

**ANALISIS STAKEHOLDERS DALAM PENGEMBANGAN PROGRAM
DIKLAT DI BALAI DIKLAT APARATUR KEMENTERIAN KELAUTAN
DAN PERIKANAN**

***STAKEHOLDERS ANALYSIS IN DEVELOPMENT OF TRAINING
PROGRAM ON TRAINING OFFICE OF APPARATUS MINISTRY OF
MARINE AFFAIRS AND FISHERIES***

Yudistira Adi Nugroho

Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan

Jl. Raya 2 Sukamandi, Ciasem 41256, Subang-Jawa Barat

Email: yudistiraadinugroho09@gmail.com

ABSTRACT

The results of the identification of training needs indicate that there are still several types of training that cannot be implemented. One of the contributing factors is the development of training programs in both technical training and functional training have not been fully implemented. This study aims to analyze the role and interests of stakeholders in the development of training programs at the Training Office for Apparatus of the Ministry of Marine Affairs and Fisheries.

For research purposes, the method used in this study consisted of qualitative descriptive methods. Data retrieval is done by means of field research through interviews with several informants. The selection of informants is based on purposive sampling technique, namely the technique of selecting informants to get data sources based on people who are considered to know the best about what the researchers expect. While data analysis is done by reducing data, presenting data, and deducing data.

The results showed: 1) Key stakeholders in the development of the training program consisted of the Marine and Fisheries Counseling and Training Center, Head of the Apparatus Training Center (BDA), Head of Training Organization Section, Head of Program, Monitoring and Evaluation Section, Trainers, and Private Professional, 2) Key stakeholders have a large role and interest in the development of training programs, and 3) Development of training programs needs to involve other stakeholders, namely latent stakeholders, defenders stakeholder, and aphatic stakeholders.

Keywords: Roles, Interest, Stakholder, Training Program

ABSTRAK

Hasil identifikasi kebutuhan diklat menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa jenis diklat yang belum dapat dilaksanakan. Salah satu faktor penyebabnya adalah pengembangan program diklat baik diklat teknis maupun diklat fungsional belum dapat dilaksanakan sepenuhnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan kepentingan stakeholder dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Untuk keperluan penelitian, metode yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari metode deskriptif kualitatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara

penelitian lapangan melalui wawancara dengan beberapa informan. Pemilihan informan didasarkan pada teknik *purposive sampling* yaitu teknik pemilihan informan untuk mendapatkan sumber data berdasarkan orang yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang diharapkan peneliti. Sedangkan analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan data.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Stakeholder kunci dalam pengembangan program diklat terdiri dari Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP), Kepala Balai Diklat Aparatur (BDA), Kepala Subbagian Tata Usaha BDA, Kepala Seksi Program, Monitoring, dan Evaluasi BDA, Widyaiswara BDA dan Swasta Profesional, 2) Stakeholder kunci memiliki peran dan kepentingan yang besar dalam pengembangan program diklat, dan 3) Pengembangan program diklat perlu melibatkan stakeholder lain yakni stakeholder latent, stakeholder defender, dan stakeholder apathetic.

Kata Kunci: Peran, Kepentingan, Stakeholder, Program Diklat

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) menjadi harapan bagi semua pihak khususnya masyarakat. Melalui *good governance* maka akan terwujud pelayanan publik yang baik pula. Salah satu pendekatan untuk mewujudkan *good governance* adalah dengan cara peningkatan profesionalisme sumber daya manusia aparatur melalui jalur pengembangan kompetensi. Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal 21 undang-undang tersebut menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak mendapatkan pengembangan kompetensi. Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS pada pasal 203 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi bagi PNS sekurang-kurangnya 20 jam pelatihan per tahun. Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi PNS dapat dilakukan melalui jalur pendidikan dan/atau pelatihan. Khusus untuk pelatihan, PNS dapat mengembangkan kompetensi dengan mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh instansi baik pemerintah maupun swasta. Untuk instansi pemerintah tentunya diharapkan lembaga diklat yang telah terakreditasi. Adapun tujuan diklat menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Bagi PNS adalah sebagai berikut :

- a. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Namun kondisi di lapangan masih ditemukan hasil identifikasi kebutuhan diklat yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa jenis diklat yang belum dapat dilaksanakan. Salah satu faktor penyebabnya adalah pengembangan program diklat baik diklat teknis maupun diklat fungsional belum dapat dilaksanakan sepenuhnya. Mengingat manfaat diklat yang sangat strategis dalam meningkatkan profesionalisme PNS maka lembaga diklat pemerintah seyogyanya dapat terus mengembangkan program diklat yang ada. Pengembangan program diklat perlu dilakukan dalam rangka menyiapkan menu diklat yang ada agar sesuai dengan kebutuhan. Sehingga ke depan menu diklat yang disusun dari hasil analisis kebutuhan diklat dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan. Terkait dengan hal tersebut maka Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan sebagai lembaga diklat pemerintah harus terus melakukan *continuous improvement* melalui pengembangan program diklat baik diklat teknis maupun diklat fungsional. Hal ini sesuai dengan fungsi Balai Diklat Aparatur seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 25 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, bahwa salah satu fungsi dari Balai Diklat Aparatur adalah melakukan penyusunan program, metode, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan, serta pelaporan.

