pembiayaan, pemasaran dan pembuatan ijin usaha;
5) Dukungan operasional Penyuluh Perikanan yang melakukan penyuluhan kepada masyarakat KP;
6) Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan dan penyuluhan, kegiatan ini terdiri dari Pengadaan kendaraan fungsional pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan, Pengadaan pengolahan Data;
7) Pengembangan Kelembagaan pelatihan dan penyuluhan, meliputi Pengembangan Ketenagaan Kelautan dan Perikanan, Penyusunan Pedoman/standar/juknis/juklak, Penyusunan database, dan Penyusunan kurikulum, modul pelatihan serta metode dan materi penyuluhan;
8) Pelayanan Perkantoran, kegiatan ini terdiri dari Penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran, dan penyiapan bahan-bahan pimpinanan;
9) Dokumen Perencanaan, Data informasi dan Kerjasama, kegiatan ini terdiri dari Penyusunan Rencana Kerja, KAK, RAB, dan RKAKL, Penyusunan Rencana Operasional Kegiatan Tahun 2017, Penyusunan Standar Biaya Khusus Pelatihan dan Penyuluhan KP, Penyusunan Rumusan Kebijakan Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Wokshop Kerjasama Pelatihan an Penyuluhan KP, Workshop Perencanaan Pelatihan dan Penyuluhan KP, Koordinasi perencanaan program dengan instansi terkait, penyusunan database dan statistik pelatihan dan penyuluhan KP, Kerjasama pelatihan dan penyuluhan dengan instansi terkait lainnya, Sistem informasi, Publikasi, dan Pameran.
10) Dokumen Ketatausahaan, Pelaporan Keuangan dan Pelaporan Barang Milik Negara, kegiatan terdiri dari Penyusunan laporan Keuangan dan BMN, Pengelolaan Administrasi Persuratan, Penyusunan Juklak Pelaksanaan Puslatluh KP, dan PBJ.
11) Dokumen Pengelolaan Kepegawaian dan Kelembagaan, kegiatan ini terdiri dari Pengelolaan Administrasi Kepegawaian, Implementasi SIMPEG.

Dokumen Monitoring, Evaluasi, Pelaporan dan Dokumentasi, kegiatan ini terdiri dari Monitoring Penyelenggaraan Pelatihan dan Penyuluhan, Evaluasi Pasca Pelatihan dan Penyuluhan KP, dan Penyusunan Laporan Bulanan, Laporan Triwulan, Laporan Tahunan dan LAKIP.

Indikator dan taget kinerja utama kegiatan pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan dalam dilihat sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5. Indikator dan Target Kinerja Pelatihan dan Penyuluhan KP

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Kegiatan	Target 2016	Target 2017	Target 2018	Target 2019
STAKEHOLDERS PERSPECTIVE							
1	Terwujudnya kesejahteraan masyarakat KP	Jumlah pelaku utama/pelaku usaha yang kompeten dan inovatif meningkat pendapatannya (orang)	Evaluasi Pasca Pelatihan	3162	1,004	976	976
CUSTOMER PERSPECTIVE							
2	Meningkatnya nilai ekonomi KP mendukung terwujudnya pengelolaan SDKP yang partisipatif, bertanggung jawab, dan berkelanjutan	Jumlah kelompok pelaku utama/pelaku usaha yang meningkat kelasnya (kelompok)	Evaluasi Pasca Pelatihan	53	90	57	57
		Jumlah pelaku usaha (Koperasi dan UMK) sektor KP yang mendapatkan Kemudahan akses bantuan pembiayaan/ permodalan, pemasaran dan legalitas usaha (unit)	Laporan Penyuluh		95	563	563
3	Terwujudnya kompetensi SDM KP yang mendukung peningkatan produktifitas usaha dan pendapatan negara dari sektor KP	Jumlah SDM KP yang bersertifikat Kompetensi (Orang)	Sertifikasi Kompetensi	4480	840		
		Jumlah SDM KP yang ditingkatkan kompetensinya melalui pelatihan KP (orang)	Pelatihan Bidang KP	500	840	840	840
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE							
4	Tersedianya kebijakan pembangunan yang efektif bidang riset dan SDM KP	Indeks Efektifitas kebijakan pemerintah bidang riset dan SDM KP (nilai)	Penyusunan dokumen SAKIP	7,7	7,7	7,7	7,7
5	Terwujudnya peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumberdaya Riset dan SDM KP	Jumlah sarana dan prasarana, serta kelembagaan BPPP Ambon yang ditingkatkan kapasitasnya (Satker)	Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana serta kelembagaan BPPP Ambon	1	1	1	1

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Kegiatan	Target 2016	Target 2017	Target 2018	Target 2019
6	Terselenggaranya program riset dan pengembangan SDM mendukung terwujudnya kedaulatan dan keberlanjutan	Jumlah lembaga pelatihan KP yang terstandar (lembaga)	Standarisasi lembaga pelatihan	1	1	1	1
		Jumlah SDM KP yang dilatih dan di suluh untuk mendukung tata kelola pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan yang adil berdaya saing dan berkelanjutan (orang)	Pelatihan Bidang KP	5770	840	840	840
		Jumlah Penyuluh perikanan yang melakukan penyuluhan dan pendampingan (orang)	Laporan Penyuluh	622	622		
7	Terselenggaranya pengendalian dan monitoring pelaksanaan Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan KP	Deviasi ketepatan/kesesuaian sasaran program pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan melalui kegiatan pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan (%)	Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan	15	15	15	15
LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE							
8	Terwujudnya aparatur sipil negara BPPP Ambon yang kompeten, profesional, dan berintegritas	Indeks kompetensi dan integritas BPPP Ambon (indeks)	Penyusunan dokumen SAKIP	80	80	90	90
9	Tersedianya manajemen pengetahuan BPPP Ambon yang handal dan mudah diakses	Presentase unit kerja yang menerapkan sistem manajemen pengetahuan yang terstandar lingkup BPPP Ambon (%)	Penyusunan dokumen SAKIP	65	65	65	65
10	Terwujudnya pranata dan kelembagaan birokrasi BPPP Ambon yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi BPPP Ambon	Penyusunan dokumen RB	A (80)	A (80)	A (80)	A (80)
		Nilai Maturitas SPIP (nilai)	Penyusunan laporan SPIP	2	2	2	2
		Presentase tindak lanjut direktif pimpinan (%)	Penyusunan laporan SPIP	100	100	100	100
		Jumlah inovasi pelayanan publik BPPP Ambon (Proposal)	Inovasi pelayanan publik	1	1	1	1
		Nilai AKIP BPPP Ambon (Nilai)	Penyusunan dokumen SAKIP	A (86)	A (86)	A (86)	A (86)
11	Terkelolanya anggaran pembangunan BPPP Ambon secara efisien dan akuntabel	Nilai Kinerja Anggaran BPPP Ambon (%)	Penyusunan dokumen SAKIP	Baik (83)	Baik (83)	Baik (83)	Baik (83)
		Persentase Kepatuhan terhadap SAP lingkup BPPP Ambon (%)	Penyusunan dokumen SAKIP	100	100	100	100

4.2 Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan, serta mencapai target sasaran utama, dibutuhkan dukungan kerangka pendanaan yang memadai.Pendanaan pelatihan dapat bersumber dari pemerintah (APBN dan APBD, Dana Alokasi Khusus/DAK), swasta, perbankan dan non perbankan, dan masyarakat. Pendanaan akan digunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, yakni kesejehteraan masyarakat kelautan dan perikanan. Sementara itu dilakukan penguatan sinergi pendanaan antara KKP, K/L terkait, APBD serta sumber lain yang tidak mengikat.

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon melalui Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Badan Riset dan Sumber Daya Manusia, Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam Rancangan Renstra mengusulkan rencana pendanaan melalui APBN tahun 2017-2019 dan PNBP Tahun 2017-2019. Anggaran tersebut akan didistribusikan setiap tahunnya untuk membiayai Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan.

Bab 5

PENUTUP

Rencana Strategis Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Ambon tahun 2017-2019 merupakan dokumen perencanaan pelatihan dan Penyuluhan 5 tahun, yang disusun untuk sebagai penjabaran dari Rencana Strategis KKP tahun 2017-2019 yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 25/Permen-Kp/2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kelautan Dan Perikanan Tahun 2017-2019 dan Rensra BPSDMPMKP tahun 2017 – 2019.

Rencana Strategis ini disusun sebagai upaya untuk memberikan pedoman atau panduan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan penyuluhan tahun 2017– 2019 sehingga sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Namun demikian, seiring dengan perubahan waktu dan tuntutan keadaan bisa saya renstra ini akan dilakukan review untuk memenuhi target dan arahan serta kebijakan KKP.