

KAJIAN TERTULIS
RANCANGAN PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN
TENTANG
PENETAPAN KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA (KKNI)
BIDANG PENGELOLAAN KAWASAN KONSERVASI



PUSAT PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KELAUTAN DAN PERIKANAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
2024

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alamnya dimana tersebar di berbagai wilayah Indonesia, termasuk keanekaragaman hayati yang terkandung di dalamnya. Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dengan 17.504 pulau dan luas perairan laut 5,8 juta km² (terdiri dari luas laut teritorial 0,3 juta km², luas perairan kepulauan 2,95 juta km², dan luas ZEE Indonesia 2,55 juta km²).

Pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berkelanjutan memberikan dampak besar pada penurunan kualitas dan daya dukung lingkungan yang signifikan. Dalam bidang pembangunan kelautan dan perikanan, masalah-masalah yang dihadapi antara lain meliputi: masih banyaknya *praktek ilegal, unreported, unregulated fishing* sebagai dampak dari penegakan hukum di laut yang masih lemah; pencemaran dan konflik tata ruang di wilayah laut dan pesisir; terjadinya kerusakan lingkungan ekosistem laut, seperti kerusakan hutan mangrove, terumbu karang, dan padang lamun (*seagrass beds*) yang merupakan habitat ikan dan organisme laut lainnya; belum berkembangnya teknologi industri bioteknologi kelautan; terjadinya praktek penambangan pasir laut yang tidak ramah lingkungan dan ilegal sehingga mempengaruhi produktivitas nelayan serta merusak ekosistem pesisir secara keseluruhan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil menyatakan bahwa kawasan konservasi di wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil adalah kawasan pesisir dan pulau-pulau kecil dengan ciri khas tertentu yang dilindungi untuk mewujudkan pengelolaan wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil secara berkelanjutan. Undang-undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Kawasan – Kawasan yang telah ditetapkan pemerintah menjadi Kawasan konservasi atau Kawasan lindung bukan berarti tidak memiliki ancaman. Salah satu ancaman pada kawasan konservasi dapat berupa pengelolaan yang sentralistik dan tidak diakomodirnya peran serta masyarakat. Hal yang menjadi dasar gagalnya peran Kawasan konservasi salah satunya yaitu ketepatan bentuk pengelolaan yang dilakukan selama ini sehingga mendukung ke arah tujuan dari peruntukan kawasan konservasi tersebut. Menurut data jumlah Kawasan konservasi yang tercatat sampai saat ini sebanyak 28,9 juta hektar.

Untuk mendapatkan pengelolaan kawasan konservasi dengan benar diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kerja bidang pengelolaan kawasan konservasi. Pengakuan kesetaraan kualifikasi sumber daya manusia yang akan dan sedang bekerja di kawasan konservasi sangat diperlukan, sehingga sumber daya manusia yang bekerja di kawasan konservasi memiliki kompetensi kerja yang setara baik untuk tenaga kerja asing maupun untuk tenaga kerja Indonesia.

Dalam pengelolaan kawasan konservasi tersebut, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten di masing-masing tugas jabatannya. Hal ini dikarenakan pentingnya kompetensi tersebut dimiliki yang akan berdampak pada hasil perlindungan kawasan konservasi

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang Kawasan konservasi memiliki peranan strategis dalam mendukung kebijakan ekonomi biru kelautan dan perikanan terutama dalam perluasan kawasan konservasi dan pengelolaan yang efektif dalam upaya mendukung sektor kelautan dan perikanan yang lestari dan berkelanjutan. strategis tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan yang diarahkan untuk mendorong dan mempercepat peningkatan kapasitas sumber daya manusia kelautan dan perikanan, sehingga memiliki kapasitas dan

kompetensi yang diharapkan untuk optimalnya pelaksanaan pembangunan kelautan dan perikanan. Pelaksanaan pembangunan kelautan dan perikanan dapat optimal bila sumber daya manusia dapat memenuhi kompetensi yang diharapkan, melalui uji kompetensi untuk memastikan atau menjamin pengakuan kompetensi sumber daya manusia dibidang jasa profesi pengelolaan kawasan konservasi di wilayah kerja. Sebagai acuan dalam menguji kompetensi sumber daya manusia standar kompetensi perlu diperhatikan.