Dalam rangka melaksanakan fungsi tersebut maka Balai Diklat Aparatur perlu kiranya melakukan kerjasama dan kolaborasi dengan berbagai pihak dalam hal ini adalah stakeholders untuk mengembangkan program diklat. Kerjasama dan kolaborasi dalam pelaksanaan kegiatan merupakan langkah tepat guna menyelesaikan seluruh tahapan pengembangan program diklat agar dapat berjalan efektif dan efisien. Tanpa kerjasama dan kolaborasi tentunya mustahil bagi organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsinya. Demikian juga dengan pengembangan program diklat perlu adanya kerjasama dan kolaborasi dengan stakeholders terkait. Hal ini bertujuan agar pengembangan program diklat dapat berjalan secara *inline* dengan kepentingan stakeholders. Disamping itu, pengembangan program diklat dapat berjalan lebih terarah melalui keterlibatan dari semua stakeholders.

Stakeholders merupakan pihak yang memiliki keterkaitan dengan aktifitas organisasi. Freeman (1984) menjelaskan bahwa stakeholders adalah perorangan maupun kelompok yang terpengaruh baik positif maupun negatif dan mempengaruhi baik positif maupun negatif atas kebijakan dan tindakan organisasi. Karena memiliki kepentingan dan pengaruh dalam setiap kebijakan dan aktifitas organisasi maka eksistensi dari stakeholders tidak dapat dihilangkan. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa peran dari stakeholders sangat strategis dalam alur proses bisnis setiap organisasi. Oleh karena itu sangat penting kiranya untuk menganalisis peran dan kepentingan dari stakeholders dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan.

KAJIAN TEORI

A. Diklat

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Ambar (2009:219), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi dan merupakan salah satu faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya. Karyawan merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan yang baru diterima oleh perusahaan yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian kerja diberikan pelatihan kerja sehingga pegawai tersebut dapat menjadi pegawai yang terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja, pelatihan kerja juga bermanfaat bagi pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan dan seharusnya juga diberikan pelatihan kerja. Meskipun para karyawan lama telah memiliki pengalaman dari pekerjaan yang telah mereka lakukan namun karyawan tersebut masih memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Rivai (2010:212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Fathoni (2006:97) yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta

pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah spesifik dan latihan harus di arahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatih juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2010:164) pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (proses pendidikan jangka pendek). Sedangkan manfaat pelatihan menurut Rivai (2010) adalah :

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- h. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
- i. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan

B. Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi sebagai sarana sosialisasi dan sebagai wadah yang dibuat untuk menampung aspirasi masyarakat serta untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Siagian (2008:6), organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul,

bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, Hasibuan (2007:5). Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur. Menurut Manullang (2009:61), bentuk organisasi adalah sebagai berikut :

a. Bentuk Organisasi Garis

Organisasi garis adalah bentuk organisasi yang tertua dan paling sederhana. Sering juga disebut organisasi militer karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer.

b. Bentuk Organisasi Fungsional

Organisasi fungsional adalah organisasi di mana segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.

c. Bentuk Organisasi Garis dan Staf

Bentuk organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beraneka ragam serta rumit, serta jumlah pegawainya banyak. Pada bentuk organisasi garis dan staf, terdapat satu atau lebih tenaga staf.

d. Bentuk Organisasi Staf dan Fungsional

Bentuk organisasi staf dan fungsional merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf.

C. Stakeholders

Stakeholder adalah setiap kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi, Freeman dan McVea (2001). Teori stakeholder adalah teori yang menggambarkan kepada pihak mana saja perusahaan bertanggungjawab (Freeman, 1984). Munculnya teori stakeholders sebagai paradigma dominan semakin menguatkan konsep bahwa perusahaan bertanggung jawab tidak hanya kepada pemegang saham melainkan juga terhadap para pemangku kepentingan atau stakeholder (Maulida dan Adam, 2012).

