

# ORGANISASI PEMBELAJARAN

DALAM POLA PELATIHAN MASYARAKAT PERIKANAN



LILLY A. PREGIWATI  
ANDI NUR HARTOTO  
LUSIA DWI HARTININGSIH  
WAHYU JATI PURNANINGSIH



# **ORGANISASI PEMBELAJARAN**

DALAM POLA PELATIHAN MASYARAKAT PERIKANAN

**LILLY A. PREGIWATI  
ANDI NUR HARTOTO  
LUSIA DWI HARTININGSIH  
WAHYU JATI PURNANINGSIH**

978-6237-7651-83-3

**ORGANISASI PEMBELAJARAN**  
DALAM POLA PELATIHAN MASYARAKAT PERIKANAN

Penulis : Lilly A. Pregiwati  
Andi Nur Hartoto  
Lusia Dwi Hartiningsih  
Wahyu Jati Purnaningsih

Penyunting : Wiko Rahardjo

Dokumentasi : Humas Puslatluh, BRSDM, KKP

Tata letak : Prayitno

Penerbit : Amafrad Press  
Alamat : Gedung Mina Bahari III Lt.6,  
Jl Medan Merdeka Barat, Gambir, Jakarta Pusat

Halaman : XII + 74 Halaman

ISBN : 978-623-7651-82-6  
e-ISBN : 978-623-7651-83-3 (PDF)



Hak Cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memproduksi sebagian maupun seluruh dari buku ini dalam bentuk atau cara apapun tanpa izin dari penerbit.

## Tim Penyusun

Dr. Lilly A. Pregiwati S.Pi, M.Si

Andi Nur Hartoto

Lusia Dwi Hartiningsih

Wahyu Jati Purnaningsih

## Daftar Isi

<b>Kata Pengantar</b>	VII		
<b>Prakata</b>	X		
<b>BAB I</b>		<b>BAB V</b>	
Komitmen Negara Membangun SDM	1	Dorong Sertifikasi dan Kompetensi	
1.1 Kondisi SDM Indonesia Saat Ini	2	Berstandar Internasional	57
1.2 Tantangan Peningkatan Kualitas SDM Indonesia	3	5.1 Ratifikasi Pelatihan dan Sertifikasi ABK	46
1.3 SDM Sektor Kelautan dan Perikanan	8	5.2 Training of Trainer (ToT) International Maritime	
1.4 Peran Strategis Puslatluh KP	10	Organization (IMO)	61
		5.3 Bangun Komite <i>Approval</i>	62
<b>BAB II</b>		5.4 Sertifikasi dan Kompetensi Nelayan Tradisional	64
Puslatluh KP Sebagai Organisasi Pembelajaran	19	<b>Daftar Pustaka</b>	98
2.1 Organisasi Pembelajaran	20	<b>Profil Penulis</b>	100
2.2 Lima Prinsip Berorganisasi	23		
<b>BAB III</b>			
Kuasai <i>Personal Mastery</i> Menuju Smart ASN 2024	35		
3.1 <i>Personal Mastery</i>	38		
3.2 Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015	40		
3.3 Strategi Hadapi Dampak Covid-19	40		
<b>BAB IV</b>			
Berbagi Ilmu melalui P2MKP	45		
4.1 Prinsip Berbagi Pengetahuan	49		
4.2 Lebih Kuat dengan Jejaring	50		
4.3 Tembus Pasar Internasional	51		

## Kata Pengantar

**Sjarief Widjaja**

*Kepala Badan Riset dan Sumber Daya Manusia, Kementerian  
Kelautan dan Perikanan*

**B**adan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM KP) memiliki peran penting dalam mendukung visi dan misi pemerintah tahun 2020-2024, yaitu “Mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong-royong”. Dukungan ini diberikan BRSDM KP antara lain dilakukan melalui kegiatan riset dan pengembangan SDM.

Salah satu bentuk dari pengembangan SDM di BRSDM KP adalah melalui kegiatan pelatihan dan penyuluhan kepada masyarakat kelautan dan perikanan yang menjadi target dan sasaran pengembangan SDM KP. Pelatihan dan penyuluhan ini bertujuan menghasilkan SDM KP mandiri dan kompeten yang dapat mengisi kebutuhan dunia usaha dan industri; mampu menjadi wirausaha dengan meningkatkan produksi, nilai tambah, dan daya saing sektor kelautan dan perikanan secara optimal; serta sadar dan peduli terhadap keberlanjutan sumber daya KP.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP) tentunya harus memiliki strategi dalam pelaksanaannya. Selama ini, pelatihan masih diidentikkan dengan sertifikat/kertas bukti pelatihan namun, dampak yang diberikan belum signifikan. Oleh karena itu, lembaga pelatihan harus mampu membawa masyarakat yang dilatih menjadi sesuatu sehingga masyarakat bisa menyadari bahwa pelatihan tersebut dibutuhkan.

Konsep pelatihan, masyarakat yang dilatih merupakan orang yang berada di tengah-tengah. Artinya mereka bukanlah orang baru yang baru saja ingin mencoba melainkan orang-orang yang sudah memiliki kemampuan atau usaha dasar dan ingin meningkatkan grade diri/usahanya tersebut. Oleh karena itu, maka harus dipastikan pelatihan yang diberikan akan dapat meningkatkan status, penghasilan, dan level dirinya atau usaha yang dijalankannya.

Di bidang pelatihan, Puslatluh KP juga harus mampu menciptakan model pelatihan yang hasilnya dapat diterima hingga dunia internasional. Misalnya, pelatihan pelaut perikanan untuk ekspor tuna. Pesan yang diusung, jika ingin hasil perikanannya diterima di pasar internasional, seperti Uni Eropa, maka pengusaha dan pelaut perikanan yang dipekerjakan membutuhkan sebuah paket pelatihan lengkap yang diakui. Satu set pelatihan ini mulai dari kapal, alat tangkap, hingga pengelolaan UPI dipadukan dalam sebuah tempat belajar (*teaching factory*) yang dapat menjamin produk yang dihasilkan akan diterima pasar internasional. Dengan begitu, pengusaha dan pelaut perikanan kecil akan berlomba-lomba meningkatkan kapasitas mereka melalui kegiatan pelatihan.

Perlu diingat juga adalah bahwa prinsip utama kegiatan pelatihan adalah semangat untuk berbagi. Namun yang terjadi kebanyakan orang sukses enggan berbagi karena takut saingan bertambah. Untungnya selama kegiatan pelatihan di Puslatluh KP berjalan masih ada sebagian orang yang berpikir terbuka dan dengan senang hati mau berbagi. Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) merupakan salah satu contohnya.

Buku berjudul “Organisasi Pembelajaran Dalam Pola Pelatihan Masyarakat Perikanan” ini mampu menjabarkan dengan detail mengenai strategi kegiatan pelatihan pada masyarakat kelautan dan perikanan. Konsep pelatihan yang benar, dengan mengadaptasi *The Fifth Discipline* (Lima Disiplin) dari pakar manajemen, Peter M. Senge yang dijabarkan dalam buku ini akan menjadi perspektif baru dalam kegiatan pelatihan.

Akhir kata, saya berharap semoga buku ini akan menjadi pedoman sekaligus penambah wawasan bagi pelaksanaan kegiatan pelatihan KP di Indonesia dan mampu menghasilkan SDM KP yang memiliki daya saing tinggi.

Jakarta, November 2020

**Sjarief Widjaja**

*Kepala BRSDM, Kementerian  
Kelautan dan Perikanan*

# Prakata

**Kepala Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP)**  
*Dr. Lilly Aprilya Pregiwati, S.Pi, M.Si.*

Sudah menjadi rahasia umum bila negara kita, Indonesia, dianugerahi dengan kekayaan sumber daya laut dan perikanan yang melimpah. Potensi kelautan Indonesia diprediksi mencapai USD1.338 miliar atau Rp19,6 triliun per tahun (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2020). Namun, apakah arti sebuah potensi jika tak dimanfaatkan secara optimal oleh kita manusia sebagai pengelolanya. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjadi jantung untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi besar ini.

Untuk itu, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) melalui Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM) senantiasa membangun SDM kelautan dan perikanan yang unggul. Salah satunya melalui pelatihan yang diselenggarakan di bawah Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP). Pelatihan merupakan investasi penting untuk membangun SDM yang kompeten dan daya bersaing.

Selama ini, mungkin pelatihan masih diidentikkan dengan sertifikat atau kertas bukti pelatihan. Namun lebih dari itu, Puslatluh KP berupaya memberikan pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada dampak yang dirasakan peserta setelah mengikuti pelatihan. Memastikan bahwa produksi usaha perikanan, penghasilan, dan kesejahteraan peserta meningkat setelah mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang didapatnya.

Untuk mencapainya, Puslatluh KP berupaya menciptakan model pelatihan yang hasilnya dapat diterima hingga dunia internasional. Setiap pelatihan dikemas dalam sebuah paket yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lengkap dari hulu ke hilir. Misalnya di bidang usaha ikan tuna. Pelatihan diberikan mulai dari cara pengoperasian kapal dan alat tangkap, penanganan ikan di atas kapal, hingga pengelolaan UPI yang dapat menjamin produk yang dihasilkan sesuai dengan standar internasional.

Di tahun 2020, lahir inovasi digitalisasi pelatihan. Pandemi Covid-19 yang membatasi gerak aktivitas kita semua rupanya membawa hikmah tersendiri. Digitalisasi pelatihan yang selama ini telah direncanakan dapat mengalami percepatan. Melalui e-Jaring, sebuah aplikasi pembelajaran daring perikanan, masyarakat dapat mengikuti pelatihan dari mana pun dan kapan pun. Sementara bagi ASN KKP tersedia aplikasi serupa yakni e-Milea. Digitalisasi ini terbukti berbuah manis. Tercatat sebanyak 46.447 peserta telah mengikuti pelatihan per triwulan III 2020. Angka ini jauh di atas target 2.500 peserta yang ditargetkan di awal tahun.

Tak hanya difasilitasi oleh balai-balai pelatihan KKP, pelatihan juga difasilitasi oleh para pelaku usaha mitra KKP yang telah berhasil dalam usahanya. Tergabung dalam wadah bernama Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP), para pelaku usaha ini dengan sukarela berbagi kepada masyarakat di sekitarnya untuk mengikuti jejak usaha mereka. Hal ini mengingatkan kita bahwa pada dasarnya, prinsip utama pelatihan adalah semangat berbagi. Dengan berbagi, keberadaan usaha kita tak akan terancam. Melainkan, tumbuh ekosistem usaha yang bahkan mungkin dapat menguntungkan usaha kita.

Semangat berbagi yang tertuang dalam buku “Organisasi Pembelajaran dalam Pola Pelatihan Masyarakat Perikanan” ini diharapkan dapat turut menginspirasi kita semua dalam memaksimalkan potensi kelautan dan perikanan yang ada di sekitar kita. Semoga buku ini dapat memberikan perspektif segar mengenai pelatihan sebagai salah satu jalan membangun SDM. Tak berhenti sampai di sini, semoga terus muncul ide-ide baru untuk memajukan SDM kelautan dan perikanan demi mencapai kesejahteraan bangsa.

Jakarta, November 2020

**Dr. Lilly Aprilya Pregiwati, S.Pi, M.Si.**

*Kepala Puslatluh KP, BRSDM,  
Kementerian Kelautan dan Perikanan*

## BAB I

# KOMITMEN NEGARA MEMBANGUN SDM

Sejak Juli 2020, Bank Dunia atau *World Bank* mengategorikan Indonesia sebagai negara berpenghasilan menengah atas (*upper middle income country*) setelah sebelumnya berkat dalam kelompok negara berpenghasilan menengah ke bawah (*lower middle country*). Pengkategorian ini berdasarkan hitungan Penghasilan Nasional Bruto/PNB (*gross national income/GNI*), yang merupakan ukuran penghasilan suatu negara. Kenaikan kelas ini, menurut Bank Dunia, diberikan setelah melihat kenaikan PNB per kapita Indonesia pada 2019 sebesar US\$4.050. Di tahun 2018, PNB per kapita Indonesia hanya mencapai US\$3.840.

Pemerintah Indonesia tentu menyambut positif status ‘kenaikan kelas’ tersebut. Menurut Menteri Keuangan Sri Mulyani hal ini akan berdampak positif pada laju perekonomian Indonesia. Status tersebut, dipercaya akan lebih memperkuat kepercayaan serta persepsi investor, mitra dagang, mitra bilateral dan mitra pembangunan atas ketahanan ekonomi Indonesia. Akhirnya, status ini sangat diharapkan bisa mendorong peningkatan investasi, memperbaiki kinerja *current account*, serta mendorong daya saing ekonomi dan memperkuat dukungan pembiayaan, (Kemenkeu, 2020).

Meskipun demikian, menurut catatan Kemenkeu, status baru Indonesia sebagai negara berpenghasilan menengah ke atas juga menciptakan tantangan baru. Antara lain, perlunya peningkatan kebijakan untuk memperkuat sumber daya manusia melalui pendidikan, program kesehatan, dan perlindungan sosial.

Presiden Joko Widodo dalam pidato resmi pelantikan sebagai Presiden periode 2019-2024 di Gedung MPR/DPR RI pada Minggu 20 Oktober 2020 menekankan bahwa pembangunan SDM menjadi prioritas utama periode kedua kepemimpinannya tersebut. Pemerintah, menurut Presiden Jokowi akan membangun SDM yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mengundang talent-talent global untuk bekerja sama dengan pemerintah. Kerja sama dengan industri juga penting dioptimalkan serta penggunaan teknologi yang mempermudah jangkauan ke seluruh pelosok negeri. Dengan kekuatan SDM yang mumpuni, Presiden Joko Widodo yakin bahwa Indonesia berpotensi besar untuk keluar dari jebakan negara berpenghasilan menengah.

Alasannya, Indonesia sedang memasuki tahap bonus demografi yang diperkirakan terjadi mulai tahun 2020 hingga 2030. Di mana penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun) jauh lebih tinggi dibandingkan usia tidak produktif (usia di atas 64 tahun).

Sementara mengutip pernyataan pakar ekonomi Universitas Indonesia, Faisal Basri, ada dua indikator utama yang bisa mengeluarkan negara dari jebakan pendapatan menengah atau *middle income trap*. Kedua indikator tersebut yaitu akses kepada pendidikan atau sekolah (*school enrollment ratio*) dan produk manufaktur berteknologi tinggi, (alinea.id, "Faisal Basri: SDM dan teknologi kunci lolos dari middle income trap", 10 Desember 2019).

### 1.1 Kondisi SDM Indonesia Saat Ini

Laporan *Global Competitiveness Index (GCI)* 2019 yang baru dirilis World Economic Forum (WEF) menempatkan Indonesia pada posisi 50 pada peringkat persaingan global. Hal ini cukup mengejutkan karena pada tahun 2018 Indonesia menduduki peringkat ke-45. Tak hanya itu, skor daya saing Indonesia juga dilaporkan turun tipis 0,3 poin ke posisi 64,6. Artinya, Indonesia semakin tertinggal jauh dari Singapura yang menempati peringkat pertama, bahkan dari Malaysia (27) dan Thailand (40).

Sementara itu jika melihat laporan World Bank dalam Indeks Modal Manusia atau Human Capital Index (HCI) in the Time of covid-19, nilai HCI Indonesia 2020 sebesar 0,54 atau naik dari 0,53 pada 2018. Kepala Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan, Febrio Nathan Kacaribu, menyebut ini sebagai bukti bahwa hasil belanja negara untuk human capital sudah mulai terlihat, (Siaran pers Kemenkeu, Sabtu 19 Agustus 2020).

Febrio menjelaskan bahwa pemerintah, akan terus meningkatkan indeks Modal Manusia atau HCI. Antara lain melalui alokasi 20 persen anggaran untuk pendidikan, peningkatan kualitas guru dan manajemen sekolah, serta proses belajar mengajar peserta didik. Di samping itu, pemerintah juga memberikan perhatian besar pada pendidikan vokasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0, teknologi informasi, dan partisipasi sektor swasta dalam pendidikan.

HCI merupakan salah satu program Bank Dunia yang didesain untuk menjelaskan bagaimana kondisi kesehatan dan pendidikan dapat mendukung produktivitas generasi yang akan datang. HCI menggabungkan komponen-komponen probabilitas hidup hingga usia 5 tahun (survival), kualitas dan kuantitas pendidikan, dan kesehatan termasuk isu stunting. Komponen tersebut merupakan bagian utama dari pengukuran produktivitas tenaga kerja di masa depan dari anak yang dilahirkan saat ini.