Guna mendorong dan merealisasikan sumber daya manusia yang kompeten menyokong pembangunan sektor kelautan dan perikanan tersebut, diperlukan standar kompetensi kerja yang dipersiapkan secara sistematis, berikut uji kompetensi dan sertifikasinya. Dengan demikian, sumber daya manusia yang menjadi pelaku utama dapat dipersiapkan secara sistematis melalui program pelatihan beserta perangkat pendukung (kurikulum, modul, tata penyelenggaraan, sarana ketenagaan) yang dapat dievaluasi secara berkala demi memenuhi kebutuhan yang ada di lapangan. Profesionalisme dan kredibilitas sumber daya manusia tersebut juga dapat dijamin melalui uji kompetensi dan/atau Sertifikasi yang kemudian menjadi andalan dalam merumuskan konsepsi dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk pengelolaan sumber daya alam serta pembangunan sektor kelautan dan perikanan.

Dengan demikian, amanat Undang-Undang Perikanan dan amanat Undang-Undang Dasar 1945 dapat dilaksanakan untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya alam yang efektif demi kemaslahatan orang banyak untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat yang merata ke seluruh wilayah Indonesia.

Upaya untuk mewujudkan amanat tersebut memerlukan kerjasama di antara kalangan praktisi industri, akademisi pendidik, pelatih dan peneliti, perekayasa, serta dunia usaha/industri dalam merumuskan kerangka kualifikasi nasional Indonesia yang bersifat nasional. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang disusun adalah di bidang pengelolaan kawasan konservasi

Pada sektor pengelolaan kawasan konservasi, penyusunan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) bidang pengelolaan kawasan konservasi ini meliputi rincian penyesuaian jenjang yang meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh tenaga kerja pada bidang pengelolaan kawasan konservasi yang terlibat dan bertanggung jawab melaksanakan proses serta manajemen pada Industri Perikanan Bidang pengelolaan kawasan konservasi.

Pengemasan SKKNI ke dalam KKNI juga penting untuk keperluan harmonisasi dan kerja sama saling pengakuan kualifikasi dengan negara lain, baik secara bilateral maupun secara multilateral. KKNI menyediakan 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, dimulai dari kualifikasi jenjang 1 sebagai kualifikasi terendah sampai dengan kualifikasi jenjang 9 sebagai kualifikasi tertinggi. Penetapan jenjang kualifikasi 1 sampai 9 dilakukan melalui pemetaan komprehensif kondisi ketenagakerjaan di Indonesia ditinjau dari kebutuhan penghasil (*supply push*) maupun pengguna (*demand pull*) tenaga kerja. Dengan demikian, KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri Bangsa Indonesia dalam sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional serta sistem pengakuan kompetensi nasional.

Setiap sektor dan jenjang pada KKNI memiliki deskriptor masing-masing. Deskriptor setiap jenjang kualifikasi juga disesuaikan dengan mempertimbangkan kondisi negara secara menyeluruh, termasuk perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, perkembangan sektor-sektor pendukung perekonomian, kesejahteraan rakyat dan lain-lain, maka Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan merancang KKNI dimana deskripsi masing-masing KKNI di tuangkan dalam Kajian Tertulis.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa permasalahan utama yang dihadapi dalam pengelolaan kawasan konservasi, antara lain:

1. Praktik pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan yang tidak berkelanjutan, seperti illegal, unreported, unregulated (IUU) fishing, pencemaran, serta konflik pemanfaatan ruang laut dan pesisir.
2. Kerusakan ekosistem penting (mangrove, terumbu karang, padang lamun) yang berdampak pada keberlanjutan sumber daya ikan dan organisme laut lainnya.
3. Belum berkembangnya teknologi dan industri bioteknologi kelautan yang mendukung konservasi secara berkelanjutan.
4. Lemahnya pengelolaan kawasan konservasi akibat masih dominannya pendekatan sentralistik serta kurangnya keterlibatan masyarakat.
5. Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten dan tersertifikasi di bidang pengelolaan kawasan konservasi.
6. Belum adanya standar kompetensi kerja yang terintegrasi secara sistematis ke dalam kerangka kualifikasi nasional, sehingga sulit memastikan kesetaraan kompetensi tenaga kerja di sektor ini.
7. Tantangan harmonisasi dan pengakuan kualifikasi SDM konservasi baik di tingkat nasional maupun internasional.

1.3 Sasaran yang Akan Dituju

Untuk menjawab berbagai permasalahan tersebut, sasaran penyusunan Kajian Tertulis RKKNI Pengelolaan Kawasan Konservasi adalah:

1. Menyusun kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKNI) bidang pengelolaan kawasan konservasi yang selaras dengan kebutuhan nasional dan internasional.
2. Menyediakan standar kompetensi kerja yang menjadi acuan dalam penyusunan kurikulum pelatihan, uji kompetensi, dan sertifikasi SDM pengelolaan kawasan konservasi.

3. Meningkatkan kualitas dan kapasitas SDM di bidang pengelolaan kawasan konservasi sehingga mampu menjalankan tugas secara profesional, kredibel, dan sesuai standar.
4. Memperkuat pengelolaan kawasan konservasi melalui keterlibatan aktif masyarakat, dunia usaha, akademisi, dan pemerintah.
5. Mendukung implementasi kebijakan ekonomi biru kelautan dan perikanan melalui konservasi yang berkelanjutan.
6. Mewujudkan pengakuan kompetensi kerja SDM konservasi di tingkat nasional dan mendorong harmonisasi kualifikasi di tingkat internasional.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penyusunan RKKNI

Tujuan penyusunan Kajian Tertulis penyusunan kerangka kualifikasi nasional Indonesia Pengelolaan Kawasan Konservasi ini adalah:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi ini bermanfaat untuk menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan kompetensi sumberdaya manusia yang dibangun melalui proses pendidikan dan pelatihan kerja serta pengalaman kerja di bidang pengelolaan kawasan konservasi dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di bidang pengelolaan kawasan konservasi.

KKNI pengelolaan kawasan konservasi ini disusun sebagai pedoman bagi berbagai pihak yang memiliki tugas mengelola kawasan konservasi. Untuk menentukan tingkatan kualifikasi jabatan beserta tuntutan kompetensi yang harus dikuasai oleh seseorang yang menduduki jabatan yang dimaksud. Berdasarkan kualifikasi tersebut, pengelola SDM dapat menentukan ruang lingkup tugas atau tanggungjawab, persyaratan untuk menduduki jabatan dan tingkat imbalan. Tanpa KKNI, pengelola SDM ini akan kesulitan menentukan lingkup tugas atau tanggungjawab, persyaratan dan imbalan yang pantas diberikan

kepada seseorang yang menduduki jabatan terkait pekerjaan pengelolaan kawasan konservasi.

Kegunaan penyusunan Kajian Tertulis penyusunan kerangka kualifikasi nasional Indonesia Pengelolaan Kawasan Konservasi ini adalah memberikan kemudahan kepada pihak-pihak yang akan menyiapkan SDM termasuk merancang jenjang karir seseorang dalam organisasi yang berkecimpung dengan kegiatan pengelolaan kawasan konservasi.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup Kajian Tertulis ini adalah pembahasan yang berkaitan dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi.

1.6 Dasar Hukum

Dasar hukum yang terkait dengan rancangan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 45 Tahun 2009;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan, dan Penyuluhan Perikanan;
- d. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional;
- g. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 5/PERMEN-KP/2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.
- h. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 31/PERMEN-KP/2020 tentang Pengelolaan Kawasan Konservasi.

- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 184 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kawasan Konservasi;

BAB II

MATERI YANG AKAN DIATUR

2.1 Kualifikasi Tenaga Kerja Bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi

Pengkualifikasian tenaga kerja dibidang pengelolaan kawasan konservasi untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan demi kemaslahatan orang banyak diperlukan sumber daya manusia (SDM) pengelola kawasan konservasi yang kompeten dan profesional, baik pada lembaga-lembaga yang terlibat langsung mengelola kawasan konservasi, maupun lembaga-lembaga yang menyediakan jasa yang diperlukan untuk mewujudkan pengelolaan kawasan konservasi, termasuk lembaga pendidikan dan pelatihan, konsultan dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perencanaan dan pemanfaatan kawasan konservasi. Banyaknya latar belakang keterampilan dan pendidikan SDM diperlukan kualifikasi kerja nasional.

Dengan adanya KKNi tersebut, maka kita dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan pekerjaannya sebagai Tenaga kerja di bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi tersebut. Adapun jenjang kualifikasi pada Tenaga kerja di bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi tersebut menjadi acuan dalam rangka pengembangan program dan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan maupun sertifikasi kompetensi.

Dalam penentuan jenjang kualifikasi, pengemasan atau pemaketan kompetensi dalam suatu jenjang kualifikasi harus memenuhi: Standar Kompetensi kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang merupakan standar kompetensi yang disusun berdasarkan kebutuhan industri dan telah ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Proses penyusunan dilakukan oleh dunia usaha/industri atau perwakilan kelompok usaha/industri sejenis yang representatif yang secara nyata menerapkan kompetensi

tersebut pada bidang usaha/industri terkait. Bentuk pengemasan kualifikasi digunakan model kompetensi inti dan kompetensi pilihan atau disingkat model inti pilihan (IP). Dalam penentuan jumlah unit kompetensi adalah jumlah kebutuhan unit kompetensi dalam suatu jenjang kualifikasi. Jumlah unit kompetensi pada setiap klasifikasi/atribut unit kompetensi inti dan pilihan ditentukan berdasarkan karakteristik dari peran kerja yang harus dilakukan di tempat kerja. Jumlah unit kompetensi tersebut pada dasarnya tidak ditentukan. Namun dalam pengemasan kedalam suatu kualifikasi, untuk unit kompetensi yang bersifat pilihan ditentukan minimal 30% dari seluruh jumlah unit kompetensi yang harus dimiliki pada suatu jenjang kualifikasi. Untuk Penetapan KKNi tersebut, dilakukan oleh Kementerian Teknis/Lembaga yang merupakan Kementerian/Lembaga yang bertanggung-jawab terhadap pembinaan sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan. Penetapan tersebut dilakukan oleh Menteri teknis/lembaga setelah mendapatkan verifikasi dari Kementerian yang membidangi ketenagakerjaan.

2.2 Konektivitas dengan Industri Jasa Kelautan

Peningkatan pembangunan kelautan dan perikanan dan besarnya potensi sumber daya kelautan di Indonesia harus diikuti dengan kualitas sumber daya manusia di bidang kelautan dan perikanan melalui suatu sistem pendidikan, pelatihan yang berkualitas dan terintegrasi dengan kebutuhan pasar, masyarakat, dan lingkungan.

Dengan demikian, potensi sumber daya kelautan dan perikanan Indonesia mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi pembangunan nasional. Sumbangan ini tidak hanya bagi kesejahteraan masyarakat dan perekonomian nasional di masa datang, tetapi juga berdampak baik terhadap perubahan lingkungan yang begitu dinamis.

Pada masa yang akan datang, investasi yang diperlukan untuk mengelola sumber daya kelautan dan perikanan tidak hanya investasi dalam bentuk modal finansial saja, akan tetapi juga diperlukan

investasi sumber daya manusia berkualitas yang mampu mengisi kebutuhan SDM di bidang industri jasa kelautan dan perikanan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang handal tersebut, kepada semua pelaku pembangunan di sektor kelautan dan perikanan, maka diperlukan pengembangan pendidikan dan pelatihan di bidang kelautan dan perikanan berupa pendidikan formal dan vokasi dan/atau pendidikan informal yang sesuai dengan penjenjangan KKNI. Hal ini tidak terlepas dari peran satuan pendidikan dan pelatihan sebagai pencetak tenaga terampil dan kompeten di bidangnya, serta upaya menghasilkan keterampilan dan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan dunia usaha/industri (*link and match*).

2.2.1 Kebutuhan dan Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaku pendukung sektor kelautan dan perikanan saat ini baik sebagai nelayan, pembudidaya ikan serta pengelola jasa wisata di kawasan konservasi, sebagian besar memiliki pendidikan maupun kemampuan kompetensi yang lemah dalam pengelolaan kawasan konservasi. Kondisi ini mengakibatkan memburuknya kondisi kawasan konservasi. Pada hakekatnya untuk mencegah terjadinya kerusakan lingkungan dibutuhkan sumber daya manusia terdidik dan ahli di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang pengelolaan kawasan konservasi melalui pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi menjadi sangat strategis untuk dilakukan.

2.2.2 Pendekatan Konseptual

Dunia pendidikan (pendidikan formal, nonformal, dan informal) sedang mendapatkan tantangan untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat, sebagai dampak dari berkembangnya teknologi informasi. Perubahan dan permasalahan tersebut mencakup perubahan sosial, gejolak sosial, perdagangan bebas, kompleksifitas, buruh lepas, perkembangan masyarakat

informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu dahsyat.

Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada permasalahan rendahnya daya saing dibandingkan dengan negara lain di dunia. Kondisi ini perlu mendapat perhatian yang serius baik dari pemerintah maupun pemangku kepentingan lainnya, mengingat peran strategis yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pembangunan nasional.

Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa pada era pasar bebas yang penuh dengan tantangan dan persaingan, faktor utama yang menentukan mampu tidaknya suatu kelompok masyarakat/bangsa bersaing adalah sumber daya manusia berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kerja sesuai tuntutan dunia kerja, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu menghasilkan produk unggul, serta memiliki karakter yang kuat dan mandiri di bidangnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan input pembangunan yang sangat penting dan strategis, karena peranannya baik sebagai obyek maupun subyek pembangunan. Sebagai obyek, manusia memerlukan berbagai sentuhan pembangunan guna mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Sentuhan-sentuhan pembangunan ini memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai karakter kuat serta kompetensi sesuai dengan arah pembangunan yang dilakukan. Kondisi ini mengakibatkan pengembangan SDM memiliki peranan strategis di dalam mendukung pencapaian pembangunan secara keseluruhan, sehingga berhasil guna, berdaya guna dan berkelanjutan. Sumber daya manusia berkualitas pada dasarnya adalah sumber daya manusia yang memiliki karakter kuat dan mandiri serta kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Dalam pemahaman ini, manusia yang berkarakter kuat memiliki ciri-ciri tertanamnya sikap moral positif seperti keberanian, kehormatan dan harga diri, kesetiaan dan pengendalian diri, kesungguhan, kejujuran, kerendahan hati, kesopanan dan keramah tamahan, kerja keras, disiplin, tidak

individualis, tidak egois, bertanggung jawab, memiliki rasa malu. Sementara kemandirian sangat dibutuhkan, dan hal ini tidak dapat terwujud tanpa melalui proses pendidikan yang baik, sebagai usaha sadar dan terencana untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi SDM yang meliputi cipta, karsa dan rasa. Karakter mandiri akan melahirkan watak yang selalu ingin maju (*progressive*), memiliki kemauan keras (*willpower*) dan kemauan bekerja keras (*productive*), ingin bekerja yang berhasil guna dan tepat guna (*effective* dan *efficient*), serta bekerja yang mendatangkan hasil/manfaat (*benefit*).

2.2.3 Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan potensi sumberdaya ekonomi kelautan dan perikanan yang telah dikemukakan sebelumnya, dan dengan asumsi bahwa level jabatan pada setiap jenis usaha seperti pada kegiatan kelautan dipadankan secara umum menjadi 4 (empat) tingkatan yang terdiri dari:

- a. Ahli dengan basis pendidikan tinggi kelautan pengalaman kerja minimal sekurang-kurangnya 5 Tahun di bidang pengelolaan kawasan konservasi;
- b. Manajer dengan basis pendidikan tinggi kelautan pengalaman kerja minimal sekurang-kurangnya 3 Tahun di bidang pengelolaan kawasan konservasi;
- c. Teknisi / Analis (dengan basis pendidikan tinggi kelautan);
- d. Operator (dengan basis pendidikan menengah kelautan);

Dengan demikian, kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mendukung pengelolaan kawasan konservasi melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa jumlah kebutuhan tenaga kerja pada bidang jasa kelautan yang mempersyaratkan lulusan pendidikan setara pendidikan tinggi di bidang kelautan dan perikanan, relatif cukup banyak.

2.3 Kondisi saat ini (Keragaan penerapan KKNi pada aktivitas pendidikan, pelatihan dan sertifikasi)

Sektor kelautan dan perikanan pada saat ini dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi belum menggunakan kurikulum dan modul yang berbasis SKKNI secara 100% sehingga dalam pelaksanaan uji kompetensi belum mengacu pada kerangka kualifikasi nasional Indonesia.

Sementara untuk penyelenggaraan pelatihan sebagian telah mengacu pada SKKNI dalam menyusun Kurikulum dan Modul namun dalam pelaksanaan sertifikasi masih menggunakan skema sertifikasi okupasi.

Sehingga produk SDM kompeten belum *link and match* dengan kebutuhan DU/DI sesuai dengan gaji yang di terima. Hal ini disebabkan kualifikasi jabatan belum dilegalkan dalam sertifikat kompetensi.

2.4 Urgensi Penetapan KKNi

Penetapan RKKNI Pengelolaan Kawasan Konservasi oleh Menteri Kelautan dan Perikanan yang akan digunakan oleh tenaga kerja dan *stakeholder* dibidang pengelolaan kawasan konservasi diperlukan untuk menjawab kebutuhan SDM kompeten dibidang pengelolaan kawasan konservasi.

Disamping itu, ketersediaan potensi kawasan konservasi membutuhkan tenaga ahli pada bidang pengelolaan kawasan konservasi, dengan keprofesian SDM pada bidang jasa kelautan.

Mengingat sektor Kelautan dan Perikanan belum memiliki KKNi namun telah memiliki 50 (lima puluh) SKKNI yang sudah diaplikasikan pada dunia usaha dunia industri jasa kelautan dan perguruan tinggi yang memiliki program studi kelautan dan perikanan.

2.5 Kondisi yang diharapkan

Dengan ditetapkannya KKNi Bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi oleh Menteri Kelautan dan Perikanan diharapkan adanya pemetaan SDM sesuai kualifikasi jabatan/profesi yang diselaraskan dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) yang akan

berimplikasi langsung pada peningkatan pendapatan/gaji, peningkatan karier, perlindungan dan pengakuan kompetensi sesuai jabatan dan jenis pekerjaannya.

Penyusunan piranti lunak peningkatan kapasitas SDM akan terstandar dan ketelusurannya dapat dipertanggungjawabkan dikarenakan kurikulum, modul, skema sertifikasi, materi uji kompetensi sesuai SKKNI dan KKKNI yang telah ditetapkan.

Penyiapan piranti keras peningkatan kapasitas SDM akan disesuaikan dengan kebutuhan mutlak jenis pelatihan yang dibutuhkan DU/DI di sektor Kelautan dan Perikanan dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) akan dilengkapi dengan sarana prasarana uji kompetensi/tempat kerja yang disesuaikan jenis kompetensi jabatan dalam KKKNI sehingga tidak ada fasilitas TUK yang mubazir.

2.6 RKKNI Tenaga Kerja Bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi

Pada RKKNI Tenaga Kerja Bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi ini terdiri dari enam (6) Jenjang Kualifikasi, adapun usulan jabatan yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

LEVEL	KEMUNGKINAN JABATAN	INTI	PILIHAN
2	<i>Enumerator</i> /Asisten Operator/Pencatat data	2	2
	Tabulator /Asisten operator/Staf administrasi		
3	Operator layanan kemitraan kawasan konservasi	3	2
	Pengolah data kawasan konservasi		
4	Operator senior pengelolaan pariwisata di kawasan konservasi	4	6
	Operator senior penjangkauan masyarakat di kawasan konservasi		
	Teknisi pemantauan sosial ekonomi dan budaya di kawasan konservasi,		
5	Analisis data pemantauan biofisik sosial	3	6

	ekonomi dan budaya kawasan konservasi		
	Analisis rehabilitasi ekosistem pesisir kawasan konservasi		
6	Manajer rehabilitasi ekosistem pesisir	9	5
	Manajer Outreach pada Kawasan konservasi		
	Manajer Perikanan pada Kawasan Konservasi		
	Manajer Pariwisata pada Kawasan Konservasi		
7	Manajer kawasan konservasi	10	6
	Ahli pengelolaan kawasan konservasi		
	Ahli pengelolaan rehabilitasi ekosistem pesisir		
	Ahli pengelolaan penjangkauan pada kawasan konservasi		
	Ahli pengelolaan perikanan pada kawasan konservasi		
	Ahli pengelolaan pariwisata pada kawasan konservasi		

BAB III

KONSENSUS DAN KONSULTASI PUBLIK

Rancangan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (RKKNI) Tenaga Kerja Bidang Pengelolaan Kawasan Konservasi ini, telah dilakukan konsultasi publik, dengan istilahnya yaitu Kegiatan Konsensus KKNi.

Konsultasi Publik ini menghadirkan *stakeholders* yang terdiri dari unsur DU/DI berbasis Pengelolaan Kawasan Konservasi (pengguna tenaga kerja), Akademisi, Praktisi, Lembaga Pelatihan Kelautan dan Perikanan, Lembaga Sertifikasi Profesi, Asosiasi, serta Kementerian Ketenagakerjaan.

Inisiator penyusunan RKKNI menyelenggarakan konsultasi publik dengan tujuan untuk mendapatkan masukan, saran dan telaah dari perguruan tinggi/pihak netral untuk memperkaya validitas unit kompetensi yang di kemas dan penamaan jenjang kualifikasi yang bisa diterapkan pada pengguna.

Dengan adanya konsultasi publik ini, berarti telah menyepakati kualifikasi jenjang pekerjaan beserta unit kompetensi, maupun deskripsi pekerjaannya.

BAB IV

PENUTUP

1. Dengan diberlakukannya KKNi tersebut, diharapkan dapat dijadikan panduan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja bidang pengelolaan kawasan konservasi.
2. KKNi ini juga berfungsi sebagai bahan masukan penyusunan kurikulum program pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi kompetensi pelatihan kerja dan pengalaman kerja sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan oleh pemangku kepentingan bidang industri kelautan dan perikanan.
3. Lembaga pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang terkait bidang pengelolaan kawasan konservasi dianjurkan menyesuaikan kegiatannya berdasarkan SKKNi dan KKNi.