Menurut Fatwadi (2015), stakeholders dibagi menjadi tiga yaitu :

- a. Stakeholder primer, yaitu mereka yang langsung dipengaruhi oleh kegiatan yang dijalankan oleh organisasi publik tertentu. Pengaruh disini dapat bersifat positif maupun negatif;

- b. Stakeholder sekunder, yaitu mereka yang tidak langsung dipengaruhi oleh kegiatan yang dijalankan oleh organisasi publik tertentu. Pengaruh disini dapat bersifat positif maupun negatif pula;
- c. Stakeholder utama, yaitu mereka yang bisa memiliki pengaruh positif / negatif terhadap kegiatan pemerintah dan keberadaan mereka sangat penting bagi organisasi yang memiliki program tersebut.

Sedangkan menurut Maryono dalam Handayani dan Warsono (2017), *stakeholders* juga dibagi menjadi 3 kelompok, antara lain:

- a. *Stakeholders* primer yaitu *stakeholder* yang terkena dampak secara langsung baik dampak positif maupun dampak negatif dari suatu rencana serta mempunyai kaitan kepentingan langsung dengan kegiatan tersebut. *Stakeholders* yang memiliki pengaruh dan kepentingan dikatakan sebagai *stakeholder* primer dan harus dilibatkan penuh dalam tahapan-tahapan kegiatan.
- b. *Stakeholders* kunci, yaitu mereka yang memiliki kewenangan legal dalam hal pengambilan keputusan. Di dalam penelitian ini *stakeholders* kunci adalah *stakeholders* yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pengembangan pariwisata Kabupaten Rembang.
- c. *Stakeholders* sekunder atau pendukung, yaitu *stakeholder* yang tidak memiliki kepentingan langsung terhadap suatu rencana tetapi memiliki kepedulian yang besar terhadap proses pengembangan. *Stakeholders* pendukung menjadi fasilitator dalam proses pengembangan suatu kegiatan dan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. *stakeholders* pendukung meliputi para investor atau pihak swasta, LSM, dan peneliti.

Berdasarkan pengaruh dan kepentingan yang dimiliki oleh setiap *stakeholders* maka *stakeholders* dapat dikategorikan menjadi empat jenis, Gardner et al., (1986):

- a. Subyek (*Subjects*). *Stakeholders* dengan tingkat kepentingan yang tinggi tetapi memiliki pengaruh yang rendah.
- b. Pemain Kunci (*Key Players*). *Stakeholders* dengan tingkat kepentingan dan pengaruh yang tinggi.
- c. Pengikut Lain (*Crowd*). *Stakeholders* dengan tingkat kepentingan dan pengaruh yang rendah.
- d. Pendukung (*Contest setters*). *Stakeholders* dengan tingkat kepentingan yang rendah tetapi memiliki pengaruh yang tinggi

Menurut Fatwadi (2015), pengaruh *stakeholder* didefinisikan sebagai sumberdaya yang dimiliki oleh *stakeholder* dalam mempengaruhi input maupun proses dalam pencapaian output/tujuan suatu kegiatan proyek perubahan. Sumberdaya tersebut dapat berupa keahlian *stakeholder*, keterampilan *stakeholder*, komitmen *stakeholder*, otoritas *stakeholder*, jejaring kerjanya (*network*) dan sumberdaya lainnya. Sedangkan Kepentingan *stakeholder* didefinisikan sebagai

minat atas pencapaian suatu tujuan. Jika tujuan dari suatu proyek sesuai dengan kebutuhan stakeholder maka hal ini akan memberikan tingkat kepentingan yang tinggi. Begitu sebaliknya, jika tujuan suatu proyek tidak sesuai dengan kebutuhan stakeholder maka tingkat kepentingan stakeholder terhadap proyek tersebut akan rendah. Jika dikaitkan dengan pemetaan sikap stakeholder, terdapat beberapa kemungkinan terdapatnya stakeholder yang memiliki interest/kepentingan yang tinggi terhadap proyek, namun memiliki sikap yang tidak mendukung terhadap proyek. Begitu juga sebaliknya, terdapat kemungkinan stakeholder yang tidak memiliki kepentingan terhadap pencapaian tujuan proyek namun memiliki sikap mendukung.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Lokus penelitian merupakan Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki *core business* dalam bidang peningkatan kompetensi sumberdaya manusia aparatur. Pemilihan informan didasarkan pada teknik purposive sampling yaitu teknik pemilihan informan untuk mendapatkan sumber data berdasarkan orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan peneliti. Selain itu, didukung dengan menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu apabila informan belum memberikan data yang lengkap, maka akan menggunakan informan-informan lain sehingga informan semakin banyak dan informasi akan semakin lengkap. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada informan kunci diantaranya Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Balai Diklat Aparatur, Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat, Kepala Subbagian Tata Usaha, dan Widyaiswara Balai Diklat Aparatur. Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa informasi, dan dokumen yang terkait dengan penelitian. Sumber data penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui observasi lapangan, wawancara dengan para informan dan dokumentasi. Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer berupa buku, internet, dokumen atau arsip. Teknik analisis data di lapangan menggunakan model Miles and Huberman (Sugiyono, 2009 : 247) terdiri dari mereduksi data, menyajikan data dan menyimpulkan data. Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yang digunakan yakni triangulasi metode, dan sumber data, yaitu pemeriksaan keabsahan data melalui informan lain dan dokumen sebagai pembanding sehingga diperoleh informasi yang lebih akurat.