## 1.2 Tantangan Peningkatan Kualitas SDM Indonesia

### 1.2.1 Bonus Demografi

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memperkirakan pada periode tahun 2020-2045 penduduk usia produktif di Indonesia diprediksi mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk yang diproyeksikan sebesar 297 juta jiwa (Bappenas, 2017). Periode yang disebut sebagai "Bonus Demografi" ini ibarat pisau bermata dua, bisa mencederai jika tak pandai mengelolanya.

Birdsall *et al*, (2001) menyatakan bahwa negara berkembang dengan tingkat pertumbuhan populasi yang tinggi cenderung memiliki pertumbuhan ekonomi yang rendah. Lebih khusus, perubahan struktur penduduk negara di Asia yang disebabkan oleh penurunan tingkat kelahiran menciptakan "*one-time demographic gift*", dalam hal ini, populasi usia kerja menanggung lebih sedikit



dependen (usia muda atau tua). Argumen tersebut diperkuat dengan temuan Batini, *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa peningkatan populasi angkatan kerja akan menciptakan “bonus demografi” berupa peningkatan pertumbuhan perekonomian bagi negara berkembang dalam 20-30 tahun mendatang, sebelum datangnya penduduk berusia tua (Asih *et al.*, 2018).

Menurut Staf Khusus Presiden Jokowi Bidang Ekonomi, Arif Budimanta Sebayang, dalam sebuah diskusi di Jakarta pada Februari 2020, bonus demografi bisa menjadi bencana bagi Indonesia jika tidak bisa memanfaatkan momentum ini. Pasalnya paska periode bonus demografi berakhir akan dimulai masa yang disebut sebagai periode penuaan di mana jumlah penduduk usia tua dan non produktif menjadi lebih besar dari jumlah penduduk usia muda produktif. Menurut Arif, pemerintah Indonesia juga harus belajar dari kegagalan Brazil dan Afrika Selatan yang gagal dalam memanfaatkan peluang bonus demografi. Menurut Arif, Brazil mengalami bonus demografi pada periode awal tahun 1970-an dan berakhir pada 2018 yang lalu. Negeri Samba ini dianggap telah gagal mempersiapkan diri sejak awal periode bonus demografi dimulai. Akibatnya Brazil mengalami resesi ekonomi yang banyak mempengaruhi sektor formal. Pada akhirnya, pemerintah Brazil lebih memprioritaskan alokasi sumber daya untuk kebutuhan jaring pengaman sosial dan pensiun. Hal ini yang kemudian mengakibatkan defisit anggaran yang sangat besar sehingga Brazil tidak mampu mengalokasikan cukup sumber daya untuk penyediaan akses pendidikan yang berkualitas, infrastruktur, kesehatan dan penyediaan lapangan pekerjaan.

Sebaliknya, Indonesia bisa belajar pada keberhasilan Jepang memetik momentum bonus demografi, Jepang saat ini disebut sebagai negara yang tengah memasuki periode penuaan. Di mana jumlah penduduk tua dan usia pensiun lebih banyak dari jumlah penduduk muda produktif. Masa bonus demografi Jepang berlangsung sejak tahun 1970—an dan berakhir pada tahun 1995-an. Meski sedang mengalami penurunan jumlah penduduk angkatan kerja namun pertumbuhan ekonomi Jepang justru pesat dan mengalahkan Amerika dan Eropa. Di Jepang saat ini satu penduduk usia produktif (angkatan kerja) harus menanggung dua orang, sedangkan di Indonesia dua orang angkatan kerja menanggung satu orang usia non-produktif.



Salah satu kunci keberhasilan Jepang dalam memanfaatkan momentum bonus demografi adalah dengan mendorong pendidikan berkualitas dan peningkatan penggunaan teknologi sebagai roda pembangunan ekonomi. Sehingga ketika mereka berada pada puncak bonus demografi, pertumbuhan ekonominya pesat dan berimplikasi pada periode berikutnya.

Menurut Arif, berkaca dari kegagalan Brazil, dalam konteks memanfaatkan momentum bonus demografi, pemerintah Indonesia akan mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatkan indeks pembangunan manusia sebesar 1 persen, maka mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi hingga 5 persen.

Namun terkait dengan upaya memetik manfaat dari bonus demografi tersebut, Bappenas menyebut Indonesia kini tengah bergulat dengan dua permasalahan utama ketenagakerjaan. Pertama, sekitar 63 persen tenaga kerja di Indonesia merupakan lulusan sekolah menengah pertama atau lebih rendah. Kondisi tersebut berdampak terhadap produktivitas dan daya saing tenaga kerja yang relatif rendah. Kedua, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan industri sehingga menyebabkan industri mengalami kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

### 1.2.2 Revolusi Industri 4.0

Selain sedang mengalami bonus demografi yang penuh tantangan, SDM Indonesia kini tengah dihadapkan pada era Revolusi Industri 4.0. Istilah Revolusi Industri 4.0 ini sendiri mulai teretus pada sekitar tahun 2000-2005. Ketika itu industri internet sudah mulai mengalami perkembangan yang cukup pesat dan penggunaannya cukup masif di berbagai sektor industri. Penggunaan internet bahkan tak lagi eksklusif karena semua orang mulai menggunakannya. Selain banyak mengandalkan *Internet of Things* (IoT) atau akses serba internet, Revolusi Industri 4.0 juga ditandai dengan semakin tingginya penggunaan robot atau mesin pada industri manufaktur hingga otomasi digital pada beberapa pekerjaan yang sebelumnya dilakukan manusia, seperti pengarsipan.

Banyak yang menyakini jika Revolusi Industri 4.0 ini akan menghapus beberapa bidang pekerjaan yang repetitif sehingga dapat mengancam siapapun. Pada tahap ini, manusia sebagai sumber daya dituntut untuk mampu beradaptasi dan siap dengan segala kondisi perubahan. Industri diyakini tidak akan lagi berfokus pada jumlah produksi namun bergerak maju untuk unggul dalam persaingan yang lebih dalam seperti inovasi, kecepatan mengembangkan ide, hingga memaksimalkan pelayanan.

Periode Revolusi Industri 4.0 menuntut SDM untuk lebih dalam memahami teknologi digital dan mampu memenangkan persaingan terhadap segala otomasi yang tumbuh pesat pada periode ini. Salah satu kuncinya adalah dengan meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing. Revolusi Industri 4.0 ini semakin memberikan daya saing yang ketat karena hadir di tengah-tengah globalisasi ekonomi yang membuat perdagangan lintas negara semakin terbuka. Masa yang dikenal dengan Era Globalisasi ini sudah pasti menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha.

Sejak tahun 2015, Bappenas sebenarnya sudah menyiapkan beragam strategi untuk menghadapi itu. Salah satunya adalah fokus mereka pada peningkatan tenaga kerja dan pendidikan untuk peningkatan kualitas SDM Indonesia. Terkait tenaga kerja, salah satu arah kebijakan adalah memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global. Kebijakan tersebut diimplementasikan melalui lima strategi utama.

Pertama, harmonisasi standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerja sama lintas sektor, lintas daerah, dan lintas negara mitra bisnis, dalam kerangka keterbukaan pasar. Kedua, pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja.

Ketiga, peningkatan tata kelola penyelenggaraan program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja. Keempat, perluasan skala ekonomi ke arah sektor/sub-sektor dengan produktivitas tinggi. Untuk pendidikan, strateginya adalah melalui peningkatan akses, kualitas, dan relevansi pendidikan, termasuk mengembangkan pendidikan kejuruan atau vokasi untuk memperkuat kemampuan inovasi dan meningkatkan kreativitas. Tenaga terampil di Indonesia berasal dari pendidikan formal, yakni melalui pendidikan vokasi (Sekolah Menengah Kejuruan dan Politeknik) dan pendidikan non formal, yaitu melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dan layanan kursus dan pelatihan. Jalur non formal diharapkan dapat memberikan keterampilan bagi penduduk yang tidak dapat melanjutkan ke pendidikan tinggi.



### 1.3 SDM Sektor Kelautan dan Perikanan

Oberman (2012) dalam *The Archipelago Economy: Unleashing Indonesia's Potential* menyebutkan, sektor perikanan merupakan salah satu sektor utama –di samping pertanian, jasa, dan sumber daya alam lainnya –yang akan mampu menghantarkan Indonesia sebagai negara berekonomian maju pada 2030. Pada tahun tersebut, Oberman menyebut Indonesia akan menempati posisi ke tujuh ekonomi dunia, mengalahkan Jerman dan Inggris. Artinya, pembangunan kelautan dan perikanan memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keberhasilan pertumbuhan ekonomi nasional. Hanya saja saat ini Indonesia tengah menghadapi berbagai tantangan terkait dengan pengembangan sektor kelautan dan perikanan. Salah satunya adalah belum optimalnya pemanfaatan dan pengelolaan kekayaan potensi sumber daya perikanan tersebut oleh SDM yang ada.

Secara garis besar SDM di sektor perikanan terbagi menjadi beberapa sub kelompok masyarakat. Antara lain, masyarakat perikanan tangkap, masyarakat perikanan budidaya, dan masyarakat pengolahan perikanan. Tentunya masih banyak lagi sub kelompok yang tidak masuk dalam tiga kelompok di atas. Seperti masyarakat pekerja profesional. Peningkatan SDM di sektor perikanan sejak awal Kementerian Kelautan dan Perikanan berdiri telah menjadi fokus perhatian. Pasalnya, potensi sumber daya kelautan dan perikanan tinggi di Indonesia selama ini tidak diimbangi dengan kualitas dan kapabilitas SDM di sektor ini. Salah satu yang terus diupayakan adalah pengentasan kemiskinan di sektor kelautan dan perikanan.

Menurut Widjaja (2018), masyarakat pesisir (nelayan tradisional dan buruh nelayan) Indonesia selama ini terjebak dalam paradigma kemiskinan. Meski selama ini dianggap sebagai penyumbang utama kuantitas produksi perikanan tangkap nasional, secara sosial dan ekonomi mereka tetap marjinal. Widjaja lebih lanjut menjelaskan bahwa ada beberapa argumen mengapa masyarakat nelayan ini selalu terjebak dalam paradigma tersebut. Argumen yang ditinjau dari sisi psikologis. Pertama, mereka terlalu mudah merasa nyaman dan memiliki kepuasan hidup yang tinggi atas apa yang diperolehnya dari melaut. Masyarakat nelayan juga dianggap tak memiliki orientasi hidup lebih maju. Mereka terlalu mudah puas dengan hasil tangkapan yang diperoleh yang menurut mereka cukup untuk

memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karenanya mereka tak memiliki orientasi untuk meningkatkan pendapatan.

Argumen kedua adalah *opportunity cost* yang rendah. Ini bisa diartikan sebagai peluang atau alternatif kegiatan usaha ekonomi terbaik lain yang bisa diperoleh selain dari kegiatan yang mereka lakukan saat ini. Menurut Widjaja (2018), bagi nelayan, *opportunity cost* berarti kegiatan bernilai ekonomi selain menangkap ikan di laut. *Opportunity cost* yang rendah ini cenderung membuat nelayan tetap melaksanakan usahanya meskipun usaha tersebut tidak lagi efisien dan tidak lagi mendatangkan keuntungan bagi mereka. Argumen berikutnya adalah kekakuan aset perikanan atau *fixity and rigidity of fishing asset*. Tak seperti sektor pertanian, aset di sektor perikanan disebut sangat kaku sehingga sulit untuk dilikuidasi atau diubah bentuk dan fungsinya untuk digunakan untuk kepentingan lain (Widjaja, 2018).

Akibatnya, ketika produktivitas aset tersebut sedang rendah, masyarakat nelayan ini tidak mampu mengalih fungsikan aset tersebut. Mereka pada akhirnya terpaksa tetap melakukan operasi penangkapan ikan, misalnya, meskipun produktivitasnya rendah bahkan tak lagi efisien secara ekonomis.

Naik ke level SDM yang lebih tinggi, misalnya pada sektor tenaga kerja di kapal perikanan industri. SDM Indonesia di tingkat ini juga cenderung memiliki daya saing yang rendah. Tak jarang kita mendengar, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di kapal perikanan asing hanya menduduki posisi sebagai Anak Buah Kapal (ABK) Karena kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lainnya yang sudah dibekali dengan berbagai macam sertifikasi profesi dan keahlian yang lebih mumpuni untuk menduduki posisi tinggi di kapal ikan industri.

Karena itu, Widjaja (2018) menyebut transformasi budaya masyarakat maritim, khususnya di sektor perikanan menjadi hal yang mutlak. Bukan saja untuk meningkatkan daya saing SDM di sektor ini tapi juga untuk peningkatan ekonomi yang pada ujungnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan. Dan salah satu wujud proses transformasi tersebut dilakukan oleh BRSDM melalui kegiatan pelatihan.

#### 1.4 Peran Strategis Puslatluh

Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP) yang merupakan bagian BRSDM KP juga memiliki peran yang strategis dalam mendukung visi dan misi KKP melalui peningkatan 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; mewujudkan pelaku utama yang mandiri, kompeten, sadar dan peduli terhadap inovasi teknologi, kelestarian dan keberlanjutan sumberdaya kelautan dan perikanan; membantu dalam meningkatkan ekonomi para pelaku usaha melalui penumbuhan dan pembentukan usaha mikro, kecil dan koperasi sektor kelautan dan perikanan; serta meningkatkan pengelolaan alih teknologi bidang kelautan dan perikanan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran melalui pelatihan dan penyuluhan.

Peran dan fungsi BRSDM KP di bidang pelatihan menjadi sangat penting seiring dengan sasaran pembangunan jangka menengah 2020–2024 yaitu mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Peran pelatihan dituntut dapat mencetak SDM kompeten dalam mewujudkan kemandirian pada seluruh aspek.

Selama ini penyelenggaraan pelatihan sangat didukung dengan keberadaan 5 Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) di Medan, Tegal, Banyuwangi, Bitung, dan Ambon; 1 Balai Diklat Aparatur (BDA) di Sukamandi; 250 Pusat Pelatihan Perikanan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP), dan 63 Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang tersebar di seluruh Indonesia. Adapun jumlah tenaga pelatih terdiri atas 69 widyaiswara dan 93 instruktur.

#### Kaidah dan Strategi Pelatihan

Kegiatan pelatihan di KKP dilakukan dalam rangka pengembangan kompetensi SDM, baik di masyarakat maupun aparatur. Sepanjang tahun 2014-2018, jumlah lulusan pelatihan masyarakat mengalami peningkatan sebesar 7,46 persen. Sementara jumlah lulusan pelatihan aparatur sebesar 4,62 persen.

“Melalui pengulangan kembali seseorang dapat meningkatkan dan memperbaiki ketrampilannya. Pelatihan kembali juga dapat diartikan dengan pemberian pelatihan baru bagi pekerja yang sudah aktif bekerja.

Puslatluh KP selama ini menggunakan pola pelatihan vokasi dalam meningkatkan kompetensi masyarakat. Thompson (1973) mendefinisikan vokasi sebagai bentuk pelatihan teknis atau pelatihan kembali di sekolah atau di kelas yang mendapat supervisi atau pengawasan dan pengendalian oleh badan atau agen pendidikan local semacam dinas pendidikan. Pendidikan vokasi dan kejuruan tanpa pelatihan teknis adalah tidak mungkin. Pendidikan vokasi dan kejuruan akan dapat membangun ketrampilan peserta didik bilamana dilakukan pengulangan-pengulangan. Melalui pengulangan kembali seseorang dapat meningkatkan dan memperbaiki ketrampilannya. Pelatihan kembali juga dapat diartikan dengan pemberian pelatihan baru bagi pekerja yang sudah aktif bekerja. Pelatihan kembali diperlukan untuk peningkatan kompetensi teknis para pekerja aktif (Sudira, 2012).



Good dan Harris (1960) mendefinisikan vokasi sebagai pendidikan untuk bekerja di mana seseorang mendapatkan pekerjaan yang menyenangkan atau cocok seperti harapan masyarakat pada umumnya. Pada saat jumlah lapangan pekerjaan terbatas dan tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja maka ketidakcocokan pekerjaan yang didapat dengan harapan pencari kerja akan selalu meningkat.

Pola pelatihan vokasi memang memiliki banyak keunggulan dibandingkan dengan pola pelatihan konvensional yang melulu mengandalkan teori. Keunggulan tersebut antara lain durasi yang relatif singkat, peserta tidak terbatas pada usia, berorientasi pada penempatan kerja, memiliki fleksibilitas program pelatihan terhadap perubahan dunia kerja, SDM pengajar adalah juga seorang praktisi, program pelatihan yang langsung terfokus pada kompetensi yang dibutuhkan, serta dapat dikombinasikan dengan berbagai program pengentasan kemiskinan yang berbasis SDM.

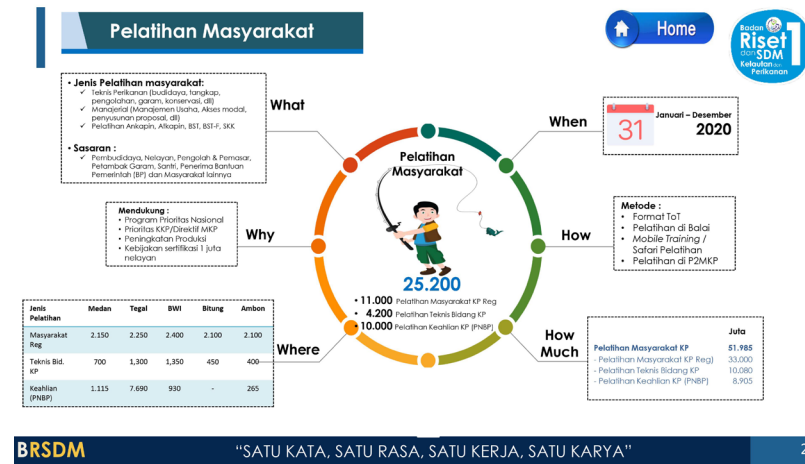
### Aplikasi Pelatihan Vokasi pada Masyarakat

Selain aparatur, target sasaran pelatihan vokasi Puslatluh KP adalah masyarakat. Mereka antara lain terdiri dari masyarakat pembudidaya, masyarakat perikanan tangkap, masyarakat pengolahan hasil perikanan, petambak garam, santri, penerima bantuan pemerintah (BP), dan masyarakat lainnya

Lalu apa saja jenis pelatihan yang diberikan Puslatluh KP kepada masyarakat?

Jenis pelatihan masyarakat yang sudah berjalan selama ini mencakup teknis perikanan yang meliputi perikanan budidaya, perikanan tangkap, pengolahan, garam, konservasi, dan lain-lain; Kemudian pelatihan kepelautan penangkap ikan meliputi Ankapin, Atkapin, BST, BST-F, SKK.

Metode yang kami lakukan adalah dengan format *Training of Trainer* (ToT), pelatihan di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPPP), *Mobile Training* / Safari Pelatihan, pelatihan di Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MCKP). Sementara rancang bangun program pelatihan KP ini meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi.



*Output* atau keluaran yang kita harapkan dari kegiatan pelatihan adalah terbentuknya kelompok SDM KP yang terlatih, tersuluh, dan tersertifikasi serta hadirnya Lembaga pelatihan yang terstandarisasi. Sementara *outcome* yang diharapkan adalah semakin banyaknya pelaku utama dan pelaku usaha yang memiliki peningkatan produksi sehingga pada akhirnya menciptakan kesejahteraan masyarakat kelautan dan perikanan dengan sumber daya alam yang lestari dan terjaga.

## Peta Okupasi Nasional Dorong SDM Perikanan Lebih Bermutu

Bogor (Samudranesia)



Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memprediksi pada rentang waktu tahun 2030-2045 Indonesia akan mengalami masa bonus demografi, yaitu masa di mana jumlah penduduk produktif (usia 15-54 tahun) lebih besar ketimbang penduduk usia non produktif (usia di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun).

Pada masa ini, penduduk usia produktif Indonesia diperkirakan mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk Indonesia yang diprediksi mencapai 297 juta jiwa. Presiden Joko Widodo, dalam pelantikan periode kedua kepemimpinannya akhir 2019 lalu bahkan menekankan secara khusus mengenai tantangan sekaligus kesempatan yang bisa diambil Indonesia dalam memanfaatkan bonus demografi ini.

“Lima tahun ke depan yang kita kerjakan itu mewujudkan pembangunan Sumber Daya Manusia. Ini akan menjadi prioritas utama,” jelasnya. Indonesia, menurut Presiden Jokowi harus mampu mewujudkan SDM yang dinamis, terampil, dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi. “Kita hasilkan talent-talent (potensi SDM) global.”

Direktur Bina Produktivitas Kemnaker, Fahrurrozi, menyebut bahwa isu penting dalam peningkatan SDM di Indonesia adalah adanya fakta bahwa lebih dari 56 persen angkatan kerja Indonesia berpendidikan SMP ke bawah. Menurut Rozi, ini akan menjadi hambatan peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia.

“Bagaimana kita mendorong competitiveness kita ketika modal SDM kita begitu? Belum lagi tingkat pengangguran, pekerja sektor informal, dan sebagainya,” ucapnya saat memberi sambutan dalam Peluncuran Peta Okupasi Nasional Sektor Kelautan dan Perikanan, di Bogor, Jumat 13 November 2020.

Menurutnya, di tengah era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), tenaga kerja asing dengan berbagai keahlian yang dimilikinya semakin mudah masuk ke Indonesia dan mengisi kekosongan posisi pekerjaan yang seharusnya diisi oleh SDM Indonesia. Kondisi ini menurutnya jelas akan mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. “Dengan kondisi 56 persen tenaga kerja berpendidikan SMP ke bawah, jangankan bersaing dengan tenaga kerja luar, bersaing di dalam negeri saja tidak mampu,” lanjut Rozi.

Tantangan lain yang dihadapi SDM Indonesia menurutnya adalah adanya fakta bahwa di tengah revolusi industri 4.0, ada banyak sekali pekerjaan yang hilang, tetapi juga ada banyak pekerjaan baru yang dibutuhkan.

### Peta Okupasi Kelautan dan Perikanan

Sebelumnya, Kementerian Kelautan dan Perikanan, melalui Badan Riset dan Sumber Daya Manusia (BRSDM) meluncurkan Peta Okupasi Nasional Sektor Kelautan dan Perikanan pada Jumat 13 November 2020.

Menurut Kepala BRSDM, Sjarief Widjaja, penyusunan peta okupasi ini merupakan sebuah upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang akan mengubah pola usaha perikanan, dari yang semula suatu kegiatan turun temurun mengikuti orang tua dan nenek moyang menjadi sebuah profesi yang memiliki standardisasi dan dihargai.

“Dulu anak-anak pesisir diajak atau ditawari ikut berangkat melaut tanpa tahu apa yang akan mereka lakukan, tanpa tahu apa risiko yang akan dihadapi, dan tanpa tahu apa hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Penyusunan peta okupasi ini akan menjadikan profesi nelayan, pembudidaya ikan, maupun pengolah perikanan ini sebagai profesi yang memiliki kehormatan. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang diakui oleh negara,” jelas Sjarief.

Menurut Sjarief, ada dua hal yang harus dilakukan untuk menyusun peta okupasi nasional ini. Pertama, merumuskan semesta masalah seperti struktur ketenagakerjaan di industri perikanan. Misalnya, pada penangkapan ikan, untuk kapal di atas 24 meter atau 30 GT telah ada standar umum dari International Maritime Organization (IMO).

Sedangkan untuk pengaturan standarisasi tenaga kerja kapal penangkap ikan di bawah ukuran 24 meter diserahkan kepada yuridiksi masing-masing negara. Namun di Indonesia struktur ketenagakerjaan ini belum diputuskan. Padahal, jumlah kapal dibawah 24 meter di Indonesia mencapai 625.000 unit. Sedangkan yang berukuran di atas itu hanya sekitar 11.000 unit.

“Kedua, menyusun levelling (tingkat dan jenis pekerjaan). Hal ini akan menyangkut perbedaan hak dan kewajiban masing-masing pekerja,” katanya. Rozi menyarankan jika KKP ingin SDM kelautan dan perikanan mampu bersaing dalam masa bonus demografi, maka harus disiapkan strategi pengembangan agar SDM yang ada memiliki keterampilan sesuai pekerjaan baru yang muncul sehingga mereka bisa aktif di pasar tenaga kerja dan bisa berkontribusi terhadap bangsa dan negara. “Penyelenggaraan pelatihan vokasi harus tetap relevan dan mampu menjawab tantangan penyediaan SDM di Indonesia,” pungkasnya.

## BAB II

# PUSLATLUH KP SEBAGAI ORGANISASI PEMBELAJARAN

Pandemi COVID-19 yang mewabah di Indonesia sejak Maret 2020 memaksa seluruh masyarakat melakukan pembatasan fisik (*physical distancing*) dan mengubah pola aktivitas sehari-hari. Hal ini tentu saja memberikan dampak yang cukup besar bagi perekonomian masyarakat. Karena berbagai kegiatan usaha yang menopang ekonomi, mulai dari skala rumah tangga hingga industri pun terbatas. Dalam situasi seperti ini, banyak sekali usaha, terutama usaha skala rumah tangga yang mengalami tantangan. Pembatasan interaksi sangat dibutuhkan. Namun di balik itu, pendapatan masyarakat juga diperlukan. Namun bukan berarti kondisi tersebut lalu direpson dengan hanya berdiam diri. Masyarakat tentunya dituntut untuk lebih kreatif dan berinovasi dalam menciptakan peluang yang mendorong kegiatan ekonomi terus berjalan.

Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM) melalui Balai Pelatihan dan Penyuluhan (BPPP) Medan menyelenggarakan Pelatihan Diversifikasi Olahan Hasil Perikanan pada 22-23 April 2020 guna membangkitkan industri rumah sebagai alternatif kegiatan ekonomi masyarakat perikanan. Diikuti oleh 30 peserta yang merupakan masyarakat pelaku usaha di bidang pengolahan perikanan, pelatihan dilakukan



dengan tetap memperhatikan aturan protokol kesehatan yang ketat, seperti menjaga jarak, menggunakan masker, dan mencuci tangan. Para peserta ditempatkan di 6 ruangan, yang masing-masing berisi 5 orang peserta. Tempat duduk antar peserta juga diberikan jarak sejauh 2 meter. Adapun pelatih tersambung dengan seluruh peserta menggunakan *video conference*.

“Ini merupakan kali pertama BPPP Medan melakukan pelatihan masyarakat secara campuran yakni *offline* dan *online* di balai karena Medan sudah masuk dalam zona merah. Dikhawatirkan apabila pelatihan dilakukan di lapangan tempat masyarakat, *physical distancing* kurang terjamin,” jelas Kepala BPPP Medan Mathius Tiku. Selama dua hari para peserta dibekali pengetahuan untuk membuat surimi ikan, mengolah berbagai macam produk perikanan (bakso, nugget, pempek, siomay, kaki naga, dan mi ikan), serta pengetahuan tentang sanitasi dan higienitas produk perikanan. Dalam kesempatan ini, para peserta juga mendapatkan bantuan sosial yang diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan mereka.

Model-model pelatihan *online* seperti ini selanjutnya terus dikembangkan oleh Puslatluh, BRSDM sepanjang tahun 2020. Di samping itu, ada berkah di balik pandemi Covid-19 yang berlangsung di Indonesia. Masyarakat perikanan, terutama di level bawah semakin melek dengan dunia digital. Pelatihan *online* yang diselenggarakan oleh Puslatluh, BRSDM telah memacu semangat masyarakat ini untuk lebih memahami teknologi digital.

## 2.1 Organisasi Pembelajaran

Sumber Daya Manusia (SDM) perikanan Indonesia di masa sekarang ini menghadapi tantangan yang sangat besar dengan adanya berbagai macam permasalahan dan juga kemajuan teknologi. Tantangan ini memaksa setiap SDM perikanan untuk dapat berkompetisi dan meningkatkan daya saingnya agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan bertahan di era yang semakin canggih dengan kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi. Untuk memperkuat kapasitas tersebut, SDM perikanan tidak bisa berjalan sendiri-sendiri. Mereka setidaknya harus bergabung dalam sebuah *Organisasi Pembelajaran* atau organisasi pembelajar. Sayangnya, organisasi yang dituju kerap kali tidak memiliki kapabilitas untuk mendorong peningkatan kualitas SDM perikanan ini. Selama ini

lembaga pelatihan perikanan masih diidentikkan dengan wahana mendapatkan sertifikat atau kertas bukti pelatihan saja. Peningkatan kapabilitas SDM yang dilatih malah stagnan. Seiring dengan berlalunya kegiatan pelatihan, bahkan tak jarang terjadi penurunan kapabilitasnya. Karenanya Puslatluh KP berupaya menjadikan kegiatan pelatihan agar tak hanya menjadi sebuah lembaga namun juga menjadi sebuah Organisasi Pembelajaran.

Mengutip definisi yang disampaikan Peter F. Senge (1990), Organisasi Pembelajaran adalah sebuah organisasi di mana setiap individu yang terlibat di dalamnya bisa terus-menerus memperluas kemampuan mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan. Organisasi di mana pola baru dan ekspansi pemikiran diasuh, aspirasi kolektif dibebaskan, dan orang terus-menerus belajar melihat bersama-sama secara menyeluruh. Menurut Senge (1990), kehadiran Organisasi Pembelajaran ini sangat dibutuhkan karena dalam situasi perubahan yang serba cepat ini hanya individu yang fleksibel, adaptif dan produktif yang dapat bertahan. Karenanya, menurut Senge (1990), organisasi perlu menemukan bagaimana memanfaatkan komitmen orang dan kapasitas untuk belajar pada semua tingkat.

Organisasi yang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan masa depan mereka memerlukan perubahan pemikiran secara mendasar di kalangan anggotanya. Orang-orang berbicara tentang menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Ini menjadi sangat jelas bahwa, bagi banyak orang, pengalaman mereka sebagai bagian dari tim benar-benar hebat menonjol sebagai periode terbaik dari hidup yang dijalani. Beberapa menghabiskan sisa hidup mereka mencari cara untuk memperoleh kembali semangat itu.

Organisasi Pembelajaran sebagai organisasi yang memiliki kemampuan untuk selalu memperbaiki kinerja secara berkelanjutan, karena anggota-anggotanya memiliki komitmen dan kompetensi individual yang mampu belajar dan berbagi pengetahuan pada tingkat superfisial dan substansial. Singkatnya, Organisasi Pembelajaran adalah sistem yang terintegrasi dan senantiasa selalu berubah, karena individu-individu anggota di organisasi tersebut mengalami proses belajar.

Berdasarkan hal tersebut, Puslatluh KP berupaya menciptakan model pelatihan yang hasilnya bukan sekedar berupa sertifikat namun juga individu-individu terampil yang memiliki daya saing untuk menghadapi tantangan dan perubahan seperti yang telah disebutkan di atas. Setiap pelatihan dikemas dalam sebuah paket yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lengkap dari hulu ke hilir. Puslatluh KKP harus menciptakan Organisasi Pembelajaran sebagai wadah individu-individu tersebut. Organisasi yang memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada di dalamnya untuk terus belajar dan memperluas kapasitas dirinya.

Untuk memulai mengadaptasi Organisasi Pembelajaran ke dalam kegiatan pelatihan, terlebih dulu mari kita ketahui komponen-komponen penting yang harus ada dalam sebuah organisasi. Yaitu, *Learning* (Belajar), *Organization* (Organisasi), *People* (Orang), *Knowlegde* (Pengetahuan), *Technology* (Teknologi). Secara kasat mata, kelima komponen di atas ada dalam organisasi manapun, baik organisasi konvensional maupun organisasi modern yang sudah menerapkan prinsip-prinsip pengembangan organisasi. Begitu pula dalam organisasi pelatihan SDM perikanan.



Setelah mengetahui ketersediaan komponen-komponen tersebut. Selanjutnya adalah dengan mengetahui dan mempelajari inti dari *Organisasi Pembelajaran*. Senge (1990) menyebut jika Organisasi Pembelajaran didasarkan atas beberapa ide dan prinsip yang integral. Dalam hal ini, ia menyebutkan bahwa inti dari Organisasi Pembelajaran adalah Disiplin Kelima (*The Fifth Discipline*). Yang mencakup Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*), Model Mental (Mental Model), Visi Bersama (*Shared Vision*), Pembelajaran Tim (*Team Learning*), dan Pemikiran Sistem (*System Thinking*).