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Sesuai Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 25 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, Balai

Pendidikan dan Pelatihan Aparatur yang selanjutnya disebut Balai Diklat Aparatur merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kelautan dan Perikanan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur kelautan dan perikanan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan yang menangani riset kelautan dan perikanan serta pengembangan sumber daya manusia kelautan dan perikanan. Balai Diklat Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis dan manajerial di bidang pengembangan aparatur.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 peraturan tersebut di atas, Balai Diklat Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program, metode, dan evaluasi diklat, serta pelaporan
- b. Pelaksanaan pelatihan teknis dan manajerial di bidang aparatur
- c. Penyusunan dan pengembangan materi, metodologi, dan penyelenggaraan pelatihan
- d. Pelayanan administrasi dan penyediaan sarana pendidikan dan pelatihan
- e. Pengelolaan sarana pendidikan dan pelatihan
- f. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga

Susunan organisasi Balai Diklat Aparatur sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 25 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, adalah sebagai berikut:

- a. Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan administrasi keuangan, kepegawaian, persuratan, perlengkapan, pengelolaan urusan rumah tangga, serta pengelolaan prasarana dan sarana diklat
- b. Seksi Program dan Evaluasi, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan program dan anggaran, pengelolaan kinerja, monitoring dan evaluasi diklat, serta penyusunan laporan
- c. Seksi Penyelenggaraan Diklat, mempunyai tugas melakukan penyiapan, penyelenggaraan, dan pengelolaan administrasi kediklatan.
- d. Kelompok jabatan fungsional di lingkungan Balai Diklat Aparatur mempunyai tugas melaksanakan kegiatan diklat serta kegiatan lainnya yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan serta tugas masing-masing jabatan fungsional berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan

B. Hasil Penelitian

Mengacu pada Maryono dalam Handayani dan Warsono (2017), maka stakeholder dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan terdiri dari stakeholder primer, stakeholder kunci dan stakeholder sekunder. Stakeholders primer meliputi Kepala Subbagian Kepegawaian Unit eselon I Kementerian Kelautan dan Perikanan, Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Kelautan dan Perikanan, dan Dinas Kelautan dan Perikanan. Stakeholders kunci meliputi Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP), Kepala Balai Diklat Aparatur (BDA), Kepala Subbagian Tata Usaha, dan Kepala Seksi Program, Monitoring dan Evaluasi,

Widyaiswara, dan Swasta Profesional. Stakeholders sekunder meliputi pihak-pihak antara lain : Sekretariat Badan Riset dan Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan, Biro Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Lembaga Administrasi Negara.

Stakeholders dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing memiliki pengaruh dan kepentingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu maka sebaiknya perlu dilakukan pemetaan *stakeholders* berdasarkan pengaruh dan kepentingan dari masing-masing *stakeholder* yang terlibat. Pemetaan stakeholder ini ditujukan untuk memotret kondisi stakeholder sesuai dengan pengaruh dan kepentingannya agar memudahkan untuk menentukan strategi komunikasinya dengan pihak-pihak tersebut. Strategi komunikasi perlu dilakukan agar semua stakeholder dapat mendukung program pengembangan program diklat baik itu diklat teknis maupun diklat fungsional di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Mengacu pada Fatwadi (2015), pemetaan stakeholder ini terdiri dari empat kuadran yakni Promoter, Laten, Aphathetic, dan Defender. Pemetaan stakeholder tersebut sebagaimana informasi yang disampaikan oleh informan tertuang seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1.
 Pemetaan Stakeholder Pengembangan Program Diklat

Berdasarkan gambar 1 di atas maka dapat diklasifikasikan seluruh stakeholder dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan. Klasifikasi stakeholder tersebut sebagaimana penjelasan berikut ini:

- a. Promoter (P) adalah stakeholder yang memiliki power dan kepentingan yang tinggi dalam pengembangan program diklat. Stakeholder pada kelompok ini terdiri dari Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Kepala Balai Diklat Aparatur, Kepala Seksi Penyelenggaraan, Kepala Program, Monitoring, dan Evaluasi, Widyaiswara Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Swasta Profesional sesuai dengan bidang keahliannya. Stakeholder yang termasuk kategori ini umumnya merupakan stakeholder kunci yang mampu mensukseskan atau menggagalkan pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan. Mengingat strategisnya stakeholder dalam kelompok ini maka bagi siapapun yang akan mengembangkan program diklat harus mampu mengelola dan berkomunikasi dengan baik saat berinteraksi dengan stakeholder ini.
- b. Latent (L) adalah stakeholder yang memiliki power namun memiliki kepentingan yang kecil pada pengembangan program diklat. Stakeholder yang termasuk dalam kelompok ini terdiri dari Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kepala Bagian Kepegawaian di Unit Eselon I Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kepala Subbagian Tata Usaha Balai Diklat Aparatur, dan Lembaga Administrasi Negara.
- c. Apathetic (A) adalah stakeholder yang kurang atau bahkan tidak memiliki power dan kepentingan pada pengembangan program diklat. Stakeholder pada kelompok ini terdiri dari Aparatur Sipil Negara Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Aparatur Sipil Negara di Dinas Kelautan dan Perikanan yang bernaung di bawah Pemerintahan Daerah. Para aparatur sipil negara ini merupakan calon peserta diklat yang notabene tidak pernah terlibat untuk memikirkan pengembangan program diklat. Mereka masuk ke dalam kelompok user yang akan menggunakan hasil dari pengembangan program diklat.
- d. Defender (D) adalah stakeholder yang sedikit memiliki power namun memiliki kepentingan yang tinggi. Stakeholder yang masuk ke dalam kelompok ini adalah Sekretariat Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

Hasil pemetaan stakeholder tersebut semakin memperjelas klasifikasi masing-masing stakeholder. Namun demikian perlu diketahui bahwa pemetaan stakeholder belum dapat menunjukkan secara spesifik pengaruh/peran dan kepentingannya dalam proses pengembangan program diklat. Hal ini sangatlah penting untuk mempertegas keterlibatan mereka dalam program ini. Atas dasar hal tersebut, telah dilakukan wawancara dengan beberapa pihak yang kompeten agar keterlibatan stakeholder dapat di analisis secara lebih akurat. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa peran dan kepentingan stakeholder dalam pengembangan

program diklat teknis dan fungsional di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan seperti tabel 1 berikut :

Tabel 1. Peran dan Kepentingan Stakeholder dalam Pengembangan Program Diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan

No	Nama Stakeholders	Kepentingan	Sikap	Peran	Klasifikasi
1.	Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan	1. Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) organisasi 2. Memfasilitasi peningkatan kompetensi ASN	+	1. Terlibat dalam identifikasi pengembangan program diklat teknis dan fungsional 2. Memeriksa dan mengevaluasi rencana dan hasil pengembangan program diklat 3. Menyusun kurikulum dan modul diklat 4. Merumuskan kebijakan mengenai pengembangan program diklat	Promoter
2.	Kepala Balai Diklat Aparatur	1. Pencapaian IKU organisasi 2. Pelayanan prima kepada peserta diklat	+	1. Terlibat dalam identifikasi pengembangan program diklat teknis dan fungsional 2. Terlibat dalam problem solving dan alternative solusi 3. Memfasilitasi kegiatan sosialisasi pengembangan program diklat teknis dan fungsional 4. Mengkomunikasikan kepada seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal 5. Memeriksa dan mengevaluasi rencana dan hasil pengembangan program diklat	Promoter
3.	Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat	1. Pencapaian IKU 2. Tercapainya standar kualitas program diklat sesuai kebutuhan	+	1. Terlibat dalam identifikasi dan analisa kebutuhan diklat 2. Melaksanakan penyelenggaraan diklat sesuai standar	Promoter

				3. Terlibat dalam penyusunan kurikulum dan modul	
4.	Kepala Seksi Program, Monitoring dan Evaluasi	Fungsi evaluasi dan monitoring penyelenggaraan diklat	+	1. Menyusun kebutuhan anggaran untuk pengembangan program diklat 2. Melakukan monitoring dan evaluasi program diklat	Promoter
5.	Widyaiswara	Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai	+	1. Terlibat dalam identifikasi dan analisa kebutuhan diklat 2. Terlibat dalam penyusunan kurikulum dan bahan diklat 3. Melaksanakan kegiatan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan (dikjartih) PNS	Promoter
6.	Kepala Subbag Tata usaha	Operasional layanan sarana dan prasarana BDA Sukamandi	+	1. Memfasilitasi sarana dan prasarana dalam pengembangan program diklat 2. Terlibat dalam proses administrasi persuratan	Latent
7.	Swasta Profesional	Berorientasi terhadap profit perusahaan	+	1. Terlibat dalam penyusunan kurikulum dan bahan diklat teknis manajerial 2. Terlibat dalam pengayaan substansi modul diklat teknis manajerial	Promoter
8.	ASN KKP/Dinas KP (Calon Peserta Diklat)	Tersedianya jenis diklat sesuai dengan tugas jabatan	+	Memberikan usulan pengembangan program diklat teknis dan fungsional	Apathetic
9.	Set. BRSDMKP	Kemudahan layanan proses peningkatan kompetensi pegawai KKP	+	Memberikan usulan pengembangan program diklat teknis dan fungsional	Defender
10.	Biro SDM Aparatur	Kemudahan layanan proses peningkatan kompetensi pegawai KKP	+	Memberikan data kebutuhan program diklat sesuai hasil assessment pegawai	Latent