## 2.2 Lima Disiplin Berorganisasi

Sebagai organisasi pembelajaran, suatu organisasi harus dapat mendorong para anggotanya untuk terus beradaptasi untuk menghadapi setiap perubahan lingkungan dan kemajuan yang ada. Peter Senge (1992) menyebutkan untuk menjadi organisasi pembelajar, organisasi dapat mengaplikasikan lima disiplin ilmu atau yang sering dikenal dengan *The Fifth Discipline*, yaitu penguasaan pribadi, membagi visi, model mental, berfikir sistem, dan pembelajaran kelompok.

### *Personal mastery* (keahlian pribadi)

Belajar untuk memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang mereka pilih.

Organisasi pembelajar hanya terjadi melalui individu yang belajar. Pembelajaran individu tidak menjamin pembelajaran organisasi. Tapi tanpa itu tidak terjadi pembelajaran organisasi. Penguasaan pribadi adalah disiplin terus memperjelas dan memperdalam visi pribadi kita, memfokuskan energi kita, mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas obyektif. Melampaui kompetensi dan keterampilan, meskipun melibatkan mereka. Melampaui pembukaan rohani, meskipun melibatkan pertumbuhan rohani. Penguasaan dipandang sebagai jenis khusus dari kemahiran. Ini bukan tentang dominasi, melainkan sebuah keterpanggilan. Visi adalah panggilan bukan hanya sekedar ide yang baik.

Orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi hidup dalam modus belajar terus menerus. Kadang-kadang, bahasa seperti penguasaan pribadi ‘istilah menciptakan rasa menyesatkan terhadap kepastian. Tapi penguasaan pribadi bukanlah sesuatu yang Anda miliki. Ini adalah sebuah proses. Ini adalah disiplin seumur hidup. Orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi sangat sadar akan kebodohan mereka, ketidakmampuan mereka, daerah pertumbuhan mereka. Namun mereka sangat percaya diri.

### ***Mental models (model mental)***

Ini adalah ‘asumsi yang tertanam, generalisasi, atau bahkan gambar dan gambar yang mempengaruhi bagaimana kita memahami dunia dan bagaimana kita mengambil tindakan. Kita sering tidak menyadari dampak dari asumsi seperti pada perilaku kita – dan, dengan demikian, bagian mendasar dari tugas kita adalah untuk mengembangkan kemampuan untuk mencerminkan tindakan. Disiplin model mental dimulai dengan memutar cermin diri; belajar untuk menggali gambar internal kita dari dunia, untuk membawa mereka ke permukaan dan menahan mereka secara ketat untuk pemeriksaan. Hal ini juga termasuk kemampuan untuk melakukan ‘*learningful*’, di mana orang mengungkapkan pemikiran mereka sendiri secara efektif dan membuat berpikir terbuka terhadap pengaruh orang lain.

Jika organisasi adalah untuk mengembangkan kapasitas untuk bekerja dengan model mental maka akan diperlukan bagi orang untuk belajar keterampilan baru dan mengembangkan orientasi baru, dan untuk mereka untuk menjadi perubahan institusional yang mendorong perubahan tersebut. Mental model yang sudah berdiri kuat dapat menggagalkan perubahan yang dapat berasal dari sistem pemikiran. Proses bercermin, sinambung memperjelas, dan meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan kita.

### ***Shared vision (visi bersama)***

Membangun rasa komitmen dalam suatu kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun cara kita mencapai tujuan masa depan tersebut.

Jika ada satu ide tentang kepemimpinan telah mengilhami

organisasi selama ribuan tahun, tentunya itu adalah tentang gambaran masa depan yang dapat kita buat. Visi itu memiliki kekuatan untuk meningkatkan iman – dan untuk mendorong eksperimentasi dan inovasi. Senge berpendapat bahwa itu juga dapat menumbuhkan kekuatan jangka panjang, yang merupakan dasar dari ‘disiplin kelima dalam bukunya. Praktek visi bersama melibatkan keterampilan menggali bersama ‘gambar masa depan’ bahwa komitmen adalah motif dasar manusia bukan hanya karena kepatuhan seseorang.

Visi menyebar karena ada proses penguatan. Ada peningkatan kejelasan, antusiasme dan komitmen yang menular pada orang lain dalam organisasi. ‘Sebagaimana orang berbicara, visi tumbuh lebih jelas. Karena mendapat lebih jelas, antusiasme untuk manfaatnya tumbuh. Ada ‘batas-batas pertumbuhan’ dalam hal ini, tetapi mengembangkan jenis-jenis model mental yang diuraikan di atas dapat secara signifikan memperbaiki masalah. Dimana organisasi dapat melampaui cara pikir linier dan memahami sistem pemikiran yang luas maka ada kemungkinan membawa visi ke sebuah hasil.

### ***Team learning (pembelajaran tim)***

Pembelajaran dapat dianggap sebagai ‘proses menyelaraskan dan mengembangkan kapasitas tim untuk menciptakan hasil yang anggotanya sungguh-sungguh menginginkannya. Ini didasarkan pada penguasaan pribadi dan visi bersama – tetapi ini tidak cukup. Orang harus mampu untuk bertindak bersama-sama. Ketika tim belajar bersama, Peter Senge menunjukkan, tidak hanya akan ada hasil yang baik bagi organisasi, anggota akan tumbuh lebih cepat dari yang bisa saja terjadi sebaliknya.

Disiplin belajar tim dimulai dengan ‘dialog’, kapasitas anggota tim untuk menanggukuhkan asumsi dan masuk ke dalam suatu kesatuan berpikir bersama. Bagi orang Yunani dialog artinya logos yang berarti bebas-mengalir jika makna melalui kelompok, yang memungkinkan kelompok untuk menemukan wawasan dan tidak dicapai secara individual. Itu juga mencakup belajar bagaimana mengenali pola-pola interaksi dalam tim yang melemahkan belajar. Senge berpendapat, ada kemungkinan untuk menciptakan bahasa yang lebih cocok untuk menangani kompleksitas, dan berfokus mendalam pada masalah struktural bukannya dialihkan oleh pertanyaan dari gaya kepribadian dan kepemimpinan. Memang sepertinya ada penekanan pada dialog dalam karyanya sehingga

hampir bisa diletakkan di samping sistem berpikir sebagai fitur sentral dari pendekatannya.

Mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berpikir (*thinking skills*) sehingga suatu kelompok dapat secara sah mengembangkan otak dan kemampuan yang lebih besar dibandingkan ketika masing-masing anggota kelompok bekerja sendiri.

### **System thinking (berpikir sistem)**

Cara pandang, cara berbahasa untuk menggambarkan dan memahami kekuatan dan hubungan yang menentukan perilaku dari suatu sistem. Suatu pandangan cemerlang Peter Senge adalah cara dimana ia menempatkan teori sistem untuk bekerja. Berpikir sistemik adalah landasan konseptual (*The Fifth Discipline*) dari pendekatannya. Ini merupakan disiplin yang mengintegrasikan orang lain, menggabungkan mereka menjadi suatu tubuh yang koheren antara teori dan praktek. Kemampuan sistem teori untuk memahami dan mengatasi keseluruhan, dan untuk memeriksa keterkaitan antara bagian-bagian yang menyediakan, baik insentif dan sarana untuk mengintegrasikan disiplin ilmu. Peter Senge berpendapat bahwa salah satu masalah utama yang banyak yang ditulis, dan dilakukan atas nama manajemen, adalah bahwa kerangka kerja yang agak sederhana diterapkan untuk sebuah sistem yang kompleks. Orang cenderung untuk berfokus pada bagian parsial daripada melihat keseluruhan, dan gagal untuk melihat organisasi sebagai proses dinamis. Dengan demikian argumen tidak berjalan, apresiasi yang lebih baik dari sistem akan tidak mengarah pada tindakan yang lebih tepat.

Peter Senge mendukung penggunaan ‘sistem peta’ – diagram yang menunjukkan elemen kunci dari sistem dan bagaimana mereka terhubung. Orang perlu melihat masalah sistem, dan dibutuhkan kerja untuk memperoleh blok bangunan dasar dari teori sistem, dan menerapkannya pada organisasi. Di sisi lain, kegagalan untuk memahami dinamika sistem dapat membawa organisasi ke dalam ‘siklus menyalahkan dan membela diri: musuh selalu ada di luar sana, dan masalah selalu disebabkan oleh orang lain.

Kelima disiplin/dimensi organisasi belajar ini harus hadir bersama-sama dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas pengembangan SDM, karena mempercepat proses pembelajaran

“ *Orang cenderung untuk berfokus pada bagian parsial daripada melihat keseluruhan, dan gagal untuk melihat organisasi sebagai proses dinamis.* ”

organisasi dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi pada perubahan dan mengantisipasi perubahan di masa depan.

Senge (1990) menggarisbawahi bahwa hakikat dari Organisasi Pembelajaran adalah siklus dari keahlian dan kemampuan-kemampuan dan kepekaan sikap dan keyakinan dari seluruh (wilayah) perubahan yang langgeng (siklus belajar yang dalam).

Ketika memiliki keahlian dan kemampuan baru sebagai hasil proses belajar (yang merupakan integrasi dari aspirasi perenungan dan perbincangan–konseptual) akan menimbulkan perubahan. Melihat sesuatu yang baru dari sebelumnya (kesadaran dan kepekaan baru), yang selanjutnya bergeser ke dalam sikap dan keyakinan baru. Seseorang dapat meletakkan dirinya dengan baik dalam kebersamaan. Memecahkan masalah bersama, berfikir sistem sehingga didapatkan solusi permasalahan yang obyektif.

Demikian seterusnya jika organisasi pembelajaran itu terus berjalan. Karena situasi lingkungan yang terus menerus berubah menghendaki proses serupa terus berkembang secara bertahap. Dengan cara demikian organisasi yang dikendalikan orang-orang yang terlibat dalam organisasi pembelajaran akan terus mampu bersaing (untuk dunia bisnis) atau mampu memberikan pelayanan publik yang baik (untuk organisasi publik).

Kelima Disiplin ini yang menjadi landasan Puslatluh dalam membangun keterampilan SDM perikanan lewat peran lembaga pelatihan yang kami coba uraikan dalam pembahasan bab berikutnya.

## Gerakkan Perekonomian Rakyat, KKP Gelar Pelatihan Guna Optimalkan Potensi Kelautan dan Perikanan



JAKARTA (29/7) – Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) terus mengoptimalkan pemanfaatan sektor kelautan dan perikanan demi menunjang perekonomian rakyat. Untuk itu, Rabu (29/7), melalui Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM), KKP menggelar tiga pelatihan *semi blended* sekaligus. Pelatihan tersebut meliputi subsektor budidaya, penangkapan ikan, dan pengolahan hasil perikanan.

Di bidang budidaya digelar ‘Pelatihan Aspirasi Pembesaran Lele’ yang diikuti 100 peserta dari empat kabupaten/kota di Nusa Tenggara Timur (NTT) yaitu Kabupaten Kupang, Kota Kupang, Kabupaten Timor Tengah Utara, dan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Pelatihan yang diselenggarakan selama dua hari ini (29-30/7) dilaksanakan oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Banyuwangi.

Adapun di bidang penangkapan ikan, diselenggarakan ‘Pelatihan Teknik Pemasangan Piston Motor 4 Tak oleh BPPP Medan. Pelatihan ini diikuti oleh 148 nelayan dari 28 provinsi di Indonesia.

Di bidang pengolahan hasil perikanan juga digelar ‘Pelatihan Aspirasi Diversifikasi Olahan Hasil Perikanan’ oleh BPPP Tegal. Pelatihan ini juga diselenggarakan selama dua hari (29-30/7) dan diikuti oleh 50 orang wanita tani dan pelaku utama perikanan perempuan di Kota Bogor.

Kepala BRSDM, Sjarief Widjaja mengatakan, sektor kelautan dan perikanan memiliki kekuatan yang besar. Untuk itu, di masa pandemi Covid-19, sektor ini harus dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai sumber penghidupan bagi masyarakat.

Menurut Sjarief, pelatihan budidaya lele digelar untuk membantu memenuhi kebutuhan gizi masyarakat sehingga tidak hanya mengandalkan sapi, kambing, ayam, dan lainnya. Terlebih lagi, lele dinilai mudah dibudidayakan karena memiliki daya tahan yang tinggi dalam segala cuaca dan dapat diberi makan apa saja, termasuk sisa makanan dari dapur.

Untuk itulah, KKP memberikan pelatihan dari hulu ke hilir mulai penyediaan kolam terpal, penyediaan bibit, perawatan, pemanenan, hingga penanganan pascapanen.

Lain halnya dengan pelatihan teknik pemasangan piston motor 4 tak. Pelatihan ini dilaksanakan untuk membekali nelayan dengan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi tentang fungsi komponen-komponen motor 4 tak serta mekanisme pemasangannya.

Dengan demikian, diharapkan peserta yang umumnya nelayan dapat mengenali piston motor 4 tak sehingga dapat memasangnya sendiri atau bahkan memperbaiki jika terjadi kerusakan. “Jadi nelayan tidak perlu jauh-jauh lagi ke bengkel hanya untuk memasang motor perahu. Syukur-syukur bisa dijadikan ladang usaha dengan membuka bengkel sendiri di dekat rumah masing-masing,” tutur Sjarief.

Sedangkan terkait pelatihan diversifikasi olahan perikanan, Sjarief berpendapat pelatihan ini diperlukan karena hasil perikanan memiliki karakteristik yang sedikit berbeda dengan sumber pangan lainnya. Selain lebih beragam, hasil perikanan juga dapat mengalami pembusukan yang lebih cepat sehingga dibutuhkan pengolahan yang tepat.

Menurut Sjarief, diversifikasi produk olahan ikan merupakan upaya mencari dan mengembangkan produk olahan ikan yang baru dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas, dan fleksibilitas. Upaya memperbanyak variasi olahan ikan ini dibutuhkan untuk menghindari kebosanan konsumen terhadap produk yang itu-itu saja.

“Di masa pandemi ini kita harus tetap berkreasi dan berinovasi untuk membuat produk-produk yang baik dan digemari oleh masyarakat untuk menciptakan peluang-peluang usaha,” ucap Sjarief.

Kepala Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP) Lilly Aprilya Pregoni menyatakan, tema pelatihan yang dilaksanakan dipilih sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan masyarakat.

Ia mengungkapkan, KKP telah melaksanakan sekitar 60 pelatihan selama empat bulan terakhir dalam upaya mendorong ekonomi masyarakat di tengah pandemi Covid-19. Pelatihan ini pun mendapat animo besar dari masyarakat. Tercatat lebih dari 20.000 peserta turut serta dalam kegiatan.

Dengan keterbatasan *physical distancing* saat ini, pelatihan disiasati dengan metode *blended learning* yang menggabungkan pembelajaran daring dan praktik langsung.

“Karena tidak memungkinkan untuk berkumpul dalam jumlah banyak maka kami mengumpulkan sekelompok kecil orang di tiap lokasi yang didampingi oleh penyuluh. Kemudian, seluruh kelompok terhubung dengan pelatih secara terpusat melalui Zoom Meeting dan *platform* pembelajaran digital KKP, e-Jaring. Dengan begitu, mereka tetap bisa melakukan praktik secara langsung di tempatnya masing-masing,” jelas Lilly.

Tak berhenti sampai di situ, para peserta juga dibekali materi-materi yang bisa dipelajari secara mandiri. Ia juga memastikan bahwa para penyuluh akan terus mendampingi kemajuan peserta dalam melakukan usaha pasca pelatihan.

Anggota Komisi IV DPR RI, Edward Tannur yang menjembatani pelatihan pembesaran ikan lele berpendapat, pelatihan hasil kerja sama KKP dan DPR RI ini merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam menyediakan nutrisi dan mengembangkan ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah NTT yang jauh dari laut. Potensi perikanan air tawar ini menurutnya harus dimaksimalkan secara sistematis dan berkesinambungan agar masyarakat terhindar dari gizi buruk dan stunting.

Ia juga memberi apresiasi terhadap penyuluh perikanan di empat lokasi yang telah mendampingi masyarakat dengan baik. “Kepada peserta, saya harap momen pelatihan ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya. Bertanggungjawablah secara konsisten dan jujur. Semoga kita dapat mewujudkan Indonesia yang kuat, sehat, dan sejahtera,” ungkapnya.

Adapun terkait pelatihan diversifikasi olahan ikan, Anggota Komisi IV DPR RI, Endang Setyawati Thohari menyebut bahwa pelatihan ini diberikan kepada ibu-ibu di Kota Bogor agar Kota Bogor dapat mengusung ikan sebagai kuliner andalan. Pasalnya selama ini Bogor hanya terkenal dengan telur dan daging ayam.

“Di Bogor ini banyak ikan nila, ikan lele, dan lainnya. Mari kita putar otak, kita olah ikan-ikan ini menjadi kuliner yang menarik,” ajaknya.

Bukan tanpa sebab, menurut Endang upaya memasyarakatkan makan ikan ini dilakukan mengingat banyaknya kandungan gizi pada ikan yang dapat mencegah stunting dan mencerdaskan otak. Ikan mengandung lemak tak jenuh, DHA, EPA, Omega 3, Omega 6, Vitamin A - B1 - B12 - E, Kalium, Fosfor, Mangan, dan Zinc, serta kandungan gizi lainnya.

Namun, agar kandungan gizi ini dapat dimanfaatkan dengan baik, pengolahan ikan harus dilakukan secara benar. Endang menilai, selama ini masih sering terjadi kesalahan dalam pengolahannya. Mulai dari cara pemanenan atau penangkapan yang tidak benar, penanganan yang tidak baik, sanitasi dan higienitas yang tidak memenuhi syarat, hingga fasilitas pengolahan yang tidak memadai.

Untuk itu, pada pelatihan tersebut akan diberikan tips mengawetkan ikan, mengubah bahan baku menjadi produk yang disukai konsumen, menjaga mutu ikan, menjamin keamanan produk olahan ikan, dan memanfaatkan bahan baku secara maksimal.

Pelatihan yang digelar ini mendapat sambutan yang baik dari pemerintah daerah. Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Kupang, Yovita Foenay mengatakan, pelatihan ini sangat cocok untuk masyarakat sekitar mengingat banyak di antara mereka yang menekuni usaha budidaya lele. Dengan adanya pelatihan ini, ia berharap usaha budidaya lele di Kabupaten Kupang dapat diteruskan dan dikembangkan agar lebih maju lagi.

Senada dengan itu, Kepala Dinas Perikanan Kota Kupang, Orson G. Nawa juga menyampaikan terima kasih atas pelaksanaan pelatihan pembesaran lele tersebut. Pelatihan ini dinilai sangat bermanfaat bagi masyarakat dalam mengembangkan budidaya ikan air tawar, khususnya lele.

“Semoga ini dapat membantu usaha para pelaku utama. Dan semoga para pelaku utama dapat mendukung ketahanan ekonomi rumah tangga,” ucapnya.

Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Timor Tengah Utara, Robby Betty berharap, ke depan KKP kembali menyelenggarakan pelatihan budidaya air tawar lainnya, selain pelatihan pembesaran lele. Ia juga meminta dukungan fasilitas pengembangan budidaya ikan air tawar agar kegiatan budidaya dapat dikembangkan masyarakat dengan sungguh-sungguh.

Begitu pula dengan Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Timor Tengah Selatan, Jetro. Ia menyampaikan apresiasi kepada KKP, Komisi IV DPR RI, dan BPPP Banyuwangi atas terselenggaranya pelatihan untuk pemenuhan gizi masyarakat ini. Ia berharap, ke depan terus diberikan pendampingan.

Peserta pelatihan Teknik pemasangan piston 4 tak juga menyampaikan apresiasinya. Estevanus Rejauw, peserta asal Provinsi Papua mengatakan, pelatihan ini sangat bagus dan berguna bagi para nelayan. Materi praktik yang disampaikan pun mudah dipahami dan diikuti. “Masyarakat nelayan perlu dibekali lebih banyak kemampuan teknis seperti ini,” tukasnya.

### BAB III

## KUASAI *PERSONAL MASTERY* MENUJU SMART ASN 2024

Kementerian Kelautan dan Perikanan mencatat tonggak digitalisasi baru dengan meluncurkan sistem pembelajaran daring (*online*) bagi aparatur sipil negara (ASN) sektor kelautan dan perikanan yakni *Electronic Millennial Learning* (E-Milea), pada Mei 2020 lalu. Peluncuran ini sekaligus disertai dengan penyelenggaraan pelatihan daring bertajuk “Transformasi Diklat Berbasis *Knowledge Management & Teknologi 4.0 Menuju Smart ASN 2024*” yang diikuti 439 ASN dari seluruh unit kerja eselon I KKP.

Sistem pembelajaran daring maupun pelaksanaan pelatihan ini sesuai dengan salah satu fokus pembangunan nasional 2019 – 2024 yaitu pembangunan sumber daya manusia (SDM), termasuk ASN. ASN diyakini sebagai salah satu elemen penting dan utama dalam proses penyelenggaraan pembangunan di industri 4.0. Untuk itu, 13.500 ASN yang ada di lingkungan kerja KKP diharapkan dapat menjadi SDM yang berkualitas dan kompetitif untuk membantu pencapaian target pembangunan nasional melalui Smart ASN 2024-program yang diinisiasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) melalui program *Human Capital Management Strategy*. Smart ASN saat ini dibutuhkan untuk menghadapi era disrupsi dan tantangan dunia yang semakin



kompleks. Smart ASN dimaksud memiliki beberapa kriteria seperti integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, jiwa melayani, jiwa *entrepreneurship*, jaringan luas, serta kemampuan menguasai IT dan bahasa asing. Oleh karena itu, KKP menyediakan berbagai pelatihan dalam bentuk teknis, manajerial, dan sosiokultural sebagai salah satu upaya untuk menciptakan ASN dengan kriteria-kriteria tersebut.

Mandat kebijakan dan perubahan paradigma pengembangan kompetensi ASN juga telah tercantum dalam misi ke-8 presiden yaitu reformasi pendidikan dan pelatihan ASN berbasis *knowledge management*. Hal ini disesuaikan dengan tantangan global, *top skills* 2020, serta hasil penelitian yang menyebutkan bahwa pendekatan pembelajaran klasikal semakin kurang mampu merespon kebutuhan pengembangan pegawai. Demikian disampaikan oleh Deputy Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam paparannya berjudul “Tantangan dan Strategi Lembaga Pelatihan Membangun ASN Unggul” pada acara *knowledge sharing* seluruh Kepala Pusat Kementerian/Lembaga/Instansi yang diprakarsai oleh Sekertariat Jenderal DPR RI pada 11 Februari 2020 lalu.

Berdasarkan Pasal 203 ayat 4, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui *e-learning* sebagaimana diatur dalam Peraturan LAN Nomor 8 Tahun 2018. Bahkan *e-learning* ini masuk dalam salah satu penilaian reakreditasi Lembaga Diklat Pemerintah oleh LAN. Pelatihan juga diberikan untuk membina 17 jenis jabatan fungsional tertentu di bawah naungan KKP. Jabatan fungsional tertentu tersebut adalah:

1. Penyuluh Perikanan;
2. Pengendali Hama Penyakit Ikan;
3. Analis Pasar Hasil Perikanan;
4. Pengawas Perikanan Bidang Penataan Peraturan Perundang-Undangan;
5. Pengawas Perikanan Bidang Mutu Perikanan;
6. Pengawas Perikanan Bidang Budidaya;
7. Pengawas Perikanan Bidang Penangkapan Ikan;

8. Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir;
9. Pengelola Produksi Perikanan Tangkap;
10. Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap;
11. Inspektur Mutu;
12. Asisten Inspektur Mutu;
13. Pembina Mutu;
14. Asisten Pembina Mutu;
15. Analis Akuakultur;
16. Teknisi Akuakultur; dan
17. Teknisi Kesehatan Ikan.

Secara umum, jenis pelatihan yang diberikan meliputi pelatihan budaya kerja, pelayanan publik, dan kewirausahaan. Kepala BRSDM, Sjarief Widjaja, mengatakan bahwa pelatihan ini diharapkan dapat membangun budaya kerja yang lebih baik di lingkungan KKP, mendorong ASN KKP memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh *stakeholder* perikanan baik di kantor pusat, pelabuhan, bandara, maupun unit kerja KKP lainnya serta membangun jiwa kewirausahaan ASN. Adapun metode pelatihan yang digunakan di antaranya ceramah; diskusi melalui *live chat/zoom*; belajar mandiri dengan mempelajari bahan ajar, modul, video, dan bahan ajar lainnya; mengerjakan kuis; praktik membuat video; dan mengerjakan studi kasus baik secara individu maupun kelompok.

Hingga 17 Mei 2020, pelatihan yang telah digelar melalui platform e-Milea berjumlah 6.204, ditambah dengan 205 pelatihan metode klasikal dan 60 pelatihan metode *blended learning*. Pelatihan melalui ketiga metode ini telah menghasilkan 5.152 lulusan.



### 3.1 *Personal Mastery*

Pembelajaran *online* E-Milea merupakan bagian dari proses pembelajaran untuk memperluas kapasitas personal, dalam hal ini ASN di lingkup KKP, guna mencapai hasil kerja yang paling diinginkan. Selain itu, menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan mereka. Persis seperti tujuan *personal mastery* (keahlian kepribadian) yang merupakan bagian pertama dari *The Fifth Discipline* (Senge, 1990).

Tantangannya adalah memperkenalkan kebiasaan baru kepada mereka yang selama ini nyaman dengan kebiasaan lama bukanlah hal yang mudah. Adaptasi menjadi proses penting selain juga sistem yang digunakan dalam proses pengenalan kebiasaan baru tersebut. Seperti halnya dalam pengenalan program E-Milea ini. Terlihat beberapa orang memang belum siap atau belum terbiasa dengan pelatihan daring ini. Namun, pelatihan dan pembelajaran harus tetap dilaksanakan sehingga sikap adaptif sangat dibutuhkan. Hal ini disampaikan Sjarief saat membuka Pelatihan Budaya Kerja Angkatan II, Workshop Manajemen Stres, dan Workshop Pengarusutamaan Gender Angkatan I, secara serempak pada 5 Mei 2020.

Sjarief menggarisbawahi bahwa untuk dapat mengikuti pelatihan daring, ada beberapa hal yang harus dibenahi. Pertama, niat yang baik. Kedua, keterbukaan dalam menerima hal-hal baru. Ketiga, membangun keinginan untuk menjadi lebih baik. Keempat, konsistensi dengan menerapkan ilmu yang sudah didapat.

Sementara terkait pelatihan budaya kerja, Sjarief menyatakan, pola budaya kerja yang baik dapat dibangun melalui tiga hal. Pertama, harus memiliki *attitude* atau sikap yang terbuka terhadap hal-hal baru. Kedua, memperkaya pengetahuan (*knowledge*) tak hanya sebatas yang diperoleh dari widyaiswara, tetapi juga memperkayanya melalui sumber-sumber lainnya, misalnya dengan rajin menelusuri informasi di mesin pencarian. Ketiga, membangun *skill* agar pengetahuan yang dimiliki bukan sekadar membuat seseorang mampu berkomentar, tetapi juga mampu menyusun *plan of action*.

Kita semua di Puslatluh, BRSDM, KKP tentu berharap pelatihan ini dapat menjadi stimulan yang dapat dikembangkan menjadi sebuah model pelatihan. Tak hanya sekadar menambah pengetahuan, melalui pelatihan ini, peserta diharapkan juga dapat menjadi pemimpin yang mampu membaca kasus, mengurai kasus, dan mensintesis sebuah solusi, serta membuat *plan of action*.

Selain ketiga jenis pelatihan tersebut, BRSDM melalui Balai Diklat Aparatur (BDA) Sukamandi juga menyediakan jenis pelatihan online manajerial lainnya seperti pelayanan publik dan *customer relationship management*. Pelatihan-pelatihan ini dikembangkan dalam rangka meningkatkan kompetensi manajerial ASN KKP seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku yang terukur dalam memimpin dan mengelola unit organisasi. Pelatihan ini juga digelar untuk memenuhi kewajiban ASN mengikuti 20 jam pelatihan (JP). Ke depan KKP akan terus mengembangkan konten pelatihan daring ini, utamanya untuk mendukung peningkatan kompetensi teknis jabatan fungsional di lingkungan KKP.



### 3.2 Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015

Untuk menjaga standar mutu penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan tersebut, Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP) telah mengadopsi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015.

*Quality Management Systems (QMS)* International Organization for Standardization ISO 9001:2015 merupakan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu, di mana kebutuhan atau persyaratan tertentu tersebut ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, penyelenggaraan kegiatan ini berupa pemberian sertifikasi ISO 9001:2015 pada semua Unit Pelaksana Teknis (UPT), Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan BRSDM KP. Dengan tahapan metodologi pelaksanaan mulai dari *gap assessment* (menganalisa sistem yang ada dibandingkan dengan standar internasional, *review* dokumen sistem manajemen mutu, *review*, implementasi QMS, proses sertifikasi oleh *International Certification Body*, koreksi dari lembaga sertifikasi audit, hingga pengawasan.

Untuk menjaga kontinuitas sertifikat ISO tersebut, maka sesuai standar diperlukan resertifikasi atau sertifikasi ulang, yang akan dilakukan mulai tahun 2021. Resertifikasi ISO 9001-2015 ini akan diselenggarakan oleh lembaga yang menerbitkan sertifikat ISO tersebut yaitu TUV-Rheinland terhadap Pusat Pelatihan beserta seluruh unit pelaksana teknisnya (UPT) yaitu Penyuluhan Kelautan dan Perikanan dan BDA Sukamandi, BPPP Tegal, BPPP Medan, BPPP Aertembaga, BPPP Banyuwangi, BPPP Ambon, BPPP Bitung, BRPPUPP Palembang, BRPBATPP Bogor, BBRBLPP Gondol, dan BRPBAPP Maros. Resertifikasi dilakukan dengan mekanisme penyelenggaraan *audit eksternal* secara *on-site* dan *remote audit*.

### 3.3 Strategi Hadapi Dampak Covid-19

Wabah Covid-19 memaksa semua lembaga/kementerian, termasuk KKP, untuk menciptakan terobosan-terobosan baru guna menyalasi pemotongan anggaran yang cukup besar untuk penanganan Covid-19. Termasuk KKP. Oleh karena itu, BRSDM,

“ Wabah Covid-19 memaksa semua lembaga/kementerian, termasuk KKP, untuk menciptakan terobosan-terobosan baru guna menyalasi pemotongan anggaran yang cukup besar untuk penanganan Covid-19. Termasuk KKP.

mengajak semua jajarannya untuk merancang penyelenggaraan program/kegiatan yang hemat dan efisien sebagai sebuah strategi menghadapi itu. Dengan begitu, meskipun terjadi pemotongan anggaran, program/kegiatan dapat tetap dilaksanakan bahkan ditingkatkan. Caranya dengan menerapkan pola-pola cerdas melalui efisiensi biaya dan optimalisasi kerja sama dengan mitra kerja seperti penyuluh, taruna, instruktur/widyaiswara, dan sebagainya.

Di bidang pelatihan, selain mengadakan pelatihan daring, KKP pun mulai menerapkan *remote learning* dan *distant learning* yang dinilai efektif untuk memangkas biaya, jarak, dan waktu. Kegiatan ini tak hanya berfokus di pusat, UPT-UPT yang tersebar di berbagai daerah juga harus melakukan dan menciptakan berbagai terobosan. Dengan demikian, kita dapat menemukan pola hidup baru pasca-Covid-19 yang memang lebih efisien.



## KKP Luncurkan E-jaring, Inovasi Pelatihan di Tengah Pandemi



JAKARTA (30/6) – Kementerian Kelautan dan Perikanan, melalui Badan Riset dan Sumber Daya Manusia (BRSDM) meluncurkan platform pembelajaran daring perikanan yang disingkat ‘e-Jaring’, sebuah terobosan pelatihan digital bagi masyarakat kelautan dan perikanan. Peluncuran e-Jaring ini dilakukan secara virtual serentak dengan pembukaan pelatihan daring bagi masyarakat dan penyuluh perikanan pada Selasa (30/6).

E-Jaring merupakan hasil kolaborasi antara Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM) dengan Pusat Data, Statistik, dan Informasi (Pusdatin) KKP. E-Jaring akan menjadi platform pembelajaran digital yang dapat digunakan Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BP3) yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia.

Di era revolusi industri 4.0 yang menuntut konektivitas di segala hal, dunia digital dan kemajuan teknologi berpengaruh sangat besar terhadap perekonomian dan kualitas kehidupan manusia. Namun, untuk dapat menghadapi revolusi industri 4.0 ini, SDM harus memiliki keterampilan yang memadai, kemampuan untuk beradaptasi, dan kemampuan mencegah masalah keamanan teknologi. Alasannya, saat ini, kita menghadapi ancaman banyaknya orang yang kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi atau penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin. Untuk itu, kita harus membangun SDM kita agar tidak kalah saing.

Oleh karena itu, perlu ada kombinasi antara revolusi 4.0 dengan konsep Society 5.0 atau Masyarakat 5.0, yang berfokus pada pembangunan manusia (human centered). Pada konsep Society 5.0 ini, modal bukan lagi menjadi hal utama, melainkan data yang dapat menghubungkan dan menggerakkan segalanya. Data juga dapat membantu mengisi kesenjangan antara yang kaya dan yang kurang beruntung.

Pemanfaatan perkembangan teknologi untuk pembangunan SDM ini juga diterapkan di sektor kelautan dan perikanan, misalnya melalui penyediaan platform e-Jaring. Melalui e-Jaring, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) memberikan pelatihan yang dapat diakses oleh siapa saja, kapan saja, dan dari mana saja.

Mengusung konsep terbuka, pelatihan yang diselenggarakan mampu menarik lebih banyak peserta, baik secara individu maupun kelompok. E-Jaring juga hadir untuk mendukung program pemerintah yaitu pelatihan Kartu Prakerja dan Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia (BBI). Pelatihan yang diberikan diharapkan dapat mendorong tumbuhnya usaha-usaha baru di sektor kelautan dan perikanan.

KKP juga mendorong pemasaran produk kelautan dan perikanan berorientasi teknologi melalui e-commerce. Di Indonesia, pertumbuhan e-commerce sangat pesat, terutama 4 tahun terakhir. Peningkatannya mencapai 500 persen dengan transaksi mencapai USD27 miliar atau setara dengan Rp391 triliun.

Kepala BRSDM Sjarief Widjaja mengatakan, adanya Covid-19 harus dilihat sebagai momentum akselerasi penerapan teknologi. Jika sebelumnya masyarakat hanya menggunakan gadget untuk berbelanja online, kini mereka memanfaatkannya untuk kebutuhan komunikasi yang lebih kompleks. Misalnya menggelar pertemuan, pembelajaran, dan pelatihan sebagai respon terhadap imbauan physical distancing.

Sjarief juga mengemukakan, e-Jaring berbeda dengan platform pembelajaran digital pada umumnya. E-Jaring mengusung konsep learning by doing berbasis keterampilan teknis, sehingga tak sekadar menonton, peserta juga dapat melakukan praktik dan berinteraksi langsung dengan para pelatih.

“Penyampaian materi disampaikan dengan metode ceramah, praktek, simulasi, dan demonstrasi,” imbuhnya.

Peserta juga dapat mengakses beragam materi dan modul pembelajaran tersistem yang telah disiapkan. “Materi yang ditawarkan sangat beragam. Mulai dari pelatihan budidaya perikanan, penangkapan ikan, permesinan perikanan, pengolahan hasil perikanan, konservasi, pergaraman, dan manajemen. Materi ini akan terus dikembangkan sesuai kebutuhan masyarakat,” tutur Sjarief.

Di akhir pelatihan, peserta akan diberikan sertifikat sebagai tanda peserta telah mendalami dan terampil mengerjakan topik yang dipelajari.

Sebagai pengenalan terhadap pelatihan online ini, KKP telah melaksanakan 17 pelatihan open training selama Juni 2020. Beberapa di antaranya pelatihan pengolahan hakau, amplang, burger tuna rumput laut, pelatihan pembuatan probiotik, perawatan mesin tempel, dan pergaraman. Pelatihan ini pun disambut antusias oleh masyarakat.

“Tiap pelatihan diikuti oleh antara 500-4.600 orang sehingga jumlah masyarakat kelautan dan perikanan yang telah mengikuti pelatihan selama bulan ini mencapai 12.000 orang. Bahkan, beberapa kelompok telah menerapkan hasil pelatihannya ke dalam unit usaha yang dijalankan,” imbuh Sjarief.

Melalui platform e-Jaring, KKP menargetkan pelatihan teknis yang semula 10.000 orang meningkat menjadi 40.000 orang masyarakat kelautan dan perikanan di tahun 2020.

## BAB IV

# BERBAGI ILMU MELALUI P2MKP

Jeli melihat peluang. Kalimat ini mungkin bisa menggambarkan sosok Tri Wahyuni. Wanita muda asal Desa Ringinsari, Kabupaten Boyolali ini mampu mengembangkan usaha di sektor industri pengolahan setelah mempelajari ketersediaan komoditas di daerahnya. Tri tergerak menjalankan usaha pengolahan ikan lele pada sekitar tahun 2007 setelah melihat melimpahnya hasil produksi ikan lele di Boyolali. Di kabupaten ini sendiri, lele menjadi salah satu komoditas unggulan setelah susu sapi. Usaha budidaya ikan lele skala rumah tangga di Boyolali menjamur sejak tahun 1990-an. Diawali dengan penggunaan lahan kosong di belakang rumah sebagai tambak lele oleh beberapa warga di Desa Tegalrejo yang kemudian ditetapkan sebagai Kampung Lele pada tahun 2006, usaha budidaya ikan lele kemudian diduplikasi oleh warga di desa lainnya.

Tri melihat selama ini warga lebih banyak menjual ikan lele dalam bentuk mentah. Ia lalu berpikir untuk mengolahnya menjadi produk olahan makanan sehingga memiliki nilai tambah ekonomi. Bersama suaminya, Tri kemudian mendirikan “Alang-Alang Tumbuh Subur” yang fokus pada industri pengolahan ikan lele skala Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Deretan produk awal yang diciptakannya berupa abon lele dan keripik lele. Pelan namun pasti produk olahan lele buatan Tri diterima di pasar yang

berimplikasi pada peningkatan permintaan. Jumlah produksinya pun terus meningkat. Seiring dengan itu, ia pun terus melakukan inovasi menciptakan beragam aneka produk lainnya seperti pempek, siomay, hingga bakso lele.

Atas kiprah dan kompetensinya, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) melalui Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Badan Riset dan Sumber Daya Manusia (BRSDM) lalu mengukuhkan Alang-Alang Tumbuh Subur sebagai Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP), sebuah lembaga pelatihan/permagangan di bidang kelautan dan perikanan yang dibentuk dan dikelola oleh pelaku utama yang telah berhasil dalam usahanya dan atas kesadarannya sendiri bersedia memberikan pelatihan kepada masyarakat di sekitarnya. Konsep ini dibentuk dan dijalankan oleh BRSDM sejak tahun 2011 lewat Peraturan Menteri No 01 tahun 2011 tentang Pembentukan dan Pengembangan P2MKP.

“Ilmu itu seperti air yang apabila ditaruh begitu saja di sebuah bejana dan dibiarkan, dia akan busuk. Namun jika dibiarkan mengalir, dia akan menyegarkan dan memberi kehidupan bagi orang lain. Ilmu yang bermanfaat ini bersifat jariah yang amalnya terus mengalir walaupun kita sudah meninggal. Untuk itu, terus berbagi ilmu adalah tindakan yang sangat mulia,” ujar Kepala BRSDM, Sjarief Widjaja. Konsep inilah yang menjadi semangat awal pembentukan P2MKP.

Melalui P2MKP, BRSDM ingin melibatkan partisipasi dan keswadayaan masyarakat pelaku utama untuk ikut mengembangkan SDM kelautan dan perikanan melalui pelatihan dari, oleh, dan untuk masyarakat. Pelaku utama yang dimaksud adalah pembudidaya ikan, pengolah hasil perikanan, dan masyarakat nelayan perikanan tangkap. Pembentukan dan pengembangan P2MKP adalah upaya-upaya untuk meningkatkan status kelembagaan terhadap kemampuan dan keswadayaan pelaku utama dalam menyelenggarakan pelatihan yang ada, menjadi lembaga pelatihan yang lebih operasional dengan meningkatnya status dan peranannya bagi masyarakat.

#### 4.1 Prinsip Berbagi Pengetahuan

Pembentukan P2MKP dilandasi pada konsep berbagi pengetahuan dan keterampilan di mana lembaga-lembaga pelatihan mandiri yang ditunjuk harus bisa menularkan keterampilan, pengetahuan maupun strategi kesuksesan mereka sehingga bisa memotivasi orang-orang di sekelilingnya, bahkan menciptakan individu atau kelompok-kelompok sukses baru. Konsep berbagi ilmu dan keterampilan ini menjadi kekuatan P2MKP untuk terus tumbuh dan besar. Konsep ini juga sekaligus untuk melawan stigma yang selama ini beredar di masyarakat bahwa banyak orang sukses yang masih enggan untuk membagikan ilmu dan keterampilan. Lewat P2MKP, stigma tersebut dihapus bersama. Malah tak sedikit P2MKP yang usahanya semakin tumbuh dan berkembang setelah membuka berbagai macam pelatihan, pemagangan, hingga sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja di sektor perikanan.

P2MKP menciptakan pelaku usaha dan SDM handal baru yang mampu melihat dan memanfaatkan peluang di sektor perikanan untuk dikonversi menjadi usaha yang bernilai ekonomi. “Dari, oleh, dan untuk masyarakat” menjadi prinsip utama P2MKP. Dengan begitu program pelatihan di sektor perikanan tak hanya bergantung pada ketersediaan tenaga pelatihan dari pemerintah, namun juga digerakkan melalui pelatihan-pelatihan swadaya masyarakat. P2MKP merupakan lembaga pelatihan yang dikelola secara individu atau kelompok di bidang kelautan dan perikanan yang sukses dalam mengelola usahanya untuk dijadikan tempat pelatihan.

Pada awal berdiri tahun 2011, P2MKP baru memiliki 70 anggota. Setelah 8 tahun, anggotanya bertambah menjadi 350 di seluruh Indonesia. Sepanjang periode tersebut P2MKP sudah melatih dan mendidik ratusan warga serta menghasilkan usaha kecil-usaha kecil baru. Hal ini sesuai dengan misi KKP untuk mendorong pertumbuhan produksi untuk ketahanan pangan sekaligus membuka lapangan kerja. Dengan melibatkan P2MKP yang tersebar di seluruh Indonesia, Puslatluh KP memiliki target 1 juta pelatihan yang akan dicapai dalam waktu 3-4 tahun ke depan.

Dari pelatihan-pelatihan tersebut, P2MKP diharapkan tak hanya mampu melahirkan wirausaha-wirausaha baru, namun juga tenaga kerja kelautan dan perikanan yang kompeten. Strategi ini dipandang efektif dan efisien karena kegiatan pelatihan dapat menjangkau daerah-daerah sentra perikanan dan menggunakan metode praktik langsung di unit-unit usaha kelautan dan perikanan melalui P2MKP. Lebih dari itu semua, hal ini menjadi ajang terbangunnya sebuah jejaring di antara sesama P2MKP untuk saling berkoordinasi, berbagi informasi, sekaligus ilmu dan keterampilan.

#### 4.2 Lebih Kuat dengan Jejaring

Pengembangan jejaring P2MKP dalam bentuk Forum Komunikasi (Forkom) P2MKP menjadi lembaga berhimpunnya P2MKP yang bersifat independen dan berorientasi pada kegiatan yang bersifat ekonomi, ilmu pengetahuan, sosial dan budaya pada bidang kelautan dan perikanan. Forum ini bertujuan untuk menjembatani dan memperjuangkan aspirasi anggotanya sebagaimana tercatat dalam Bab I Pasal 1 ayat 11 PermenKP 01/MEN/2011). Sementara merujuk pada pasal 10 ayat 1 PermenKP 01/MEN/2011, Forkom ini dibentuk dalam rangka meningkatkan kinerja P2MKP.

Berdasar pada pasal 5 AD/ART Forkom M P2MKP, forum ini dibentuk dengan mempunyai tujuan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan anggota dengan dilandasi jiwa dan semangat kebersamaan dalam membangun SDM kelautan dan perikanan; berperan serta dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur melalui program; pembangunan nasional khususnya di bidang kelautan perikanan dengan berkoordinasi dan bekerjasama dengan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP); wadah komunikasi dan membentuk jejaring usaha antara anggota; mengadakan koordinasi secara berkala ditingkat nasional dengan sesama anggota Forkom P2MKP; membentuk jejaring usaha berkesinambungan dan berkelanjutan yang saling menguntungkan antara anggota Forkom P2MKP; dan mengadakan kerjasama dengan berbagai lembaga atau organisasi lain serta *stakeholder* baik di dalam maupun luar negeri.

Melalui Forkom P2MKP Nasional, rasa kesatuan dan semangat kebersamaan meningkat, jejaring usaha antara anggota terbentuk, kerjasama dengan berbagai organisasi dan *stakeholder* dalam maupun luar negeri pun terbangun. Tak hanya itu, lembaga ini

turut membantu koordinasi dan kerjasama dengan KKP dalam membangun SDM kelautan dan perikanan.

Tugas dan fungsi Forkom secara garis besar adalah untuk meningkatkan kinerja lembaga P2MKP. Ketua Asosiasi P2MKP Deni Rusmawan, dalam Musyawarah Nasional Forkom P2MKP yang diselenggarakan pada Juli 2020, menyatakan kesiapannya dalam melakukan pelatihan SDM kelautan dan perikanan. Menurutnya, jejaring yang terbangun antar P2MKP telah menjadi inti plasma dari kegiatan usaha mereka. Bahkan, Forkom P2MKP telah menggelar dua pelatihan internasional yang dihadiri oleh beberapa negara di ASEAN, yang melebarkan jejaring mereka ke pasar internasional. Hasilnya, beberapa anggota P2MKP pun telah berhasil menembus pasar ekspor.

P2MKP, kata Deni, juga berperan serta dalam kegiatan pemagangan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Pelaku usaha di P2MKP kini dibekali banyak sekali sertifikasi pelatihan pelatihan Kementerian Kelautan perikanan. Bahkan hampir lebih dari 50 persen anggota P2MKP sudah menjadi asesor.

#### 4.3 Tembus Pasar Internasional

Menjadi lembaga pelatihan yang dipercaya sebagai tempat mengasah dan menimba ilmu hingga menarik peserta dari internasional menjadi suatu kebanggaan sendiri bagi P2MKP. “Hal ini turut dirasakan oleh Dejeefish, P2MKP di Sukabumi yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BPSDMKP) Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), Nomor 23/BPSDMKP/P2MKP/P/2011.

Berbagai pelatihan telah dilakukan di P2MKP Dejeefish, baik pelatihan budidaya perikanan air tawar (budidaya ikan lele, gurame, nila, mas, patin, bawal), maupun pelatihan pengolahan hasil perikanan (membuat nugget ikan, abon ikan, sosis ikan, kerupuk ikan dan dendeng ikan). P2MKP Dejeefish yang dipimpin Deni Rusmawan ini pernah bekerja sama dengan Pemerintahan Kerajaan Kelantan Malaysia dalam menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan budidaya perikanan air tawar. Dejeefish juga pernah ditunjuk KKP menjadi tempat pelatihan internasional yang pesertanya dari negara Malaysia, Fiji dan Kamboja pada tahun 2015.



Selain diikuti peserta dari luar negeri, banyak juga yang datang dari berbagai wilayah Indonesia seperti Aceh, Medan, Lampung, Riau, Batam, Ambon, Natuna, Balikpapan, Banjarmasin, Bengkulu, Biak, Denpasar, Gorontalo, Jambi, Jayapura, Papua, Yogyakarta, Bandung, Bogor, Bekasi, Tasikmalaya, Banjar, Ciamis, Sukabumi, Garut, Tangerang, Kendari, Kupang, Bangka, Belitung, Manado, Makasar, Padang, Palangkaraya, Palembang, Palu, Pekanbaru, Pontianak, Surabaya, Tarakan, Ternate, Timika dan Sampit.

Metode pelatihannya dirancang sedemikian rupa dengan perbandingan teori dan praktek sebesar 25 persen dan 75 persen. Pelatihan budidaya perikanan air tawar dilaksanakan langsung oleh pelatih yang ahli dibidangnya di lokasi pembudidaya. Hingga saat ini, P2MKP Dejeefish sudah melatih sekitar 6.000 orang dari kalangan pembudidaya ikan, pegawai BUMN, pegawai negeri yang akan memasuki masa purna bakti, pegawai swasta, mahasiswa, dan pelajar, baik melalui pelatihan swadaya (perorangan), pelatihan CSR perusahaan, pelatihan dinas, magang atau PKL, studi banding, dan *fisheries edutourism*.