11.	Kasubbag kepegawaian Eselon I KKP	Kemudahan peningkatan kompetensi pejabat fungsional di setiap eselon 1	+	Memberikan data kebutuhan program diklat untuk pejabat fungsional tertentu, dan pelaksana	Latent
12.	Lembaga Administrasi Negara (LAN)	Pelaksanaan diklat yang berstandar	+	Memberikan arahan dalam rangka pengembangan program diklat teknis dan fungsional	Latent

Sesuai peran dan kepentingan stakeholder dalam pengembangan program diklat dapat dianalisis sebagai berikut :

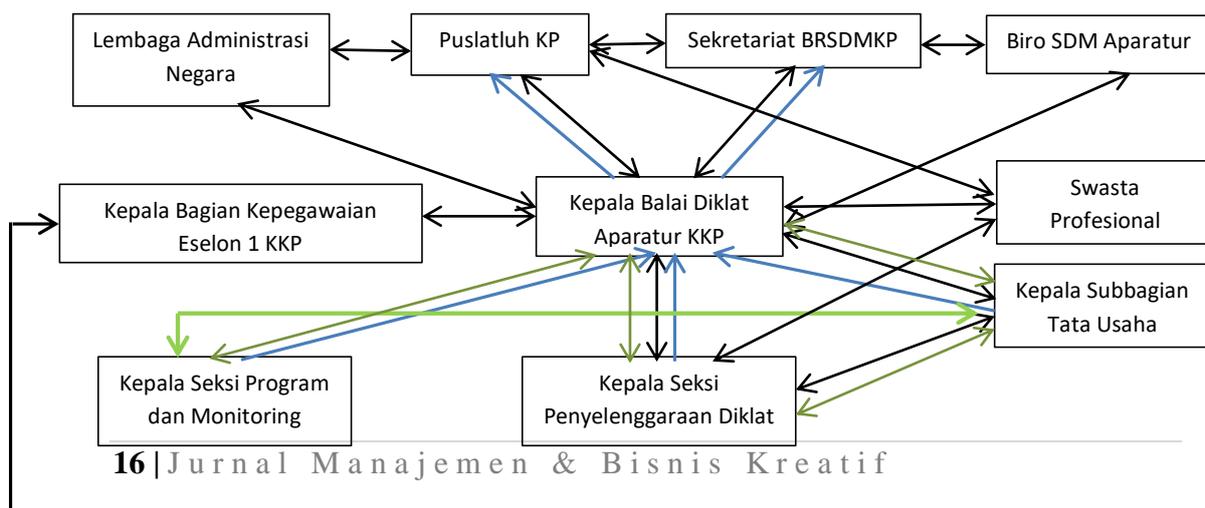
- a. Stakeholder yang berada dalam kualifikasi promoter berperan utama dalam pengembangan program diklat baik diklat teknis maupun diklat fungsional. Sehingga dalam kegiatan ini dapat dikatakan bahwa stakeholder promoter adalah stakeholder kunci. Maknanya bahwa tanpa keterlibatan stakeholder promoter maka pengembangan program diklat tidak akan pernah berjalan. Bahkan inisiatif pengembangan program diklat berasal dari stakeholder promoter. Hal ini ditunjukkan dengan perannya dalam melakukan identifikasi program diklat. Lebih lanjut stakeholder promoter ini dapat juga terlibat dalam proses penganggaran, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Fatwadi (2015) mengatakan bahwa stakeholder promoter memiliki kepentingan besar terhadap aktivitas organisasi dan juga kekuatan untuk membantu membuatnya berhasil atau menggagalkannya tergantung dengan sikapnya mendukung atau menentang. Perlu diperhatikan bahwa stakeholder promoter memiliki kepentingan besar dikarenakan pengembangan program diklat sangat terkait dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Sehingga peran stakeholder promoter sangat signifikan dalam pengembangan program diklat. Perlu dicermati disini adalah agar dapat dijaga sikap stakeholder promoter untuk terus mendukung dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan. Caranya dapat dilakukan dengan terus menjaga komunikasi dengan stakeholder promoter. Sesuai hasil wawancara dengan informan kunci dapat diketahui bahwa tugas pengembangan program diklat aparatur diemban oleh Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Permen KP Nomor 6 tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan) dan Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan (Permen KP Nomor 25 tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan). Atas dasar tersebut maka sudah selayaknya dapat terjalin koordinasi yang baik antara Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan dan Balai Diklat

Aparatur. Dengan kata lain, inisiatif pengembangan program diklat bisa datang dari kedua instansi tersebut.

- b. Stakeholder yang berada dalam kualifikasi latent memiliki kepentingan rendah namun memiliki kekuatan yang besar. Penting kiranya untuk membawa stakeholder latent agar terus mendukung pengembangan program diklat. Peran dari stakeholder latent juga tidak bisa dikesampingkan karena mereka memiliki data kebutuhan program diklat untuk peningkatan kompetensi calon peserta diklat yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara lingkup Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi/Kabupaten/Kota. Stakeholder latent dapat membantu keberhasilan pengembangan program diklat. Sehingga perlu upaya untuk terus meyakinkan stakeholder latent agar dapat terlibat dan berpartisipasi dalam pengembangan program diklat. Kerjasama yang baik antara stakeholder promoter dan stakeholder latent dapat mempercepat kesuksesan dalam pengembangan program diklat. Menurut informan kunci bahwa pengembangan program diklat sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan. Dikatakan demikian karena berkaca dari pengalaman yang ada bahwa komitmen pimpinan memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan apakah akan dilakukan pengembangan program diklat ataukah tidak.
- c. Stakeholder defender dalam pengembangan program adalah Sekretariat Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan. Menurut Fatwadi (2015), stakeholder defender dapat sangat membantu jika tetap mendapatkan informasi. Maksudnya adalah stakeholder defender bersedia membantu jika sewaktu-waktu dibutuhkan sumberdayanya dengan syarat terus mendapatkan informasi mengenai program diklat ini. Kepentingan pengembangan program diklat baginya adalah agar calon peserta diklat mendapatkan kemudahan layanan dalam peningkatan kompetensi.
- d. Stakeholder apathetic dalam pengembangan program diklat terdiri dari Aparatur Sipil Negara lingkup Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Aparatur Sipil Negara yang berada di Dinas Kelautan dan Perikanan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota. Stakeholder apathetic umumnya tidak mengetahui adanya pengembangan program diklat. Hal ini dikarenakan posisi mereka sebagai calon peserta diklat atau user yang akan memanfaatkan hasil dari pengembangan program diklat itu sendiri. Perannya dalam pengembangan program diklat tidaklah terlalu signifikan, namun keberadaan mereka perlu diperhatikan meskipun tidak perlu mendapatkan perhatian yang besar. Peran yang paling nyata dari mereka berupa usulan pengembangan program diklat baik diklat teknis maupun diklat fungsional. Hal ini penting bagi mereka karena dengan pengembangan program diklat akan menjawab ketersediaan dari berbagai diklat yang dibutuhkan dalam rangka peningkatan kompetensi dan karirnya.

Pemetaan peran dan kepentingan stakeholder menegaskan keterlibatan mereka dalam pengembangan diklat. Mengacu pada hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan kunci dapat diinformasikan bahwa Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Kepala Balai Diklat Aparatur, Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat, Kepala Seksi Program, Monitoring dan Evaluasi serta Widyaiswara sebagai motor penggerak awal pelaksanaan pengembangan program diklat. Dari hasil wawancara juga dapat diketahui bahwa masih banyak jenis diklat fungsional yang belum terdapat kurikulum dan modul. Hal ini menjadi tantangan bagi stakeholder terkait dalam menyiapkan kurikulum dan bahan ajar diklat tersebut. Khusus untuk diklat-diklat fungsional baik diklat dasar dan diklat penjenjangan harus diprioritaskan karena diklat-diklat tersebut sangat berpengaruh dalam jenjang karir Aparatur Sipil Negara yang berkarir dalam jabatan fungsional. Perlu diketahui pula bahwa jabatan fungsional bagi Aparatur Sipil Negara saat ini menjadi prioritas, karena pemerintah mengharapkan lebih banyak tenaga fungsional dibandingkan dengan tenaga administrasi dalam setiap instansi pemerintah.

Untuk lebih memudahkan dalam penyelesaian pengembangan program diklat di lingkup Kementerian Kelautan dan Perikanan, seyogyanya dibutuhkan koordinasi dan kolaborasi dari semua stakeholder. Oleh karena semua stakeholder itu saling berhubungan baik secara formal maupun informal maka perlu disusun peta jaringan kerja antar stakeholder tersebut. Peta jaringan kerja disusun agar semua pihak dapat memotret hubungan antara siapa dengan siapa dan bagaimana cara berhubungan dengan stakeholder lain. Hubungan formal merupakan hubungan yang terjadi antar stakeholder yang terkait dengan tugas dan fungsinya serta dibuktikan dengan adanya dokumentasi. Dokumentasi tersebut bisa berupa kontrak kerja, surat tugas, dan lain-lain. Sedangkan hubungan informal merupakan hubungan yang tidak terkait dengan tugas dan fungsi atau hubungan di luar pekerjaan. Contoh jenis hubungan ini adalah keakraban, persaudaraan atau bahkan konflik. Berikut ini peta jejaring kerja dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan.