Selain itu P2MKP Dejeefish ditetapkan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) bidang perikanan budidaya dan pengolahan hasil perikanan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP) dengan nomor lisensi LSP-KP:TUK.57.2017. Dengan 23 asesor yang dimilikinya, P2MKP Dejeefish siap bekerja sama dengan pemerintah sebagai vendor dalam peningkatan kompetensi kerja bagi siapa saja yang tertarik dengan usaha perikanan atau bagi pemilik Kartu Prakerja. Hal ini sangat baik untuk bekal mencari pekerjaan, pengembangan diri, dan untuk merespon dampak pandemi Covid-19 dengan prioritas bagi pekerja/buruh yang dirumahkan maupun pelaku usaha mikro dan kecil yang terdampak penghidupannya.

Prestasi dan pengalaman yang diraih oleh P2MKP Dejeefish ini tentu menjadi acuan dan motivasi bagi P2MKP lainnya. Kami tentu sangat berharap, ke depannya muncul P2MKP setaraf Dejeefish yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia lainnya.

### Kelompok P2MKP Mina Ngremboko, Hasilkan Omzet Milyaran dari Budidaya Ikan (Agrozine.id)



Tidak dapat dipungkiri, bisnis budidaya perikanan memang sangat menjanjikan. Mengingat permintaan pasar yang terus meningkat. Kabupaten Sleman merupakan salah satu sentra budidaya ikan nila yang ada di Yogyakarta. Salah satunya yakni di Dusun Bokesan yang terdapat salah satu kelompok P2MKP Mina Ngremboko.

Saptono adalah seorang penyuluh swadaya perikanan sekaligus pengelola P2MKP (Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan) Mina Ngremboko Dusun Bokesan, Desa Sindumartani, Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Beliau menceritakan bahwa pada awalnya petani Dusun Bokesan menanam padi di lahannya. Seiring berjalannya waktu, keuntungan yang didapat sedikit dan masa panen yang terlalu lama di rasa kurang memenuhi kebutuhan hidup petani.

Dengan memanfaatkan potensi sumber daya air, para petani mulai melakukan pembenihan lele mulai tahun 1988-1989 dengan pengikut hanya belasan petani saja. Namun, seiring perjalanan ternyata bisnis budidaya perikanan ini sangat menguntungkan. Hingga kini hampir 80% masyarakat Dusun Bokesan melakukan budidaya ikan, khususnya ikan nila. “Sekarang dalam 1 kelompok ini ada 62 anggota dan hamparan keseluruhan di saat kemarau ini kita bisa mencapai 20 hektar. Tapi nanti kalau sudah musim hujan itu bisa 35-40 hektar dalam satu kawasan, baik itu pembenihan, pendederan, sampai di pembesaran,” ungkap Saptono.

Selain ikan nila terdapat beberapa jenis ikan lain yang juga dibudidayakan, yaitu lele, gurame, bawal dan ikan hias. Saptono mengatakan bahkan saat pandemi ini permintaan ikan hias meningkat tajam, baik itu ikan mas koki, koi, cupang, patin, guppy, dan sebagainya.

Prinsip pengelolaan dari P2MKP Mina Ngremboko ini adalah pemberdayaan masyarakat. Penerapan prinsip ini bertujuan untuk membuat masyarakat menjadi produktif. Dalam pelaksanaannya, dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok bapak-bapak memiliki peran dalam mengolah lahan (pembenihan, pendederan, maupun pembesaran).

Lalu, untuk kelompok ibu-ibu berperan dalam mengolah hasil panen ikan itu sendiri menjadi olahan ikan krispi, abon, nugget, dan sebagainya. Bahkan kulit ikannya pun diolah menjadi nilai tambah dalam bentuk dompet, souvenir, sabuk, dan lain sebagainya. Kemudian untuk kelompok pemuda berperan dalam pengembangan wisata mina. Dusun Bokesan memang dikenal akan budidaya ikan nila, sehingga hal itulah yang menjadi daya tarik wisatawan untuk belajar langsung mengenai budidaya ikan nila. Pengunjung akan diajak melihat langsung proses budidaya. Selain itu, terdapat juga kolam renang yang dapat dimanfaatkan sebagai wahana bermain.

Dengan penerapan prinsip pemberdayaan masyarakat, sehingga dapat mengurangi adanya kelompok masyarakat yang menganggur. Sehingga, tercipta suasana yang produktif, rukun, dan saling kebersamaan.

Selain menerapkan prinsip pemberdayaan, petani disini juga menerapkan konsep terintegrasi. Dengan kata lain, budidaya ini akan terintegrasi dari komoditi maupun dengan sektor yang lain. Dalam bidang

peternakan, terutama ternak puyuh, produk yang bisa diambil manfaatnya tidak hanya telur maupun dagingnya. Kotoran puyuh pun bisa dijadikan pupuk dalam pertanian tanaman pangan hortikultura juga. Sehingga, satu sisi di kotoran peternakan menjadi limbah, tapi di satu sisi bisa sebagai sarana utama untuk menumbuhkan plankton, fitoplankton, zooplankton, maupun makanan-makanan alami di pembenihannya.

Apabila di peternakan sedang tidak laku, misalnya ada pejantan puyuh yang harus dimatikan atau telur itu bisa untuk makanan tambahan induk-induk lele maupun nila, sehingga proteinnya akan lebih tinggi. Sehingga, biaya atau *cost* daripada produk di perikanan itu lebih murah dibanding dengan kelompok yang lain.

Dengan adanya sistem yang terintegrasi dari berbagai bidang membuat petani mendapatkan keuntungan yang lebih banyak. Selain karena biaya produksinya lebih murah, keamanannya terjamin, juga pemasarannya lebih mudah, dan masyarakat itu ada pendapatan yang rutin.

Saptono mengungkapkan, besaran produksi yang dihasilkan oleh kelompok P2MKP Mina Ngremboko dari benih nila saat ini (pandemi) rata-rata sekitar 3-4 juta ekor per bulan, namun sebelum pandemi bisa mencapai 7-8 juta ekor per bulan. Lalum untuk ikan konsumsi seperti lele menghasilkan 1,5 – 2 ton per hari. Kemudian untuk telur puyuhnya itu hari rata-rata antara 300-350 ribu telur per hari.

“Ini kalau di rupiahkan sudah cukup banyak. Omzet yang didapatkan sudah 10 digit. Tapi yang jelas untuk omzetnya itu 5-7 M itu pasti,” ungkapnya. Bentuk sistem penjualan dan pemasaran yang dilakukan pada kelompok ini yaitu melalui pendekatan pasar. Apa yang pasar butuhkan akan diproduksi. Untuk jaringan pasar Mina Ngremboko sudah masuk regional dan nasional. Guna meningkatkan produksi hasil perikanan, kelompok P2MKP Mina Ngremboko juga menjalin kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi dan instansi terkait pengembangan teknologi.

Selain itu, P2MKP Mina Ngremboko juga di bina dari Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) yaitu melalui Badan Riset Sumber Daya Manusia, Kelautan, dan Perikanan. Saptono berharap, dengan adanya bisnis perikanan yang terus meningkat ini dapat menjadi investasi bagi masa depan bangsa. (ran)

## BAB V

# MENDORONG SERTIFIKASI DAN KOMPETENSI BERSTANDAR INTERNASIONAL

Pada medio tahun 2020 kita dikagetkan dengan viralnya video yang menampilkan kisah pilu anak buah kapal (ABK) berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di kapal asing. Dalam video yang menyebar lewat media sosial tersebut, sejumlah 22 orang ABK diketahui menjalani pekerjaan di luar standar tenaga kerja di atas kapal Long Xing 629. Cerita berawal ketika para ABK ini diterbangkan ke Busan, Korea Selatan, pada 13 dan 14 Februari 2019. Mereka lalu mulai berlayar dengan Kapal Long Xing 629 sejak 15 Februari 2019. Pada bulan Maret 2019, dua orang ABK lalu dipindahkan ke kapal Long Xing 630 dengan alasan kapal kedua tersebut membutuhkan penambahan ABK.

Malang, pada tanggal 22 Desember 2019, salah satu ABK yang bernama Sepri diberitakan meninggal karena sakit. Jenazahnya kemudian dilarung dari kapal. Tak hanya Sepri, tiga ABK lainnya ternyata juga sakit dan dipindahkan ke Kapal Long Xing 802. Dari ketiga ABK yang dipindahkan, satu ABK atas nama Alfatah meninggal pada 27 Desember 2019 dan jenazahnya dilarung. Sementara, dua ABK lainnya dipulangkan ke Tanah Air.

Para ABK tersisa yang masih berada di Kapal Long Xing 629 kemudian merasakan adanya perlakuan yang tidak baik lalu meminta untuk pulang. Akan tetapi, karena Kapal Long Xing 629 tidak memiliki izin untuk kembali, maka 16 ABK yang tersisa ini dipindahkan ke Kapal Tian Yu 8 pada Maret 2020. Dalam perjalanan, tepatnya 2 April 2020, satu ABK bernama Ari meninggal di Kapal Tian Yu 8. Jenazah Ari kemudian dilarung. Sebanyak 15 ABK yang tersisa akhirnya tiba di Busan, Korea Selatan pada 14 April 2020. Mereka menjalani karantina terlebih dahulu. Sayangnya, satu ABK meninggal pada 26 April 2020. 15 ABK yang tersisa ini kemudian dikarantina selama 14 hari, salah satu diantaranya atas nama Efendi kemudian meninggal di Busan. Selanjutnya, 14 ABK tersebut kembali ke Indonesia. Bareskrim Polri yang menyelidiki kasus tersebut pun meminta keterangan para ABK untuk mendalami kasus ini. Dalam kasus ini, penyidik telah menetapkan beberapa tersangka atas kasus tersebut.

Modus tersangka sama, yaitu menjanjikan para korban untuk bekerja di kapal berbendera Korea Selatan secara legal serta menempatkan ABK sesuai perjanjian. Para korban juga diiming-imingi gaji sebesar 4.200 dollar AS untuk 14 bulan waktu kerja. Namun, korban yang diberangkatkan PT APJ tidak menerima gaji sama sekali. Sementara, kru kapal yang diberangkatkan PT SMG hanya menerima upah sebesar 1.350 dollar AS selama 14 bulan bekerja. Gaji kru kapal yang diberangkatkan PT LPB malah dipotong. Pada akhirnya, korban hanya menerima 650 dolar AS dari upah yang dijanjikan.

Peristiwa tersebut merupakan buah dari minimnya pengetahuan ABK WNI tentang dunia pekerjaan di kapal-kapal ikan internasional. Dan kejadian yang menimpa ABK WNI di kapal ikan China tersebut hanya satu dari banyaknya kejadian serupa yang belum terungkap.

### 5.1 Ratifikasi Pelatihan dan Sertifikasi ABK

Pekerjaan di kapal ikan bersifat 3D, yaitu "kotor (*dirty*)", "berbahaya" (*dangerous*) dan "sulit" (*difficult*). International Labour Organization (ILO) pada tahun 1999 menyebutkan, tak kurang dari 24 ribu nyawa pelaut kapal ikan melayang setiap tahunnya, di mana faktor kesalahan manusia (*human error*) berkontribusi sebesar 42 persen. Untuk memperkecil kecelakaan di atas, dibutuhkan pelaut

kapal ikan yang memenuhi keahlian dalam keselamatan (*safety*), navigasi (*navigation*), dan pengoperasian kapal ikan (*ship operation*). Inilah alasan utama yang mendorong diberlakukannya Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F).

STCW-F diadopsi International Maritime Organization (IMO) pada tahun 1995 dan diberlakukan pada 29 September 2012. Konvensi ini mengatur standar pendidikan dan pelatihan, sertifikasi awak kapal, dan tugas jaga pada kapal ikan dengan dimensi panjang 24 meter atau lebih. STCW-F 1995 melengkapi SFV Torremolinos 1993 yang mengatur tentang konstruksi kapal ikan. Keduanya adalah instrumen internasional untuk keselamatan operasi penangkapan ikan.



Kemudian pada tahun 2019, Pemerintah Indonesia juga menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pengesahan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel*, 1995 (STCW-F 1995) yang mengatur sertifikasi yang diperlukan oleh ABK. Dengan diterbitkannya Perpres tersebut, berarti kini Indonesia mengadopsi seluruh ketentuan yang ada di dalam STCW-F tersebut ke dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan pelaut kapal ikan pada seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan. Dari empat konvensi internasional tentang perikanan tangkap, Indonesia sudah meratifikasi dua konvensi, yaitu *Port State Measures Agreement to Prevent, Deter and Eliminate Illegal, Unreported and Unregulated Fishing* dan *SCTW-F* ini. Adapun dua konvensi lainnya yang belum diratifikasi adalah Konvensi Cape Town Agreement on Safety of Fishing Vessel, dan ILO Convention No. 188 on Work in Fishing.

Mengapa tingkat kepatuhan Indonesia kepada peraturan ILO ini penting? Karena Indonesia merupakan salah satu negara yang paling banyak menempatkan ABK di kapal asing, setelah Rusia dan Tiongkok. Idealnya, para ABK WNI yang ingin bekerja di kapal asing ini memang wajib memiliki sertifikat kompetensi. Namun, proses sertifikasi itu kerap tak dilakukan. Dampaknya, banyak ABK WNI yang akhirnya dibodohi dan memiliki posisi tawar yang lemah ketika membahas mengenai kontrak perjanjian kerja.

Secara garis besar, dengan diratifikasinya STCW-F 1995, maka Indonesia akan turut berkontribusi dalam menciptakan salah satu tatanan global dalam kegiatan penangkapan ikan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, mencakup:

- Menjamin keselamatan pelayaran operasional penangkapan ikan sesuai dengan karakteristik pekerjaan di atas kapal perikanan.
- Menjaga harta benda (kapal perikanan dan seluruh propertinya) di laut.
- Menjamin keberhasilan operasi penangkapan ikan.
- Menjaga lingkungan laut dari pencemaran akibat kegiatan penangkapan ikan.
- Meningkatkan efisiensi dalam operasionalisasi kapal perikanan.
- Menghasilkan produk perikanan yang higienis, berkualitas, dan sesuai dengan standar keamanan produk perikanan.

- Menjaga kelestarian sumberdaya ikan sebagai salah satu sumber bahan pangan dan pemenuhan gizi penduduk dunia di masa mendatang.

Pekerjaan rumah Pemerintah Indonesia ke depannya adalah menyiapkan baru dan/atau menyempurnakan regulasi yang sudah ada untuk menyesuaikan dengan aturan-aturan yang diamanatkan dalam konvensi.

## 5.2 *Training of Trainer (ToT) International Maritime Organization (IMO)*

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) telah ikut andil dalam melahirkan pelaku-pelaku usaha perikanan unggul yang mampu berkiprah di dalam negeri dan internasional. Termasuk melahirkan tenaga-tenaga kerja handal di kapal-kapal ikan asing. Melalui pendidikan di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM), Politeknik KP, serta Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) yang tersebar di seluruh Indonesia, kini telah dihasilkan ribuan pelaku usaha KP yang handal.

Pemerintah tengah fokus pada investasi di bidang sumber daya manusia, sehingga KKP berkomitmen untuk menyusun program khusus investasi SDM guna melahirkan para pelaku usaha perikanan unggul yang mampu berkiprah di kancah nasional maupun internasional. Oleh karena itu dalam rangka memenuhi standar STCW-F, kami mewajibkan para guru, dosen, dan instruktur untuk mengikuti ToT, salah satunya IMO Model Course 6.09. IMO Model Course 6.09 merupakan pelatihan untuk para pengajar/instruktur para calon pelaut berdasarkan standar internasional yang dibadani oleh Organisasi Maritim Internasional atau International Maritime Organization (IMO).

Perlu diketahui, IMO Model Course 6.09 hanyalah salah satu dari rangkaian pelatihan-pelatihan standar IMO untuk para pelaut atau calon-calon pelaut. Masih banyak *Model Course* lainnya. Sebut saja IMO Model Course 3.12 untuk sertifikat penguji kepelautan, IMO Model Course 1.12 untuk pelatihan Bahasa Inggris Maritim, dan sebagainya. Yang perlu ditekankan adalah, ketika dosen, guru, maupun instruktur telah memiliki sertifikat mengajar dari IMO, maka sudah dipastikan bahwa orang-orang tersebut telah memiliki pengetahuan standar mengajar untuk calon-calon pelaut.

Materi dan kegiatan pelatihan, mudahnya sama saja dengan materi Diklat Kompetensi Guru yang biasa diadakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional untuk sertifikasi guru. Dalam IMO Model Course 6.09 ini pengertian mengenai psikomotor, pedagogik, metode mengajar, membuat rencana mengajar, dan sebagainya dipelajari. Intinya pelatihan ini adalah untuk melatih para peserta yang akan menjadi instruktur pelaut dengan standar internasional. Namun tidak mudah untuk mengikuti IMO Model Course 6.09, sebab para peserta harus memiliki pengalaman berlayar dan sertifikat kepelautan yang disahkan oleh pemerintah, dalam hal ini Kementerian Perhubungan, atau Kementerian Kelautan Dan Perikanan untuk pelaut kapal ikan. Kenapa harus demikian, karena sebetulnya IMO Model Course 6.09 adalah model pelatihan bagi para pelaut-pelaut untuk melatih generasi-generasi pelaut berikutnya. Oleh karena itu, pengalaman pengajar harus sudah teruji agar proses belajar mengajar semakin sempurna.

Lewat pelatihan yang diadakan Puslatluh KP tersebut, peserta ToT IMO Model Course 6.09 dapat diarahkan dan dibimbing menjadi pribadi yang siap tersertifikasi standar IMO Model Course 6.09. Melalui diklat ini, diharapkan lahir para pelatih yang kompeten sehingga target pelatihan terhadap 1 juta nelayan yang kompeten sesuai STCW-F 1995 dapat tercapai. Dengan begitu, awak kapal Indonesia dapat memiliki nilai jual tenaga kerja yang sejajar dengan negara maju lainnya sehingga akan berimplikasi pula terhadap meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Diklat akan menghasilkan SDM perikanan yang unggul dan tersertifikasi, khususnya kemampuan dalam pemahaman simulator, baik secara *software*, *hardware*, maupun pengoperasiannya.

### 5.3 Bangun Komite Approval

Selain peran dosen dan tenaga instruktur kepelatihan ditingkatkan kompetensinya, Puslatluh KP juga fokus pada peningkatan kompetensi lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai penyelenggara. Keberadaan lembaga diklat yang sesuai standar sangat dibutuhkan oleh para pelaut kapal penangkap ikan. Pasalnya, pekerjaan di laut memiliki resiko tinggi. Praktik-praktik lembaga diklat yang tidak terverifikasi dengan baik pun akan sangat berbahaya bagi keselamatan para pelaut. Untuk itu, kehadiran Komite Approval ditujukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada para pelaut memenuhi standar yang memadai.

“Melalui diklat ini, diharapkan lahir para pelatih yang kompeten sehingga target pelatihan terhadap 1 juta nelayan yang kompeten sesuai STCW-F 1995 dapat tercapai. Dengan begitu, awak kapal Indonesia dapat memiliki nilai jual tenaga kerja yang sejajar dengan negara maju lainnya sehingga akan berimplikasi pula terhadap meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Komite Approval dikukuhkan secara langsung oleh Kepala BRSDM, Sjarief Widjaja, pada 25 November 2020. Pengukuhan ini dilakukan berdasarkan Keputusan Kepala Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan Nomor 146/KEP-BRSD M/2020 tentang Penetapan Komite Pengesahan (*Approval*) Program Diklat Keahlian dan Keterampilan Pelaut Kapal Penangkap Ikan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pelaut Kapal Penangkap Ikan.

Komite ini beranggotakan 38 ahli yang berasal dari unsur satuan pendidikan dan balai pelatihan lingkup KKP yaitu Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP), Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Medan, BPPP Tegal, BPPP Banyuwangi, BPPP Bitung, BPPP Ambon, Politeknik Ahli Usaha Perikanan (AUP), Politeknik Kelautan dan Perikanan (KP) Bitung, Politeknik KP Dumai, Politeknik KP Sorong, dan Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Sorong.

Para anggota akan berperan sebagai auditor yang melakukan audit terhadap seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan. Seluruh tim anggota memiliki kapasitas yang sama dalam integritas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menyampaikan informasi tentang standarisasi dan sertifikasi kepada lembaga pendidikan dan pelatihan pelaut kapal penangkap ikan. Komite ini juga mengemban tugas untuk mengadopsi standar-standar dari STCW-F agar menjadi standar nasional Indonesia. Untuk kapal di atas 30 GT yang jumlahnya ada 11.000, kita bisa mengikuti standar secara umum. Tapi untuk kapal di bawah 30 GT, Sjarief menyatakan perlu memakai standar-standar nasional yang harus kita bangun sesuai jiwa dan semangat dari STCW-F 1995.

Sejalan dengan ratifikasi STCW-F, para nelayan kapal penangkap ikan setidaknya harus menguasai dua kompetensi utama. Pertama, nelayan harus memiliki keahlian dalam mengoperasikan kapal untuk menjamin keselamatan, baik bagi dirinya, para awak kapal armada, serta lingkungan sekitar. Hal ini berlaku mulai dari kapal berangkat, beroperasi, hingga kembali ke daratan dengan membawa muatan hasil tangkapan.

Kedua, nelayan harus memiliki keterampilan untuk mengoperasikan alat penangkap ikan, cara menangkap ikan, serta cara melakukan penanganan dan penyimpanan ikan di atas kapal. Selain itu, nelayan juga harus menguasai beberapa jenis alat tangkap yang digunakan (purse seine, longline, bouke ami, gillnet, dan sebagainya). Untuk itu, Komite Approval harus memastikan bahwa kedua standar operasi ini diikuti.

Pada akhirnya, kita semua berharap agar hadirnya lembaga-lembaga pelatihan yang tersertifikasi secara nasional melalui Komite *Approval* ke depan akan mendorong semakin banyak nelayan Indonesia yang memenuhi sertifikasi. Dengan begitu, diharapkan agar Indonesia menjadi negara yang mampu menerapkan STCW-F 1995 dan menjamin keselamatan kerja seluruh nelayannya.

#### 5.4 Sertifikasi dan Kompetensi Nelayan Tradisional

Indonesia merupakan negara kelautan dengan potensi kelautan yang luar biasa. Dengan laut seluas 5,8 juta km<sup>2</sup>, dan estimasi jumlah ikan mencapai 12,54 juta ton/tahun, laut memberikan peluang yang begitu besar bagi masyarakat untuk mencari nafkah

sebagai sumber penghidupannya. Langkah pemerintah meratifikasi standar (STCW-F 1995) melalui Perpres Nomor 18 Tahun 2019 untuk mendukung keselamatan para nelayan dan ABK Indonesia di laut sudah tepat. Namun disayangkan, mayoritas nelayan Indonesia dengan ukuran kapal di bawah 30 GT masih berpengetahuan tradisional sehingga terbatas untuk mengadopsi sertifikasi tersebut.

BRSDM mencatat sedikitnya dari hampir 650.000 perahu/kapal yang ada, baru sekitar 11.000 di antaranya berukuran di atas 30 GT (Widjaja, 2020). Artinya, masih banyak nelayan dan kapal/perahu yang belum bersertifikat atau memenuhi standar International Maritime Organization (IMO), lembaga di bawah PBB. Tentu saja ini menjadi sebuah paradoks. Di satu sisi kita mau menerapkan standar keselamatan keamanan di laut dengan standar yang tinggi. Tapi kita juga menghadapi anggota keluarga besar kita, masyarakat Indonesia, yang masih berpengetahuan tradisional (Widjaja, 2020).

Untuk itu, KKP melalui Puslatluh KP, BRSDM, tengah mendorong peningkatan profesi nelayan sebagai sebuah pekerjaan yang layak dengan penerapan standar yang mengatur hak dan kewajiban mereka. Guna mencapainya, KKP memberikan pelatihan kepada para nelayan agar dapat tampil sebagai tenaga kerja profesional sesuai standar STCW-F 1995. Hal ini akan dilakukan melalui balai-balai diklat yang dimiliki KKP maupun balai yang dimiliki oleh pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.

Tak hanya dari jajaran pemerintah, kami mendorong agar masyarakat membentuk lembaga-lembaga pelatihan mandiri yang melatih masyarakat nelayan di sekitarnya. Sebab, terdapat hampir 2,7 juta jiwa nelayan yang tersebar di 10.624 desa pesisir di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, jumlah lembaga pelatihan harus cukup banyak sehingga dapat diakses dengan mudah oleh para nelayan. Untuk mendorong lembaga-lembaga pelatihan itu maka pemerintah pusat membentuk Komite *Approval* yaitu semacam lembaga akreditasi. Lembaga ini akan menetapkan standar, norma, prosedur, dan mekanisme kriteria yang diperlukan untuk mendirikan sebuah lembaga pelatihan.

## Distandarisasi, Awak Kapal Ikan RI Siap Naik Level

KKP News



Jakarta - Indonesia siap menerapkan standar internasional kepada para awak kapal perikanan sesuai dengan Konvensi STCW-F (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel) 1995 yang dikeluarkan oleh Organisasi Maritim Internasional (IMO). STCW-F merupakan konvensi internasional IMO tentang standar pelatihan, sertifikasi dan dinas jaga bagi awak kapal penangkap ikan.

Hal ini ditandai dengan penyampaian piagam akses konvensi STCW-F kepada Sekjen IMO, Kitack Lim di Kantor Pusat IMO, London. Penyerahan piagam akses ini dilakukan oleh para delegasi Indonesia untuk IMO, Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi dan Dirjen Perikanan Tangkap KKP, Zulficar Mochtar.

Dirjen Perikanan Tangkap, M. Zulficar Mochtar mengatakan Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2019. Tujuan Indonesia meratifikasi konvensi tersebut dalam rangka mempertegas komitmen Indonesia untuk menghasilkan awak kapal perikanan yang terlatih, berkompeten, dan bersertifikat.

“Selama ini ABK kita terutama yang di luar negeri perlakuannya nggak sama dengan yang lain. Dengan ratifikasi ini, kita sudah ada standarnya. Otomatis ini nanti akan berpengaruh ke ekonominya dan ke tata kelola perikanan tangkap kita,” kata Zulficar saat ditemui di London, Inggris, Kamis (28/11/2019).

Salah satu manfaat yang akan dirasakan oleh awak kapal penangkap ikan Indonesia pasca-ratifikasi konvensi ini adalah diakuinya secara internasional seluruh sertifikat kompetensi awak kapal penangkap ikan yang diterbitkan oleh pemerintah Indonesia. Selama ini, sertifikat kompetensi awak kapal penangkap ikan Indonesia yang banyak bekerja pada kapal ikan di luar negeri tidak mendapat pengakuan sehingga menurunkan daya saing serta memperlemah posisi tawar, baik dalam penentuan gaji maupun fasilitas yang diperoleh.

Dengan awak kapal penangkap ikan yang terlatih, berkompeten, dan tersertifikasi internasional, maka Indonesia akan turut berkontribusi dalam menciptakan salah satu tatanan global dalam kegiatan penangkapan ikan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Setelah penyampaian piagam akses ini, pemerintah akan menyempurnakan regulasi yang sudah ada untuk menyesuaikan dengan aturan-aturan yang diamanatkan konvensi dalam tiga bulan ke depan. Lima tahun kemudian, diharapkan regulasi dimaksud sudah bisa ditetapkan untuk implementasi secara utuh.

Pemberlakuan konvensi ini diharapkan menjadi tonggak sejarah dalam peningkatan kompetensi awak kapal penangkap ikan Indonesia, baik yang bekerja di dalam maupun di luar negeri. Hal ini sejalan dengan prioritas Pemerintah Indonesia dalam lima tahun mendatang yaitu pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil, pekerja keras, menguasai teknologi maju, dan dinamis. (Eduardo Simorangkir - detikFinanceJumat, 29 Nov 2019)



## Daftar Pustaka

*Birdsall N., Kelley A. C., Sinding S. W. 2001.* Why population matters: demographic change, economic growth, and poverty in the developing world Oxford, UK: Oxford University Press

*Basri F. 2019.* SDM dan teknologi kunci lolos dari middle income trap. Alinea.id.

*Jelita N.I. 2019.* Kabar Baik, Human Capital Index Indonesia Meningkat. Media Indonesia. (<https://mediaindonesia.com/read/detail/346102-kabar-baik-human-capital-index-indonesia-meningkat>)

*Arumingtyas L. 2020.* Emil Salim: Negara Maju Tak Hanya Ekonomi, Perlu Kuat SDM dan Lingkungan. Mongabay, 7 Juli 2020. (<https://www.mongabay.co.id/2020/07/07/emil-salim-negara-maju-tak-hanya-ekonomi-perlu-kuat-sdm-dan-lingkungan/>)

*Putri, Cantika Adinda. 2020.* Kualitas SDM RI Belum Optimal, Nih, Mas Nadiem!. (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200701184938-4-169544/kualitas-sdm-ri-belum-optimal-nih-mas-nadiem>)

*Kiki Nindya Asih, Amalia Insan Kamil, Danny Hermawan A, Sri Noerhidajati: TRANSISI DEMOGRAFI DAN STABILITAS SISTEM KEUANGAN: STUDI KASUS INDONESIA DAN JEPANG*

*Widjaja, S. 2018.* Transformasi Budaya Maritim Berbasis Teknologi. Amafrad Press.

## Profil Penulis



Dr. Lilly Aprilya Pregiwati, S.Pi, M.Si  
KEPALA PUSLATLUH KP

**D**r. Lilly Aprilya Pregiwati lahir di Jakarta pada 7 April 1968. Memiliki pengalaman lebih dari 27 tahun di Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), saat ini ia menjabat sebagai Kepala Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan (Puslatluh KP). Selama kariernya, Lilly telah malang melintang di berbagai bidang. Pada 2015 hingga 2019, ia ditunjuk sebagai Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Kerja Sama Luar Negeri di mana ia bertanggung

jawab dalam publikasi dan mendukung kerja sama dengan berbagai negara dan organisasi internasional. Senada dengan itu, ia juga pernah menempati posisi Kepala Pusat Data Statistik dan Informasi pada tahun 2014-2015.

Sebelumnya pada tahun 2009, Lilly mengemban posisi Kepala Bagian Perencanaan setelah ia sukses menjalankan perannya sebagai Kepala Subbagian Kerja Sama dan Kepala Subbidang Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan dalam kurun waktu 2005-2009. Di bidang pelatihan dan penyuluhan, Lilly juga pernah memangku tanggung jawab sebagai Kepala Subbidang Materi Pendidikan Pelatihan dan Penyuluhan selama 2001-2005. Pengalaman ini, diperkaya dengan segudang perjalanannya, memperkaya Lilly dalam mengorganisir SDM kelautan dan perikanan.

Lilly menyelesaikan pendidikan Diploma 3 dalam bidang akuakultur di Ahli Usaha Perikanan (AUP) pada 1989 silam. Lalu ia melanjutkan Diploma 4 pada bidang yang sama di Sekolah Tinggi Perikanan (STP) Jakarta pada 1993. Pada tahun 2000, Lilly memperoleh gelar sarjana perikanan dari Institut Perikanan Bogor (IPB). Ia kemudian menyelesaikan studi magisternya di bidang perikanan laut di IPB pada tahun 2007. Sepuluh tahun kemudian tepatnya pada tahun 2017, Lilly memperoleh gelar doktor di bidang teknologi kelautan dari IPB.

Pada tingkat internasional, Lilly juga pernah mengenyam pendidikan informal terkait Study of Environmental and Socio-Economy dari ASEAN-EEC. Selain itu, ia pernah memperoleh pendidikan mengenai Fish Pathology di Japan International Cooperation Agency (JICA), Jepang. Ia juga pernah mengikuti pendidikan mengenai Aquaculture Technology di Korea International Cooperation Agency (KOICA), Korea.

Buku ini menjadi sumbangsih Lilly untuk mengajak lebih banyak lagi masyarakat ikut membangun SDM kelautan dan perikanan melalui pelatihan. Melalui digitalisasi dan sejumlah inovasi pelatihan yang dilakukan Lilly di bawah kepemimpinannya di Puslatluh KP, ia berharap Indonesia akan mencetak semakin banyak nelayan, pembudidaya, petambak, pengolah hasil laut, maupun ASN yang mumpuni guna mengoptimalkan potensi kelautan dan perikanan yang melimpah.



Badan Riset dan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Kelautan dan Perikanan