Gambar 2. Peta Jejaring Kerja Pengembangan Program Diklat

Keterangan :

-  = Pelaporan
-  = Koordinasi
-  = Kesetiakawanan

Berdasarkan peta jejaring kerja di atas dapat diketahui bahwa seluruh stakeholder saling berhubungan. Hubungan yang terjadi lebih banyak bersifat formal seperti pelaporan dan koordinasi terkait pekerjaan. Hal ini sangat lazim terjadi mengingat stakeholder yang ada merupakan organisasi resmi yang terstruktur. Begitu pula dengan swasta profesional, hubungan hanya terkait dengan pekerjaan atau lebih bersifat formal. Hal ini dirasakan wajar karena swasta profesional dilibatkan dalam proses ini berkaitan dengan keahlian yang dimilikinya bukan karena unsur kedekatan atau lainnya. Untuk hubungan yang bersifat informal hanya terjadi antar pejabat eselon III dan IV lingkup Balai Diklat Aparatur, seperti hubungan Kepala Balai Diklat Aparatur, Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat, Kepala Seksi Program, Monitoring, dan Evaluasi, dan Kepala Subbagian Tata Usaha. Hubungan informal ini dapat terjadi mengingat pejabat eselon III dan IV di Balai Diklat Aparatur selalu berinteraksi secara intens setiap hari dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi dari Balai Diklat Aparatur. Meskipun hubungan yang terjadi lebih banyak bersifat formal namun dapat dipastikan tidak akan menjadi hambatan dalam pengembangan program diklat. Bukan sebagai sebuah hambatan, karena setiap stakeholder memiliki kepentingan dalam pengembangan program diklat ini. Pada akhirnya peta jaringan kerja tersebut mempertegas bahwa antar stakeholder saling terkait satu dengan lainnya. Sehingga bagi stakeholder utama yang memiliki inisiatif dalam pengembangan program diklat dapat memahami hubungan yang terjadi sesuai dengan peta jaringan kerja yang sudah ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan pembahasan yang sudah disusun di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stakeholder kunci dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan terdiri dari Pusat Pelatihan

dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Kepala Balai Diklat Aparatur, Kepala Seksi Program, Monitoring, dan Evaluasi, Widyaiswara, dan Swasta Profesional.

2. Stakeholder kunci memiliki peran dan kepentingan yang besar untuk mengembangkan program diklat karena berhubungan dengan tugas dan fungsi dalam organisasinya masing-masing.
3. Pengembangan program diklat perlu melibatkan stakeholder lain yakni stakeholder latent, stakeholder defender, dan stakeholder aphatic.

Saran

Sesuai dengan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Stakeholder kunci perlu melakukan pendataan prioritas jenis diklat yang harus disiapkan perangkat pembelajarannya
2. Stakeholder kunci selain Swasta Profesional sebaiknya segera berinisiasi untuk melaksanakan pengembangan program diklat secara bertahap dan kontinyu
3. Pengembangan program diklat dapat dilaksanakan dengan cara membangun komunikasi yang baik dengan seluruh stakeholder
4. Pengembangan program diklat perlu memperhatikan hubungan jejaring kerja antar stakeholder yang terlibat

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Fathoni, A, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Rineka Cipta
- Fatwadi, 2015. Bahan Ajar Diklat Kepemimpinan Tingkat IV. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Freeman, R.E, (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston, Pitman.
- Freeman dan McVea, (2001). A Stakeholder Approach to Strategic Management. Darden Business School Working Paper No. 01-02

- Gardner, J. R., Rachlin, R. and Sweeny, H.W.A. (1986). Handbook of Strategic Planning. http://www.12manage.com/methods_stakeholder_mapping.html
- Handayani dan Warsono, 2017. Analisis Peran *Stakeholders* Dalam Pengembangan Objek Wisata Pantai Karang Jahe Di Kabupaten Rembang. *Journal of Public Policy and Management Review*
- Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Manullang. 2009. Dasar- Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada
- Maulida, K. A. dan Adam, H. (2012). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sustainability Performance*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB
- Notoatmodjo, S (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Rivai, V,(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Grasindo Persada
- Sedarmayanti (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refka Aditama
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Undang – Undang dan Peraturan-Peraturan

- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Bagi PNS
- Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan
- Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 25 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur