



"SDM kompeten memaksimalkan daya saing kuat"

Di terbitkan oleh :
Pusat Pelatihan dan Penyuluhan
Kementerian Kelautan dan Perikanan

ARSITEKTUR SERTIFIKASI KOMPETENSI SDM

ARSITEKTUR SERTIFIKASI
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(STUDI KELAUTAN DAN PERIKANAN)

Jln. Merdeka Timur. Gambir. Jakarta Pusat

**Arsitektur Sertifikasi Kompetensi
Sumber Daya Manusia
(Studi Kelautan Dan Perikanan)**



Penyusun

Dr. Mochammad Farkan, A.Pi, SE, M.Si

Arsitektur Sertifikasi Kompetensi SDM (Studi Kelautan Dan Perikanan)

Penyusun :

Dr. Mochammad Farkan, A.Pi, SE, M.Si.

Sampul :

Indra Rohanda

Foto ilustrasi :

M. Falih Fika Maulana

Editor :

Alifrizqi Fika Cendekia

M.Faisal.S

Penerbit

Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan
Perikanan

Alamat penerbit:

Gedung Mina Bahari 3 Lantai 5. Kementerian Kelautan dan
Perikanan

Jln. Merdeka Timur. Gambir.Jakarta Pusat

Cetakan Pertama : Juni 2020



Hak cipta dilindungi oleh undang-undang .
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Isi diluar tanggung jawab percetakan.

Ketentuan pidana pasal 72 UU No.19 tahun 2002

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) atau pidana paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengerdarkan atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (Lima ratus juta rupiah).

Terimakasih kasih atas bantuan, saran dan pemikirannya, kami ucapkan kepada

Bapak Prof. Ir. R. Sjarief Widjaja, Ph.D; FRINA
Kepala Badan Riset Dan Sumberdaya
Manusia Kelautan Dan Perikanan

Semua rekan rekan Pusat Pelatihan dan
Penyuluhan Kelautan dan Perikanan
khususnya Bidang Pelatihan Kelautan Dan
Perikanan

Kata Pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah S.WT atas berkah dan rahmat-Nya penyusunan buku tentang Arsitektur Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia (Studi Kelautan dan Perikanan) dapat diselesaikan sesuai dengan harapan dan cita - cita.

Buku ini disusun untuk memberikan informasi dan panduan tentang mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) kompeten khususnya di sektor kelautan dan perikanan. Pembahasan buku ini dititik beratkan pada sistem sertifikasi kompetensi SDM khususnya sektor kelautan dan perikanan, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Kerangka Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia, Sertifikasi kepelautan. Tujuan sertifikasi profesi ini adalah memastikan kompetensi seseorang yang diberikan oleh organisasi atau asosiasi profesi berdasarkan peraturan dan perundangan. Penilaian atau asesmen didapatkan setelah melalui asesmen dengan terlebih dahulu melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja. Sertifikasi yang diberikan organisasi atau asosiasi profesi memberikan jaminan bahwa orang yang menyandanginya telah mendapatkan standar kompetensi tertentu. Kredibilitas suatu sertifikasi sangat ditentukan oleh organisasi atau lembaga pemberi sertifikasinya, sehingga dalam proses asesmen harus berdasarkan pada azas, SOP dan kaidah yang telah ditetapkan. Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah

membantu dalam penyelesaian buku ini. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Jakarta, Juni 2020

Penyusun

Sambutan

Bapak Prof. Ir. R. Sjarief Widjaja, Ph.D FRINA
Kepala Badan Riset dan SDM kelautan dan
perikanan

Profesionalisme sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, dunia kerja dan industri sangat berbeda sehingga kompetensi yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu mempunyai level kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Kemajuan ilmu, pengetahuan, teknologi, perubahan regulasi dan lingkungan akan dapat merubah tatanan yang sedang berjalan. Tantangan di era globalisasi serta pasar yang kompetitif menjadikan hampir tidak ada batas pertukaran barang dan jasa antar bangsa. Pengembangan bisnis era 4.0 yang mengandalkan *internet* telah merubah bentuk usaha dan organisasi sehingga dunia kerja yang kurang oriented terhadap situasi ini banyak yang menutupusahanya.

Kondisi ini menuntut daya tahan dan daya saing organisasi dan lembaga lebih meningkat sehingga pengembangan sumber daya manusia sebagai *intellectual asset* menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif. Pengembangan kompetensi SDM harus dapat bersaing dengan negara atau mitra bisnis yang memberikan kepastian *link and match* dengan dunia kerja dengan dunia industri. Kegiatan link and match

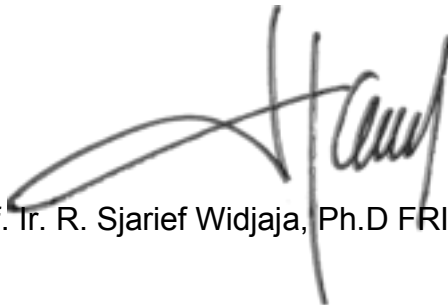
pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja masih terus menjadi isu nasional, karena kompetensi kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. Untuk itu lembaga pelatihan seperti *training centre, corporate university* dan bahkan pendidikan tinggi, harus mampu menjawab tantangan ini.

Untuk memberikan legitimasi tentang keahlian seseorang maka perlu adanya sertifikat kompetensi yang diperoleh melalui proses sertifikasi. Sertifikat merupakan bukti autentik yang diberikakan kepada seseorang atas kompetensi yang dimiliki. Banyak seseorang yang pengalamannya mempunyai kompetensi di bidang tertentu, namun karenabelum mempunyai sertifikat, maka tidak bisa meyakinkan pengguna atau industri terhadap kompetensi yang dimiliki.

SDM kelautan dan perikanan yang mencapai 11 juta orang (BPSDMKP, 2013) juga menuntut untuk dilakukan sertifikasi sehingga salah satu program adalah sertifikasi satu juta pelaku utama/ usaha. Program sertifikasi kompetensi merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, di domestik maupun internasional. Untuk meningkatkan jumlah tenaga yang tersertifikasi memang perlu menyediakan kemudahan akses dan jaminan membangun infrastruktur sertifikasi. Program Sertifikasi Profesi harus dilakukan secara berkelanjutan agar SDM di Indonesia bangkit dan berkembang, menjadi

pengelola sumberdaya di segala Sektor untuk
kemakmuran masyarakat Indonesia.

Jakarta, Juni 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a more vertical, stylized structure on the right.

Prof. Ir. R. Sjarief Widjaja, Ph.D FRINA

The background is a dark gray color. There are several stylized fish silhouettes. One is a large light gray fish in the upper right. Another is a smaller white fish on the left side. There are also some faint, larger light gray shapes at the bottom and top left corners, possibly representing other fish or abstract shapes.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata pengantar	i
Sambutan Ka Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan	ii
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Dasar hukum	4
C. Istilah dan definisi	9
D. Rangkaian Proses Sertifikasi SDM	13
BAB II Standar Kompetensi Kerja	17
A. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)	17
B. Mengembangkan Standar Kompetensi Kerja	28
BAB III Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi)	33
A. Pengertian	33
B. Pengembangan dan Penerapan KKNi	35
BAB IV Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)	67
A. Tinjauan Umum LSP	67
B. Jenis Lembaga Sertifikasi Profesi	71
C. Mengembangkan Lembaga Sertifikasi Profesi Profisiensi	86
D. Tempat Uji Kompetensi (TUK)	98

BAB V	Sertifikasi	116
	A. Pengertian Sertifikasi	116
	B. Infrastruktur Sistem Sertifikasi Kompetensi Profesi Nasional	117
	C. Skema Sertifikasi Profesi	128
	D. Materi Uji Kompetensi	136
	E. Sertifikasi Di Bidang Kepelautan	143
	F. Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP)Kapal Penangkapan Ikan	152
BAB VI	Asesmen Mandiri dan Demonstrasi	172
	A. Asesmen Mandiri Dalam CBT dan CBA	172
	B. Asesmen Observasi Demonstrasi	178
Bab VI	Kesimpulan	

Daftar Pustaka

DAFTAR GAMBAR

1	Skema Pengembangan SDM berbasis kompetensi (Kemenaker, 2020)	13
2	P2MKP sebagai tempat kerja dan sebagai lembaga pelatihan serta sertifikasi	16
3	Tahapan penyusunan RSKKNI	21
4	Sistem pengembangan SKKNI	22
5	Sistem standardisasi kompetensi kerja nasional	23
6	Skema penggunaan Standar Kompetensi	23
7	Harmonisasi SKKNI	24
8	Penerapan SKKNI pada insutri pengolahan ikan yang dibuktikan dengan asesmen kompetensi	32
9	Jenjang KKNi	41
10	Skema LSP kelautan dan perikanan di lembaga pelatihan	82
11	Proses sertifikasi di TUK	114
12	Fasilitas TUK tentang garam	115
13	TUK di Balai Latihan untuk kompetensi penangkapan ikan	115
14	Sistem sertifikasi kompetensi	127
15	Target dan sasaran pelatihan	128
16	Jenis skema sertifikasi profesi	130
17	Skema sertifikasi yang layak jual	136
18	Proses uji kompetensi	137
19	Skema asesmen kompetensi	138
20	Asesmen kompetensi di perusahaan pengolahan ikan	138
21	Asesmen kompetensi di salah satu TUK budidaya ikan	139
22	Asesmen kompetensi pengisian oksigen pengangkutan ikan	139
23	Skema sinergi pelatihan atau pemagangan dengan	140

	proses sertifikasi.	
24	Sertifikasi Daring (<i>On Line</i>)	141
25	Contoh sertifikat kompetensi	142
26	Fasilitas Simulator Di TUK untuk uji kompetensi kepelautan	152
27	Sebaran lokasi PU.KPKAPIN	158
28	Contoh sertifikat CoC Ankapin dan atkapin tingkat II	170
29	Contoh sertifikat CoP BST	170
30	Contoh sertifikat CoP MC dan MEFA	171
31	Contoh sertifikat IMO .09 dan 3,12	171

DAFTAR TABEL

1	Deskripsi tiap jenjang KKNi Menurut Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012	42
2	Daftar Dokumen Lisensi LSP UPT diklatluh BRSDM- KP	92
3	Klasifikasi TUK	104
4	Diklat Ankapin Dan Atkapin	160
5	Contoh instruksi kerja	177

DAFTAR LAMPIRAN

1	Qualification Certification Schemes In Fisheries Referencing To Aqrf And Aqf Sfi-11, 2014	184
2	Daftar Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Kelautan Dan Perikanan	205
3	Daftar standar kompetensi kerja khusus	216
4	Daftar KKNi bidang kelautan dan perikanan	216
5	Prosedur Sertifikasi Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan (ANKAPIN). Ahli Teknik Kapal Penangkapan Ikan (ATKAPIN)	217



BAB I
PENDAHULUAN

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pembangunan, tidak terkecuali di sektor kelautan dan perikanan. Pengembangan dan operasional suatu kegiatan tidak terlepas dari potensi (SDM) yang mengelola kegiatan. SDM kelautan dan perikanan yang kompeten sangat dibutuhkan perannya untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing Indonesia sebagai negara kepulauan dengan kekayaan laut yang melimpah. Jika saja kekayaan kelautan dan perikanan Indonesia dikelola dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab, maka tidak diragukan lagi sektor kelautan dan perikanan Indonesia akan menjadi motor penting penggerak perekonomian nasional.

Tahun 2015 merupakan awal implementasi integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN yang menjadi momentum besar dalam pembangunan kompetensi. Pertukaran tenaga kerja berjalan bebas sehingga terdapat aliran bebas tenaga kerja terampil (*free flow of labor skill*). Tenaga kerja yang profesional dan kompeten saja yang dapat menguasai perekonomian dan produksi barang serta jasa. Mengantisipasi pasar global ini pelatihan dan sertifikasi semakin mendesak untuk dapat bersaing dengan negara mitra bisnis, dan

kepastian *link and match* antara tenaga kerja dengan dunia industri, usaha dan kerja. Permasalahan utama dalam sertifikasi SDM adalah

1. Tingkat kompetensi tenaga kerja masih di bawah standar yang dibutuhkan dunia usaha/dunia industri
2. Tenaga kerja yang sudah kompeten belum mendapat pengakuan resmi dalam bentuk sertifikat kompetensi
3. Penggunaan tenaga kerja yang telah bersertifikat kompetensi belum diterapkan di dunia usaha/dunia industri
4. Belum adanya *link and match* antara kurikulum pendidikan vokasi KP dengan kebutuhan kompetensi pada DUDI (SKKNI, KKNIdan IMO standard Sektor KP masih terbatas)
5. Kompetensi yang dibangun belum spesifik, misalnya farmasi laut , dll.

Isu kurang keterpaduan ini timbul karena kurangnya *employability* (kecakapan bekerja) pada dunia kerja. Hubungan atau *link and match* dengan industri telah diwadahi dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 08 tahun 2012 tentang kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKNi) dan telah disepakatinya *ASEAN Qualification Reference Framewrok* (AQRf). Disamping hal ini pembuktian kompetensi dengan dunia kerja adalah sertifikat yang dilakukan melalui sertifikasi dengan uji kompetensi.

Sertifikasi kompetensi terdiri dari komponen pokoknya yaitu :

1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
2. Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.
3. Sertifikasi Kompetensi Profesi.

Sertifikasi profesi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik. Untuk itu levelling kompetensi seseorang dilakukan dengan sertifikasi. sebagai ukuran dan buktinya harus ada sertifikat kompeten yang telah memenuhi standar dan peraturan perundangan. Isu sertifikasi menjadi hangat dibicarakan oleh berbagai kalangan khususnya pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembinaan profesi seperti profesi kelautan dan perikanan, perindustrian, perdagangan, pariwisata. Isu sertifikasi menjadi salah satu cara yang digunakan dalam membangun struktur karir profesional dan pengembangan kualitas atau mutu.

Upaya terus dilakukan untuk mengembangkan kompetensi bidang kelautan dan perikanan. Upaya pengembangan SDM di Indonesia yang mempunyai jumlah pelaku utama lebih dari 11 juta (BPSDMKP, 2013), perlu dilakukan pengukuhan dengan mengacu pada standar kompeten.

Program sertifikasi kompetensi merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia

(SDM) untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, baik untuk skala domestik maupun internasional sehingga disinilah peran lembaga pelatihan dan sertifikasi sangat penting.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum kegiatan sertifikasi kompetensi SDM antara lain.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
Pasal 18
 - 1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pemerintah, swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
 - 2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui *sertifikasi kompetensi kerja*.
 - 3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

- 4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi (bnsf) yang independen.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
Pasal 61
 - 1) Sertifikat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi.
 - 2) Ijazah diberikan kepada peserta didik sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi.
 - 3) Sertifikat kompetensi diberikan kepada peserta didik dan warga masyarakat sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi
4. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2009;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2004 Nomor 78, tambahan lembaran negara republik indonesia nomor 4408); dalam tugasnya memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi (lsp).

Pasal 1

Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional indonesia/dan atau internasional.

Pasal 3

BNSP bertugas melaksanakan *sertifikasi kompetensi kerja*.

6. Peraturan Pemerintah No. 19/2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pp No. 19/2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pasal 89

- (1) Pencapaian kompetensi akhir peserta didik dinyatakan dalam dokumen ijazah dan/atau sertifikat kompetensi.
- (2) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau oleh lembaga sertifikasi mandiri yang dibentuk oleh organisasi profesi yang diakui pemerintah sebagai tanda bahwa peserta didik yang bersangkutan telah lulus uji kompetensi.

7. PP No. 31/2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Pasal 1

- 1) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- 4) Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.

8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
10. Peraturan Pemerintah No. 62 Tahun 2015 Tentang Pendidikan, Pelatihan Dan Penyuhan Kelautan dan Perikanan.
11. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
Pasal 2
KKNi terdiri atas 9 jenjang kualifikasi, dimulaidari jenjang 1 (satu) terendah sampai dengan jenjang 9 (sembilan) sebagai jenjang tertinggi.
Pasal 9
Penerapan KKNi Pada setiap sektor atau bidang profesi ditetapkan oleh kementerian atau lembaga yang membidangi sektor atau bidang profesi yang bersangkutan sesuai dengan kewenangannya.
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 338);
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Tata

- Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 364);
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);
 15. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No 35 Tahun 2015 Tentang Sistem Dan Sertifikasi HAM Pada Usaha.
 16. Perikanan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2016 Tentang SKKNI.
 17. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No 2 Tahun 2017 Tentang Persyaratan Dan Mekanisme Sertifikasi Ham Perikanan.
 18. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No 17 Tahun 2017 Tentang Tim Ham Perikanan.
 19. Permen KP no. 53 tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Di Bidang KP.
 20. Pedoman BNSP 201 dan 202.

C. Istilah Dan Definisi

Isitilah yang didefinisikan ini diambil dari beberapa referensi untuk memahami pengertian dalam pembahasan buku ini.

1. Pelatihan adalah peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap

D. Rangkaian Proses Sertifikasi SDM

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam sistem pelatihan dan sertifikasi merupakan pengembangan sumber daya manusia sejak perencanaan, rekrutmen peserta latih, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi SDM, pemeliharaan seluruh perangkat pelatihan dan sertifikasi didasarkan kepada standar kompetensi yang kontekstual dengan tempat kerja. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi memastikan pencapaiannya pelatihan sampai kompeten sesuai dengan standar. Di Indonesia terdapat tiga standar yaitu SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), standar internasional (SI) dan standar kompetensi kerja khusus (SK3).



Gambar 1. Skema Pengembangan SDM berbasis kompetensi (Kemenaker, 2020)

BAB II

STANDAR KOMPETENSI KERJA

A. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Standar Kompetensi Kerja merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006, terdapat tiga (3) standar kompetensi kerja yaitu ;

1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI);
2. Standar Khusus yaitu standar yang hanya diterapkan pada satu lembaga/perusahaan;
3. Standar Internasional, yang merupakan standar yang mengadopsi standar internasional.

Peraturan Pemerintah PP 31/2006 mengatur SKKNI dikelompokkan ke dalam jenjang kualifikasi dengan mengacu pada KKNi dan/atau jenjang jabatan standar kompetensi menjadi persyaratan dasar utama dalam membangun pengembangan SDM berbasis kompetensi. Berdasarkan standar ini akan menjadi bahan menyusun kurikulum,

materi pembelajaran, mengembangkan SOP hingga perangkat asesmen dan sertifikasi.

1. Manfaat Standar Kompetensi

Manfaat bagi Institusi pendidikan dan pelatihan

- a. Memberikan informasi untuk pengembangan program pelatihan, kurikulum, materi pelatihan, peralatan dan bahan latihan
- b. Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan, penilaian dan sertifikasi.

Manfaat bagi dunia usaha, industri dan kerja serta pengguna tenaga kerja.

- a. Membantu rekrutmen
- b. Membantu penilaian tenaga kerja
- c. Dipakai untuk membuat uraian jabatan
- d. Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasarkan kebutuhan dunia kerja, usaha dan industri

Institusi penyelenggara pengujian dan sertifikasi

- a. Sebagai acuan dalam merumuskan program sertifikasi sesuai dengan kualifikasi dan levelnya
- b. Sebagai acuan dalam penyusunan MUK

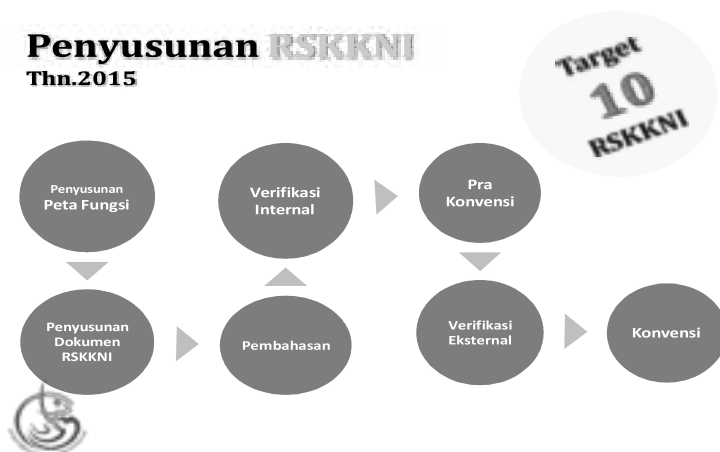
2. Menyusun Standar Kompetensi

Menyusun standar kompetensi diawali dengan menyusun peta kompetensi. Kedudukan peta Kompetensi dalam kerangka sistem standarisasi kompetensi merupakan gambaran komprehensif tentang kompetensi dari setiap fungsi dalam suatu lapangan usaha yang akan dipergunakan sebagai acuan dalam menyusun standar kompetensi. Peta kompetensi dikembangkan melalui riset analisa fungsi berdasarkan fungsi bisnis/organisasi yang mencakupi fungsi kunci, fungsi utama dan fungsi dasar.

Terdapat dua model pemetaan kompetensi, yakni berbasis okupasi yang dikenal dengan MOSS (*Model Occupational Skill Standars*), dan berbasis kompetensi yang kita kenal dengan RMCS (*Regional Model Competency Standars*). Pada MOSS pemetaan diawali dengan okupasi/job titles yang diidentifikasi job and task-nya selanjutnya diidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan, sedangkan RMCS memulai pemetaan dari fungsi-fungsi kerja industri secara riil untuk menghasilkan produk/jasa. Secara makro, bagi negara-negara yang mempunyai variasi bisnis yang besar (*giant corporaion*) seperti Indonesia, hingga yang sangat kecil (*mikro*), dapat mengalami kesulitan untuk menetapkan klaster okupasi secara seragam. Melalui regulasi teknisnya, secara nasional

Indonesia memilih berbasis kompetensi, sehingga tulisan ini akan membahas peta untuk model RMCS. Walau demikian keduanya dapat diharmonisasikan.

Peta kompetensi digunakan sebagai persyaratan langkah awal dalam penyusunan standar kompetensi di industri atau SKKNI di setiap atau lapangan usaha yang mengacu pada peta kompetensi yang disusun dalam rencana induk pengembangan (RIP) SKKNI di sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.



Gambar 3. Tahapan penyusunan RSKKNI

SKKNI yang tersusun digunakan untuk membangun SDM yang kompeten dengan digunakan sebagai standar pelatihan yang diharapkan oleh dunia kerja dan industri serta

wirusaha. Untuk menyusun SKKNI melalui proses pengembangan dengan unsur seperti gambar dibawah ini.



Gambar 4. Sistem pengembangan SKKNI

Penyusunan struktur kurikulum dalam pelatihan berbasis kompetensi (PBK) maka penggunaan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) menjadi acuan standar. Pengujian sertifikasi juga didasarkan SKKNI ini. Unit dalam SKKNI terdiri dari beberapa unit yaitu unit dasar, unit inti dan unit spesialisasi. Dibawahini adalah skema penggunaan standar kompetensi. SKKNI harus dilakukan harmonisasi tingkat nasional dan internasional dengan skema seperti gambar dibawah ini.



Gambar 5. Sistem standardisasi kompetensi kerja nasional



Gambar 6. Skema penggunaan Standar Kompetensi

Gambar 7. Harmonisasi SKKNI

- a. Diskusi awal dengan para pemangku kepentingan utama seperti, personil di industri (HRD), ahli/spesialis di lapangan, wakil organisasi.
- b. Lakukan kajian dan pemetaan dari para profesional, dan praktisi dengan ketelusuran terhadap standar dan regulasi teknis di bidang/sektornya.

Mengidentifikasi fungsi bisnis dari industri/organisasi

- a. Pada level industri/organisasi, fungsi bisnis diidentifikasi sebagai bisnis utama suatu industri/usaha/organisasi.
- b. Pada tingkat makro untuk tujuan pengembangan standar kompetensi nasional, fungsi bisnis dapat diidentifikasi dari fungsi sektor/subsektor/bidang.
- c. Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekuivalennya dengan pemetaan bisnis nasional, seperti BKLUI (Buku Kelompok Lapangan Usaha Indonesia), Nomor HS (*Harminized Standard*) dan lain-lain.

Memetakan fungsi kunci dalam fungsi bisnis industri.

- a. Fungsi kunci (*key function*) merupakan fungsi-fungsi suatu kesisteman dengan disiplin ilmu spesifik yang dihimpun untuk menjadi fungsi bisnis, contoh fungsi kunci : fungsi produksi,

- pemasaran, engineering, HRD dan lain-lain yang spesifik dengan fungsi bisnis/organisasi.
- b. Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekuivalennya dengan sistem/disiplin dalam standard dan regulasi teknis. Dalam divisi-divisi, sedangkan pada lembaga pelayanan publik biasanya diidentifikasi dalam direktorat-direktorat.
- Memetakan fungsi utama (*major functions*)
- a. Fungsi utama (*major function*) merupakan subsistem atau sub disiplin dari fungsi kunci.
 - b. Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekivalensinya dengan sub-sistem/sub-disiplin dalam standard dan regulasi teknis. Dalam industri, biasanya diidentifikasi dalam bagian-bagian, sedangkan pada lembaga pelayanan publik biasanya diidentifikasi dalam sub-direktorat.

Memetakan fungsi dasar (*basic functions*).

- a. Fungsi dasar (*basic functions*) merupakan fungsi dasar terkecil dalam industri/organisasi untuk menghasilkan produk atau jasa kepada klien external maupun klien unit mandiri internal lainnya.
- b. Mengidentifikasi ketelusuran dan tingkat ekivalensinya dengan fungsi-fungsi dasar dalam standar dan regulasi teknis. Industri biasanya

diidentifikasi dalam jasa/jasa produk-produk yang ditawarkan, dan jasa-jasa antar unit mandiri dalam organisasi.

Validasi peta kompetensi

- a. Proses konsultasi yang komprehensif (peer review, workshop) antar bidang dalam industri/organisasi dirancang untuk menelaah dan memvalidasi peta kompetensi.
- b. Pada pemetaan nasional, biasanya dilakukan melalui konvensi yang merupakan bagian dari pengembangan Standar Kompetensi Nasional, di Indonesia kita kenal SKKNI.

Manfaat peta kompetensi bagi industri, pekerja dan diklat, dengan adanya peta kompetensi dapat digunakan sebagai :

- a. Menjelaskan fungsi-fungsi yang mampu telusur dalam industri.
- b. Mendesain pendidikan dan pelatihan vokasi, dan asesmen untuk semua jenis pekerjaan.
- c. Melakukan audit kinerja pada industri ataupun organisasi lainnya.
- d. Restrukturisasi bisnis atau industri dalam pengembangan produk atau jasa baru, dan perencanaan multi-skilling tenaga kerja.
- e. Peningkatan pengakuan di berbagai bidang, negara dan kawasan.

B. Mengembangkan Standar Kompetensi Kerja

Tujuan pengembangan standar kompetensi :

1. Menetapkan persyaratan kinerja oleh industri, organisasi atau kelompok profesional;
2. Menetapkan acuan pembanding untuk pembelajaran, asesmen dan pengakuan pendidikan dan pelatihan;
3. Menetapkan persyaratan regulasi atau lisensi;
4. Menetapkan persyaratan untuk memasuki suatu okupasi atau profesi;
5. Memberikan dasar untuk pemeliharaan kompetensi suatu okupasi atau profesi; atau
6. Mendukung pencapaian tujuan bisnis, strategi, pengembangan SDM atau organisasi.

Langkah-langkah mengembangkan standar kompetensi.

1. Menginterpretasi persyaratan dan riset area kompetensi
 - a) Klarifikasi ruang lingkup dan tujuan pengembangan standar kompetensi.
 - b) Konfirmasi sistem standardisasi dan regulasi teknis.
 - c) Riset awal untuk mengidentifikasi informasi yang relevan sesuai ruang lingkup, untuk

Pemberlakuan SKKNI di Kelautan dan Perikanan

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 53/Permen- KP/2018 tentang pemberlakuan standard kompetensi kerja nasional Indonesia di bidang kelautan dan perikanan sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berkualitas dalam bidang kelautan dan perikanan serta guna menghadapi persaingan global dan persaingan yang sangat ketat. Untuk itu kegiatan pelatihan dan permagangan diarahkan juga menggunakan SKKNI dalam proses pelatihan.



Gambar. 8 Penerapan SKKNI pada insutri pengolahan ikan yang dibuktikan dengan asesmen kompetensi.



BAB III
KERANGKA KUALIFIKASI
NASIONAL INDONESIA (SKKNI)

BAB III

KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA (KKNI)

A. Pengertian

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah struktur penjenjangan kualifikasi kompetensi sumber daya manusia Indonesia yang menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan sektor pendidikan dengan pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema pengakuan kemampuan kerja yang disesuaikan dengan kompetensi di berbagai sektor pekerjaan. KKNI merupakan perpaduan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional, dan sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran (*learning outcomes*) nasional, yang dimiliki Indonesia untuk menghasilkan sumber daya manusia nasional yang bermutu dan produktif.

Kualifikasi kompetensi SDM di Indonesia sendiri sudah di atur dalam Perpres Nomor 8 Tahun 2012. Pasal 1 ayat (1), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian

pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Setiap pendidikan dan pelatihan harus memiliki kurikulum yang menjamin lulusannya memiliki kualifikasi yang setara dengan kualifikasi yang disepakati dalam KKNi. Pada setiap pendidikan dan pelatihan memiliki kewajiban untuk memfasilitasi program keahliannya untuk melakukan restrukturisasi kurikulum. Penjejaran kualifikasi tenaga kerja di Indonesia ditetapkan pada Perpres tersebut terdiri dari sembilan level yaitu dari jenjang jabatan terendah (kualifikasi I) sampai jenjang jabatan tertinggi (kualifikasi IX). Kriteria penjejaran dalam KKNi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Derajat kesulitan bidang keahlian atau pekerjaan diukur mulai dari tugas-tugas yang mudah, yang sekedar pengulangan tanpa pertimbangan sampai yang teramat rumit, berubah, tidak terduga yang memerlukan pertimbangan.
- b. Pengetahuan yang diperlukan dari sekedar hanya mengandalkan ingatan, sampai pada yang memerlukan analisis dan evaluasi.
- c. Tanggung jawab yang diemban, dapat meliputi tanggung jawab pada orang lain dan juga atas jumlah serta kualitas hasil.
- d. Penerapan pengetahuan untuk pelatihan kerja, pendidikan dan pekerjaan yang tinggi.

B. Pengembangan dan Penerapan KKNI

1. Landasan Hukum KKNI

Setelah terbit Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, pengaturan tentang implementasi KKNI diatur lebih lanjut dalam:

- a. Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia nomor 73 tahun 2013 tentang penerapan kerangka kualifikasi nasional indonesia bidang pendidikan tinggi;
- b. Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia nomor 81 tahun 2014 tentang ijazah, sertifikat kompetensi, dan sertifikat profesi pendidikan tinggi;
- c. Peraturan menteri dalam negeri republik indonesia nomor 2 tahun 2013 tentang pedoman pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintahan daerah;
- d. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi, republik indonesia nomor 8 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
- e. Peraturan menteri ketenagakerjaan, republik indonesia nomor 21 tahun 2014 tentang pedoman penerapan kerangka kualifikasi nasional Indonesia.

2. Tujuan dan Manfaat KKNi

Tujuan KKNi adalah menjadi pedoman untuk:

- a. Menetapkan kualifikasi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja;
- b. Menetapkan skema pengakuan kualifikasi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja;
- c. Menyetarakan kualifikasi di antara capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja;
- d. Mengembangkan metode dan sistem pengakuan kualifikasi tenaga kerja dari negara lain yang akan bekerja di Indonesia.

Pada jangka panjang, penerapan KKNi akan berdampak pada:

- a. Meningkatnya kuantitas sumber daya manusia Indonesia yang bermutu dan berdaya saing internasional agar dapat menjamin terjadinya peningkatan aksesibilitas sumber daya manusia Indonesia ke pasar kerja nasional dan internasional;
- b. Meningkatnya kontribusi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja dalam pertumbuhan ekonomi nasional;

- c. Meningkatnya mobilitas akademik untuk meningkatkan saling pengertian, solidaritas, dan kerja sama pendidikan tinggi antar-negara di dunia;
- d. Meningkatnya pengakuan negara-negara lain, baik secara bilateral, regional, maupun internasional kepada Indonesia tanpa meninggalkan ciri dan kepribadian bangsa Indonesia.

3. Pengembangan KKNi

Sebagai pijakan KKNi adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, sehingga pada tahun 2012 dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, Berdasarkan hal tersebut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 73 Tahun 2013 yang mengatur penerapan KKNi di perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan tinggi di Indonesia secara keseluruhan. Penerapan KKNi tidak hanya di perguruan tinggi saja, namun juga ke berbagai institusi pendidikan dan pelatihan lainnya seperti: Sekolah Menengah Ketrampilan (SMK), Lembaga Kursus dan Pelatihan, Asosiasi Profesi.

ketenagakerjaan. KKNi harus dikembangkan dengan teliti, disertai dengan tahapan-tahapanyang jelas dan mendorong keikutsertaan semua pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan sehingga hasil-hasil yang dicapai merupakan kesepakatan bersama.

1. Penjejaran dan penyetaraan KKNi

KKNi menyatakan sembilan jenjang kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang produktif. Deskripsi kualifikasi pada setiap jenjang KKNi secara komprehensif mempertimbangkan sebuah capaian pembelajaran yang utuh, yang dapat dihasilkan oleh suatu proses pendidikan, baik formal, non-formal, informal, maupun pengalaman mandiri untuk dapat melakukan kerja secara berkualitas. Deskripsi setiap jenjang kualifikasi juga disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, atau seni, serta perkembangan sektor-sektor pendukung perekonomian dan kesejahteraan rakyat, seperti perindustrian, pertanian, kesehatan, hukum, dan aspek lain yang terkait.

Capaian pembelajaran juga mencakup aspek-aspek pembangun jati diri bangsa yang tercermin dalam Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Bhinneka Tunggal Ika yaitu menjunjung tinggi pengamalan kelima sila Pancasila dan penegakan hukum, serta mempunyai komitmen untuk menghargai keragaman agama, suku, budaya,

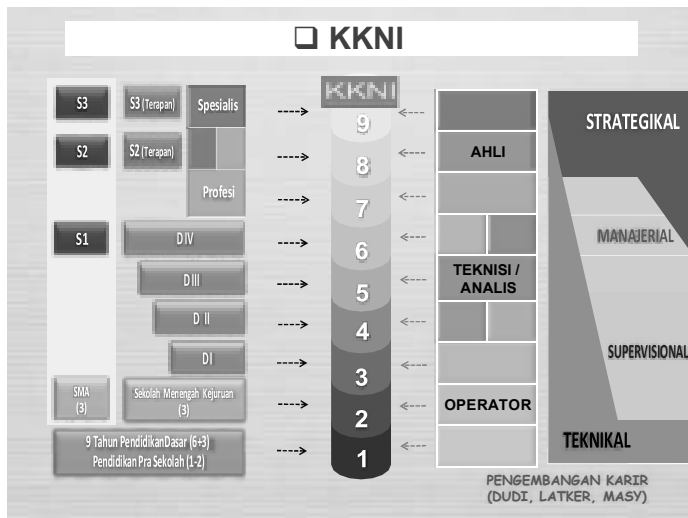
bahasa, dan seni yang tumbuh dan berkembang di bumi Indonesia.

Jenjang Kualifikasi pada KKN I KKN I menyediakan sembilan jenjang kualifikasi, dimulai dari Kualifikasi jenjang 1 sebagai kualifikasi terendah dan kualifikasi jenjang 9 sebagaikualifikasi tertinggi. Penetapan jenjang 1 sampai 9 dilakukan melalui pemetaan komprehensif kondisi ketenagakerjaan di Indonesia ditinjau dari sisi penghasil (supply push) maupun pengguna (demand pull) tenaga kerja. Berdasarkan gambar dibawah ini pengelompokkan 9 jenjang kualifikasi KKN I terdiri atas:

- a. Jenjang 1 - 3 dikelompokkan dalam jabatan operator;
- b. Jenjang 4 - 6 dikelompokkan dalam jabatan teknisi atau analis;
- c. Jenjang 7 - 9 dikelompokkan dalam jabatan ahli.

Penjenjangan kualifikasi pada KKN I dengan jenjang sembilan sebagai jenjang tertinggi tidak serta-merta berarti bahwa jenjang tertinggi KKN I tersebut lebih tinggi dari jenjang kualifikasi 7 yang berlaku di Eropa (8 jenjang) dan Hongkong (7 jenjang) atau sebaliknya lebih rendah dari jenjang kualifikasi yang berlaku di Selandia Baru (10 jenjang). Hal ini lebih tepat dimaknai bahwa jenis kualifikasi pada KKN I dirancang untuk

memungkinkan setiap jenjang kualifikasinya bersesuaian dengan kebutuhan bersama antara penghasil dan pengguna lulusan, kultur pendidikan/ pelatihan/kursus di Indonesia saat ini dan gelar lulusan setiap jalur pendidikan yang berlaku di Indonesia.



Gambar 9. Jenjang KKNI (Sumber: Kemenakertrans 2017)

Sedangkan deskripsi dalam masing – masing jenjang kualifikasi seperti tabel dibawah ini.

pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja. (Disadur dari beberapa diskusi para pakar). Untuk meluluskan peserta didik yang kompeten harus menyelaraskan kurikulum yang disediakan dengan KKNi dan SKKNi sehingga lulusannya sesuai kompeten yang dibutuhkan oleh industri, usaha dan wirausaha.

4. Mengembangkan Skema Sertifikasi KKNi

Pada setiap level KKNi terdiri atas unit-unit standar kompetensi level yang setara dan persyaratan dasarnya, misalnya Sertifikat 4 bidang pelatihan dan asesmen maka berisi standar kompetensi dengan level KKNi. Karena skema ini berlaku secara nasional dan seharusnya *portable* antar negara, skema Sertifikasi KKNi seharusnya ditetapkan oleh suatu Komite Skema yang dibentuk oleh otoritas kompeten sesuai bidangnya. Tuntutan pengembangan skema sertifikasi KKNi:

1. Adanya otoritas kompeten yang independen dalam sertifikasi profesi yang berfungsi :
 - a) Mengkoordinasikan pengembangan, penerapan dan review pedoman pengembangan skema sertifikasi KKNi, yakni BNSP.
 - b) Konsultasi dengan pemangku kepentingan dalam pengembangan dan penerapan KKNi.

- c) Registrasi kualifikasi dalam skema sertifikasi KKNi.
 - d) Deseminasi informasi kepada public dan memberikan bimbingan tentang skema sertifikasi KKNi.
 - e) Memberikan saran kepada Kemeterian dan lembaga tentang sumberdaya yang dibutuhkan.
2. Validasi KKNi untuk setiap bidang harus dipastikan dan ditetapkan oleh otoritas kompeten instansi teknis pada bidangnya dan memastikan keterlibatan para pemangku kepentingannya sesuai standar dan regulasi KKNi.
 3. Pada lembaga pendidikan dan pelatihan dituntut mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi yang mampu telusur dengan KKNi sesuai bidangnya.
 4. Pada tempat kerja / industri dituntut untuk mengembangkan sistem penjenjangan karir berbasis kompetensi yang mampu.
 5. Jaminan mutu dan asesmen KKNi oleh lembaga sertifikasi yang dilisensi oleh otoritas sertifikasi nasional yaitu BNSP.

Langkah mengembangkan skema sertifikasi KKNi

1. Mengidentifikasi dan interpretasi KKNi dan persyaratan dasarnya berdasarkan standar regulasi teknis :

- a) Identifikasi standar yang memuat persyaratan sertifikasi, hak pemohon serta kewajiban profesi yang disertifikasi termasuk kode etik profesi (*term and conditions*).
- b) Informasikan Standar kompetensi bagi calon peserta baik yang baru lulus pelatihan maupun profesi yang sudah pengalaman.
- c) Jelaskan keputusan sertifikasi yang ditetapkan untuk seorang calon oleh LSP berdasarkan informasi yang dikumpulkan selama proses sertifikasi.
- d) Tetapkan proses surveilen untuk memantau pemenuhan profesi yang disertifikasi dengan persyaratan profesi yang disertifikasi dengan persyaratan skema serifikasi yang relevan.
- e) Tetapkan Proses sertifikasi ulang sesuai dengan persyaratan kompetensi dan dokumen relevan lain untuk menjamin bahwa profesi yang disertifikasi selalu memenuhi sertifikasi yang mutakhir.
- f) Informasikan persyaratan bahwa profesi yang disertai menandatangani.

2. Validasi skema sertifikasi

- a) Identifikasi Prosedur validasi skema sertifikasi.
- b) Validasi Kriteria kompetensi peserta uji kompetensi.

- c) Lakukan konsensi.
 - d) Verifikasi semua persyaratan skema sertifikasi secara objektif dan sistematis dengan bukti terdokumentasi sehingga memadai untuk menegaskan kompetensi calon.
 - e) Ajukan untuk verifikasi oleh BNSP.
 - f) Sosialisasikan kepada masyarakat.
3. Memelihara skema sertifikasi
- a) Evaluasi Metode dan prinsip - prinsip asesmen.
 - b) Pertimbangkan pendapat dari pemangku kepentingan dalam merekomendasikan perbaikan.
 - c) Berikan informasi mengenai setiap perubahan di dalam persyaratan kepada wakil - wakil komite/bidang sertifikasi dan dewan pengarah kepada pemangku kepentingan.
 - d) Verifikasi Perbaikan skema sertifikasi profesi dari usulan pemangku kepentingan berdasarkan pedoman BNSP.
 - e) Identifikasi Analisis pekerjaan/praktek.

Tujuan dan manfaat pengembangan skema sertifikasi KKNi

Bagi industri:

1. Membantu industri dalam mengembangkan penggolongan karyawan/SDM berbasis kompetensi yang mampu telusur dengan jenjang karir berbasis kompetensi dan kesetaraan dengan jenjang kualifikasi.
2. Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk / jasanya dibuat oleh tenaga - tenaga yang kompeten dan terpelihara kompetensinya.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas industri dalam rekrutmen apriasi dan remunerasi berbasis kompetensi.

Bagi tenaga kerja/peserta didik /pelatihan:

1. Mempromosikan pemastian dan pemeliharaan kompetensi dalam pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*).
2. Meningkatkan pengertian jalur dan jenjang pembelajaran dan kualifikasi, serta bagaimana hubungan masing - masing, serta sertifikasinya.
3. Meningkatkan akses terhadap kesempatan sertifikasi dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun pengalaman kerja.

4. Memberikan insentif dalam partisipasi masyarakat dalam peningkatan kompetensi ditempat kerja, pendidikan dan pelatihan.
5. Mempermudah, mempercepat dan memastikan bagi pembelajar untuk pengembangan diri dan mobilitas karir.
6. Meningkatkan transfer kredit dengan kualifikasi.
7. Meningkatkan ruang lingkup RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau).

Bagi kelembagaan pendidikan dan pelatihan:

1. Meningkatkan jaminan mutu dan pengakuan lembaga pendidikan dan pelatihan.
2. Memastikan kualifikasi relevan terhadap *perceived social and economic needs*.
3. Memastikan bahwa standar pendidikan dan pelatihan terdefinisikan dengan *learning outcomes* dan diterapkan secara konsisten.
4. Memastikan bahwa penyelenggara pendidikan dan pelatihan mencapai standar mutu tertentu.
5. Meningkatkan pengakuan internasional (Disadur dari diskusi dan artikel KKNI)



BAB IV
LEMBAGA SERTIFIKASI
PROFESI (LSP)



BAB IV

LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI (LSP)

A. Tinjauan Umum LSP

LSP merupakan kelembagaan sertifikasi kompetensi profesi yang dilisensi oleh otoritas sertifikasi, di Indonesia kita kenal BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi. Sebagai organisasi tingkat nasional yang berkedudukan di wilayah Republik Indonesia. Tugas LSP adalah memberikan pelayanan asesmen dan sertifikasi kompetensi profesi. Sertifikasi kompetensi, LSP mempunyai peran memastikan dan memelihara kompetensi. Pembentukan LSP ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004.

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah didapat melalui proses pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja harus dipelihara, bukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah Lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lisensi diberikan melalui proses akreditasi oleh BNSP yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah

memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi.

1. Fungsi dan Tugas LSP

LSP ini mempunyai tugas memberikan pelayanan asesmen dan sertifikasi kompetensi profesi. Dalam sertifikasi kompetensi, LSP mempunyai peran memastikan dan memelihara kompetensi. Pembentukan LSP ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004.

Fungsi dan Tugas LSP sesuai PBNSP 202 tahun 2014, LSP memiliki fungsi melaksanakan

Sertifikasi Kompetensi dan Tugas :

- a. Menyusun dan mengembangkan skema sertifikasi
- b. Membuat perangkat asesmen dan uji kompetensi
- c. Menyediakan tenaga penguji (*asesor*)
- d. Melaksanakan sertifikasi
- e. Melaksanakan surveilans pemeliharaan sertifikasi
- f. Menetapkan persyaratan, memverifikasi dan menetapkan TUK
- g. Memelihara kinerja asesor dan TUK
- h. Mengembangkan pelayanan sertifikasi Developer yang memelihara sekaligus mengembangkan standar kompetensi bertugas sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi industri.
- b. Mengembangkan standar kompetensi.
- c. Mengkaji ulang standar kompetensi.

Wewenang LSP :

1. Menerbitkan sertifikat kompetensi;
2. Mencabut / membatalkan sertifikasi kompetensi;
3. Memberikan sanksi kepada Asesor dan TUK yang melanggar Aturan;
4. Mengusulkan Skema Baru,
5. Mengusulkan dana TUK menetapkan Biaya Uji Kompetensi.

Pengendalian LSP :

Kinerja LSP dipantau secara periodik melalui laporan kegiatan Surveilien dan monitoring LSP yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan BNSP dikenakan sanksi sampai pada pencabutan lisensi Kinerja pemegang sertifikat dipantau melalui laporan pengguna jasa (industri), (*Triana, H; E. Rosmalia, 2017*).

2. Kedudukan dan wewenang LSP

- a. Kedudukan LSP, adalah organisasi tingkat nasional yang berkedudukan di wilayah Republik Indonesia, dan dapat memiliki cabang yang berkedudukan di kota lain.
- b. Fungsi dan tugas LSP, sebagai :

tenaga yang kompeten dan terpelihara kompetensinya.

- a. Membantu Industri dalam asesmen untuk rekrutmen, membangun sistem manajemen, appraisal, pelatihan, remunerasi berbasis kompetensi.
- b. Membantu industri dalam membangun penggolongan dan penjenjangan karir SDM berbasis kompetensi.

Bagi tenaga kerja:

- a. Membantu tenaga kerja meyakinkan kepada industri/organisasinya bahwa dirinya telah kompeten dalam suatu unit kompetensi berdasarkan pengamatan bekerja dan belajar mandiri.
- b. Membantu memastikan dan memelihara kompetensi tenaga kerja selama bekerja diindustri/
organisasi untuk meningkatkan percaya diri tenaga kerja akan kompetensinya.
- c. Membantu tenaga kerja dalam mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar baik secara formal maupun secara mandiri.
- d. Membantu pengakuan kompetensi oleh industri lintas sektor dan lintas negara.

Bagi lembaga pelatihan industri:

- a. Membantu memastikan *link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dari industri.
- b. Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program pelatihan.
- c. Membantu memastikan pencapaian hasil pelatihan yang tinggi.
- d. Tersedia standar kompetensi (SKKNI, standar internasional, atau standar khusus) dan skema sertifikasinya.
- e. Industri/organisasi mengembangkan SDM berbasis kompetensi.

Langkah-langkah mengembangkan LSP Pihak 1

1. Memastikan komitmen manajemen industri/organisasi.
 - a) Identifikasi potensi, manfaat dan pemangku kepentingan dari sertifikasi profesi.
 - b) Lakukan apresiasi/ *awareness* tentang sertifikasi profesi pihak 1 kepada top manajemen dan *board of director*.
 - c) Tetapkan komitmen organisasi untuk membangun LSP Pihak 1 industri/organisasi.
 - d) Bentuk tim pengembangan sistem manajemen mutu LSP (*Team of QMS*).
2. Menyiapkan sumber daya.

Proses selanjutnya BNSP akan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen manajemen dan memberitahukan untuk dilakukan asesmen. BNSP dapat mengidentifikasi bila diperlukan dilakukan pra-asesmen sebelum dilakukan asesmen penuh (*full assessment*). Pendirian LSP yang mencakup bidang kelautan dan perikanan terdiri dari LSP - 1 terdapat di seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan. Jumlah saat ini ada 25 LSP-1. Sedangkan LSP - 3 terdapat 5 LSP yang sudah operasional, walaupun ada satu LSP yang masih proses approval dari BNSP. Untuk memudahkan pemahaman dapat dilihat pada gambar skema dibawah ini.



Gambar 10. Skema LSP kelautan dan perikanan di lembaga pelatihan

LSP Pihak 2 (*second party*),

yaitu LSP yang dibentuk oleh industri untuk mensertifikasi pemasoknya, atau otoritas komponen dalam rangka sertifikasi wajib terhadap jejaring kebijakannya;

LSP Pihak Ke Tiga

LSP yang didirikan oleh asosiasi industri dan/atau asosiasi profesi dengan tujuan melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja untuk sektor dan atau profesi tertentu sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP.

Persyaratan dasar untuk membangun LSP, memastikan:

1. Dibentuk/didukung oleh asosiasi industri atau asosiasi profesi yang menggunakan tenaga bersertifikat;
2. Standar kompetensinya (standar nasional (SKKNI), standar internasional, atau standar khusus), ketiga jenis LSP dapat menggunakannya;
3. Skema sertifikasinya (Kerangka Kualifikasi Nasional (KKNI), Kualifikasi Okupasi Nasional, klaster, unit dan profesiensi);

7

4. Sarana dan perangkat (kantor LSP dan perangkat kerja pelayanan sertifikasi, acuan pembandingan, pedoman, skema sertifikasi)
5. Asesor kompetensinya;
6. Sumber daya

Langkah-langkah mengembangkan LSP

1. Mengembangkan komitmen pemangku kepentingan:
 - a) Identifikasi acuan normatif pengembangan LSP, yakni Pedoman BNSP dan regulasi teknis pada bidang substansinya.
 - b) Lakukan apresiasi / sosialisasi untuk memastikan komitmen para pemangku kepentingan untuk membentuk LSP.
 - c) Untuk LSP P3, bentuk panitia kerja pembentukan LSP dan kembangkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sesuai pedoman BNSP 202;
 - d) Kembangkan organisasi yang mencakupi pengarah, dan pelaksana (kepala, bagian administrasi, bidang standarisasi, bidang sertifikasi, bidang manajemen mutu dan komite skema);
 - e) Pastikan dokumentasi pembentukan adalah sah: untuk LSP Pihak 3 disahkan oleh notaris, sedangkan untuk LSP pihak 1 dan pihak 2

- mutu terhadap pedoman BNSP dan regulasi teknis.
- f) Menerapkan sistem manajemen mutu kepada seluruh personel LSP.
 - g) Melakukan validasi untuk memastikan kesesuaian dokumen sistem manajemen mutu terhadap pedoman BNSP, regulasi teknis, dan kesesuaian pelaksanaan, dan ajukan lisensi kepada BNSP.
2. Mengendalikan dan meningkatkan secara berkelanjutan LSP.
- a) Lakukan audit internal secara periodik terhadap LSP.
 - b) Lakukan kaji ulang secara periodik.
 - c) Lakukan pengembangan produk/jasa skema sertifikasi berlanjut.

B. Mengembangkan Lembaga Sertifikasi Profesi Profisiensi (BNSP, 2015)

LSP adalah lembaga sertifikasi pembentukannya oleh suatu industri / organisasi yang mempunyai komitmen memelihara kompetensi secara mandiri, dan mendapat dukungan dari asosiasi industri terkait. Sedangkan uji profesional, adalah uji keberterimaan kompetensi yang dilakukan dengan cara evaluasi atau ujian (*examination*) dengan cara evaluasi atau ujian (*examination*) dengan mengujikan indikator kuat (norma) suatu

kompetensi yang dibanding dengan suatu besaran statistik untuk menentukan suatu masih terpelihara (*in layer*) atau tidak terpelihara (*out layer*).

Apabila hasilnya *out layer* maka diberikan rekomendasi. apabila yang berkaitan dengan presisi maka rekomendasi kepada peserta untuk menambah pengalaman kerja dibawah supervisi, dan bila berkaitan dengan akurasi maka rekomendasi kepada peserta untuk melakukan pelatihan kembali (*re-training*). Acuan normatif pengembangan LSP ini adalah pedoman BNSP 213 dan pedoman BNSP lainnya yang terkait.

Tujuan sertifikasi profisiensi adalah untuk memelihara kompetensi para profesi setelah sebelumnya membuktikan kompetensinya sesuai dengan standar kompetensi baik diperoleh dari proses pembelajaran maupun dari pengalaman yang ditetapkan oleh suatu sistem yang dibuktikan (*approved*) oleh LSP Profisiensi. LSP Profisiensi ini biasanya dibentuk oleh asosiasi profesi dengan dukungan asosiasi industri untuk memelihara kompetensi anggotanya.

Manfaat sertifikasi profisiensi:

Bagi LSP:

- a. Memberikan efisiensi (waktu, tenaga, proses, dan biaya) proses penilaian dalam rangka pemeliharaan kompetensi.

- b. Memberikan hasil rekomendasi yang konsisten kepada peserta uji profesiensi.

Bagi tenaga kerja:

- a. Memberikan kepastian konsistensi, efisiensi, objektivitas dan imparzialitas proses penilaian kompetensi.
- b. Membantu tenaga kerja meyakinkan kepada industri/organisasinya bahwa dirinya masih terpelihara kompetensinya.
- c. Meningkatkan percaya diri tenaga kerja akan kompetensinya.
- d. Membantu tenaga kerja dalam mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar baik secara formal maupun secara mandiri.
- e. Membantu pengakuan keterpeliharaan kompetensinya oleh industri lintas sektor dan Lintas negara.

Bagi Industri/organisasi:

- a. Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk/jasanya dibuat oleh tenaga- tenaga yang kompeten dan terpelihara kompetensinya.
- b. Membantu Industri dalam pemeliharaan kompetensi karyawannya baik dalam rangka

evaluasi tahunan maupun dalam rangka remunerasi berbasis kompetensi.

Bagi Lembaga pelatihan:

- a. Membantu menjaga kualitas dan kompetensi manajemen kelembagaan lembaga pendidikan dan atau pelatihan.
- b. Membantu memastikan *Link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dari industri.
- c. Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program pelatihan,
- d. Membantu memastikan pencapaian hasilpelatihan yang tinggi.

Persyaratan dasar membangun LSP Profisiensi sebagai berikut :

- a. Tersedia standar kompetensi (SKKNI, standar internasional, atau standar khusus) dan skema sertifikasinya.
- b. Dukungan asosiasi Industri/organisasi dalam mengembangkan SDM berbasis kompetensi.
- c. Adanya sistem yang memastikan atau membuktikan bahwa peserta uji kompetensi adalah personil yang sudah mempunyai kompetensi sebelumnya baik melalui pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi maupun pengalaman kerja yang dibuktikan oleh kelembagaan yang kredibel.

TUK di Lembaga Diklat dan Lembaga.

Organisasi

1. TUK dipersiapkan pembentukannya oleh lembaga pendidikan dan pelatihan atau oleh suatu organisasi yang legal, dengan surat Keputusan Penetapan organisasi induk tentang dibentuknya TUK.
2. Struktur organisasi tempat uji kompetensi harus memiliki kepala TUK, bagian teknik operasional dan bagian mutu yang menjamin kesesuaian manajemen yang berkesinambungan.
3. LSP dapat menetapkan persyaratan tambahan bagi TUK sesuai dengan karakteristik profesi.

Tempat Uji Kompetensi harus:

- a. Kredible dan memuaskan pelanggan, pihak yang berwenang, atau organisasi yang memberikan pengakuan;
- b. organisasi harus mencakup pekerjaan yang dilakukan dalam fasilitas tempat kerja yang permanen dan operasional;
- c. Personil inti terhindar dari pertentangan kepentingan.
- d. Mempunyai kebijakan dan prosedur yang menyatakan komitmen untuk mengikuti, menerapkan persyaratan khusus sesuai profesi

yang ditetapkan oleh LSP dalam lingkup profesinya.

Kepala TUK mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- a. melaksanakan penyiapan penyelenggaraan uji kompetensi/asesmen kompetensi,
- b. menjaga kesesuaian TUK terhadap persyaratan tempat kerja sesuai Pedoman BNSP dan Pedoman-pedoman dari LSP terkait.
- c. menyiapkan rencana program dan anggaran pelaksanaan uji kompetensi,

Bidang teknis uji kompetensi mempunyai tugas:

- a. menyiapkan sarana dan prasarana uji kompetensi
- b. memfasilitasi proses Uji Kompetensi,
- c. menyiapkan asesor pendamping terhadap proses uji kompetensi yang dilakukan oleh asesor uji kompetensi dari LSP,

Bagian manajemen mutu mempunyai tugas:

- a. menerapkan sistem manajemen mutu TUK sesuai Pedoman ini,

- b. memelihara berlangsungnya sistem manajemen agar sesuai dengan standar dan pedoman yang berlaku,
- c. melakukan audit internal dan kaji ulang manajemen TUK.

Bagian Administrasi mempunyai tugas:

- a. memfasilitasi unsur-unsur organisasi TUK guna terselenggaranya program uji kompetensi,
- b. melaksanakan tugas-tugas ketatausahaan organisasi TUK,

Fungsi, Tugas dan Wewenang TUK

TUK memiliki fungsi sebagai tempat penyelenggaraan asesmen/uji kompetensi, dan melakukan pemeliharaan serta evaluasi penerapan standar kompetensi dalam uji kompetensi.

TUK mempunyai tugas:

- a. Membuat usulan materi uji kompetensi kepada LSP,
- b. Menyiapkan tempat uji kompetensi yang sesuai tempat kerja,
- c. Mengkoordinasikan persyaratan administratif untuk pelaksanaan kegiatan uji kompetensi termasuk pengusulan penugasan asesor.

- d. Mengkaji ulang pelaksanaan uji kompetensi di TUK.
- e. Melakukan penerimaan pendaftaran calon peserta uji kompetensi untuk disampaikan kepada LSP.

Wewenang

- a. Mengusulkan kebutuhan biaya pelaksanaan uji kompetensi di TUK kepada LSP,
- b. Mempromosikan uji kompetensi di wilayah kerjanya
- c. Mempromosikan organisasinya sebagai TUK yang diverifikasi,
- d. Mengusulkan hasil evaluasi penerapan standar kompetensi dalam pelaksanaan uji kompetensi.

Sarana dan Perangkat

- a. TUK seharusnya memiliki kantor tetap sekurang-kurangnya dalam waktu 2 tahun dan memiliki sarana kerja yang memadai.
- b. TUK harus memiliki asesor kompetensi sesuai dengan ruang lingkup yang diajukan untuk diverifikasi, untuk menjadi bagian dari tim asesor LSP dengan persyaratan tetap menjaga ketidakberpihakan sebagai asesor.
- c. TUK harus memiliki rencana kegiatan yang mencerminkan pelayanan yang diberikan.

- d. TUK harus memiliki perangkat kerja yang meliputi:
- Standar kompetensi sesuai lingkup layanannya,
 - Pedoman pelaksanaan sertifikasi termasuk tata cara penyiapan Tempat Uji Kompetensi

Perangkat

- a. Peralatan dan piranti lunak yang digunakan untuk uji kompetensi harus mampu menghasilkan akurasi yang diperlukan dan harus sesuai dengan spesifikasi yang relevan;
- b. Jika menggunakan peralatan di luar pengawasannya yang tetap, harus dipastikan persyaratan standar ini dipenuhi.
- c. Peralataan harus dipelihara kinerjanya;
- d. Peralatan pengujian, termasuk piranti keras dan piranti lunak, dijaga keamanannya dari penyetelan yang akan mengakibatkan ketidakabsahan hasil pengujian;

Persyaratan Manajemen

Sistem Jaminan Mutu / SOP

- a. Standar Prosedur Operasi / Sistem Mutu TUK harus menetapkan, menerapkan dan memelihara Standar Prosedur Operasi (SOP) /

sistem mutu yang sesuai dengan lingkup kegiatannya,

- b. Dokumentasi SOP / sistem mutu dikomunikasikan, dimengerti, tersedia, dan diterapkan oleh semua personil yang terkait,
- c. Peranan dan tanggung jawab manajemen teknis dan manajemen mutu ditetapkan dalam panduan mutu / SOP.

Pengendalian Dokumen dan rekaman

- a. TUK mengendalikan semua dokumen,
- b. Dokumen SOP / sistem mutu dan rekaman diidentifikasi secara unik,
- c. Dokumen yang diterbitkan harus ditinjau dan disetujui oleh personil yang berwenang sebelum diterbitkan,
- d. Dokumen dikaji ulang secara berkala,
- e. Rekaman mutu harus mudah didapat bila diperlukan dalam fasilitas yang memberikan lingkungan yang sesuai untuk mencegah terjadinya kerusakan atau deteriorasi,
- f. Waktu penyimpanan rekaman harus ditetapkan.

Audit Internal dan kaji ulang manajemen

- a. TUK harus secara periodik melaksanakan audit internal untuk memverifikasi kesesuaian

- pengoperasian kegiatannya terhadap persyaratan,
- b. Temuan audit ditindaklanjuti dengan tindakan perbaikan pada waktunya,
 - c. Program audit internal mencakup semua unsur sistem mutu/SOP,
 - d. Audit harus dilaksanakan oleh personil yang terlatih dan mampu apabila sumber daya memungkinkan, independen dari kegiatan yang diaudit,
 - e. Bidang kegiatan yang diaudit, temuan audit dan tindakan perbaikan yang dilakukan harus direkam,
 - f. Kaji ulang manajemen TUK harus dilakukan secara periodik sesuai jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan,
 - g. Temuan kaji ulang manajemen dan tindakan yang dilakukan harus direkam.

Personil

- a. Memastikan kompetensi personil yang melakukan pendampingan pengujian kompetensi, mengevaluasi pelaksanaan uji, dan menandatangani laporan pengujian kompetensi,

- b. Mempunyai kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi dan merencanakan pelatihan yang dibutuhkan personil,
- c. Program pelatihan relevan dengan tugas sekarang dan tugas yang diantisipasi,
- d. Personil yang dikontrak dan personil teknis dan pendukung inti tambahan harus disupervisi dan kompeten dan mereka bekerja sesuai dengan sistem TUK,
- e. Menetapkan uraian tugas dan kewenangan tertentu kepada personil tertentu.

Verifikasi TUK

Tata cara pemberian status verifikasi

- a. TUK mengajukan permohonan untuk mendapatkan verifikasi dengan melampirkan:
 - Dokumen organisasi sesuai yang disyaratkan,
 - Dokumen perangkat kerja sesuai yang disyaratkan.
- b. Penilaian terhadap kelayakan TUK pemohon dilakukan dalam 2 tahap:
 - Tahap pertama, dilakukan "*adequacy audit*" audit kecukupan yang menilai aspek organisasi dan sistem melalui asesmen kesesuaian dokumen terhadap persyaratan

- pedoman BNSP dan pedoman LSP, serta konfirmasi dukungan industri terkait,
- Tahap kedua, asesmen kesesuaian dokumen dan sistem terhadap persyaratan dan Pedoman BNSP dan LSP serta kesesuaiannya terhadap pelaksanaannya.
- c. Pemberian verifikasi disertai ketentuan yang mewajibkan TUK yang telah diverifikasi mempertahankan kelayakan organisasi dan kelayakan programnya.

Pengawasan

- a. TUK berstatus verifikasi wajib membuat laporan berkala setiap 6 bulan tentang pelaksanaan uji kompetensi kepada LSP.
- b. Laporan mencakup jumlah peserta uji kompetensi, unit kompetensi dan kualifikasi, masalah-masalah keluhan pelanggan serta usulan perbaikan.
- c. LSP melakukan surveilan terhadap TUK.

Sanksi

- a. LSP berwenang menjatuhkan sanksi kepada TUK berstatus verifikasi yang gagal memenuhi ketentuan yang berlaku.

- b. Proses pengenaan sanksi adalah melalui peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga diterbitkan dalam selang waktu 1 (satu) bulan.

Bentuk sanksi yang diberikan berupa:

- Pemberhentian sementara kegiatan TUK,
- Pencabutan Status verifikasi.



Gambar 11. Proses sertifikasi di TUK



Gambar 12. Fasilitas TUK tentang garam



Gambar 13. TUK di Balai Latihan untuk kompetensi penangkapan ikan

The background is a dark gray color. There are several stylized fish silhouettes. One large light gray fish is positioned in the upper right quadrant, facing left. A smaller white fish is on the left side, also facing left. At the bottom center, there is a light gray shape that resembles a fish's tail or a similar aquatic form. The text 'BAB V SERTIFIKASI' is located in the lower right area of the page.

BAB V
SERTIFIKASI

BAB V

SERTIFIKASI

A. Pengertian Sertifikasi

Untuk mendapatkan sertifikat dengan sertifikasi sering juga digunakan istilah lain yaitu asesmen. Proses sertifikasi juga dalam asesmen, memiliki pengertian yaitu independen, obyektif, dan tugas yang regular bagi kepentingan profesional dalam satu atau lebih area di kelautan dan perikanan. Sertifikasi KP menunjukkan para profesional teknologi kelautan dan perikanan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang dapat dibuktikan. Sertifikasi kompetensi ini memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan, khususnya dalam pasar global karena kemampuan dan pengetahuan profesional KP telah diuji dan didokumentasikan. Sertifikasi kompetensi SDM kelautan dan perikanan merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang dikuasai oleh tenaga kerja di bidangkalautan dan perikanan. Standar kompetensi mencerminkan kemampuan.

Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yangtelah di dapat melalui proses pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja kompetensi harus di pelihara, bukan hanya pernah kompeten, tetapi kompeten dan terus kompeten.

Bagi lembaga pendidikan dan pelatihan

1. Membantu memastikan *link and match* antara kompetisi lulusan dengan tuntutan kompetensi industri.
2. Memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat.
3. Memastikan pencapaian hasil diklat tertinggi.
4. Membantu lemdiklat dalam sistem asesmen yang baik yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi selama proses diklat.

Keuntungan Sertifikasi

Sertifikasi memiliki keuntungan sebagai berikut :

1. Membuka lebih banyak kesempatan pekerjaan.
2. Meningkatkan kredibilitas seorang profesional di mata pemberi kerja.
3. Meningkatkan posisi.
4. Reputasi bagi yang sudah bekerja.
5. Meningkatkan kompetensi dengan tenaga - tenaga dari manca negara.

Sistem Sertifikasi Kompetensi SDM (sumber BNSP, 2015)

Sistem Sertifikasi Profesi Nasional merupakan tatanan atau sistem manajemen nasional (SISMENAS) sertifikasi profesi suatu negara yang mencakup keterkaitan komponen - komponen sertifikasi profesi nasional yang komprehensif dan

sinerjik dalam rangka mencapai tujuan sertifikasi kompetensi kerja nasional di Indonesia.

Sistem sertifikasi profesi nasional umumnya terdiri atas 4 subsistem yakni: subsistem pengembangan skema sertifikasi, subsistem penerapan sertifikasi, subsistem pengembangan dan peningkatan berlanjut. Di Indonesia otoritas sertifikasi profesi adalah BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang diamanatkan UU no 13 tentang ketenagakerjaan dan ditetapkan melalui PP 23/2004. Tujuan sertifikasi profesi adalah untuk memastikan dan memelihara kompetensi yang telah didapat melalui proses pembelajaran baik formal, non formal, pelatihan kerja, ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja kompetensi harus dipelihara, bukan hanya pernah kompeten, tetapi kompeten dan terus kompeten. Subsistem pengembangan skema sertifikasi merupakan persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama. Setiap skema sertifikasi berisi standar kompetensi (standar nasional, Internasional maupun khusus) yang telah diverifikasi dalam rangka pengembangan sertifikasi. Terdapat 5 jenis skema sertifikasi, yakni :

1. Skema Sertifikasi Kualifikasi Kerja Nasional di Indonesia adalah KKNi
2. Skema Sertifikasi Kualifikasi Okupasi Nasional

3. Skema Sertifikasi berdasar Paket Kompetensi (*cluster*)
4. Skema Sertifikasi Unit Kompetensi
5. Skema Sertifikasi Profesional

Subsistem penerapan sertifikat ini mencakupi beberapa aspek, yakni: memberlakukan skema sertifikasi yakni penerapan wajib (*compulsory*), pemberlakuan di sarankan (*advisory*), dan pemberlakuan sukarela (*voluntary*). Otoritas kompeten dapat mewajibkan penerapan skema sertifikasi apabila berkalitan dengan keamanan, keselamatan, kesehatan, dan mempunyai perselisihan besar di masyarakat. Lisensi lembaga sertifikasi profesi (LSP) : LSP pihak satu yang di bentuk industri untuk mensertifikasi karyawannya sendiri, LSP pihak satu pendidikan vokasi, yaitu LSP yang di bentuk oleh pendidikan vokasi untuk mensertifikasi siswanya sendiri selama belajar disekolah. LSP pihak 3, yaitu LSP yang di bangun asosiasi profesi yang sebaiknya mendapat dukungan dari otoritas kompetennnya. Pelaksanaan sertifikasi yang mencakupi perencanaan dan pengorganisasian asesmen pengembangan perangkat asesmen dan pelaksanaan asesmen. Subsistem harmonisasi merupakan kesepakatan diantara dua pihak atau lebih untuk saling mengakui atau menerima

beberapa atau keseluruhan. Tujuan harmonisasi adalah untuk memfasilitasi perdagangan dan menstimulir aktifitas antara berbagai pihak melalui keberterimaan kompetensi, SDM dalam hal satu standar, satu pengujian satu sertifikasi, dan apabila sesuai, penandaan. dalam harmonisasi dapat dilakukan dengan cara yakni pertama kerjasama dengan negara mitra bisnis baik bilateral maupun regional seperti ASEAN, ASEAN uni eropa APEC dan lain lain. Kedua dengan notifikasi secara multilateral dengan GATS bila suatu negara menetapkan skema sertifikasi wajib yang berlaku tidak hanya dalam negeri tetapi juga personll yang masuk kesatu negara. Subsistem pengendalian dan peningkatan berlanjut memastikan bahwa sistem setifikasi profesi nasional dilaksanakan secara konsisten melalui audit, kaji ulang monitoring dan peningkatan berlanjut secara berkala dan terus menerus.

BUKTI PERENCANAAN ASESMEN KOMPETENSI

Bukti - bukti dalam asesmen kompetensi merupakan suatu bahan yang dikumpulkan dalam rangka membuktikan pencapaian kompetensi asesni sebagaimana dipersyaratkan Unit/sejumlah unit standar kompetensi yang didapat dari proses pembelajaran di tempat kerja, pelatihan kerja,

pendidikan baik formal maupun non - formal. Terdapat beberapa jenis bukti yakni bukti langsung, bukti tidak langsung, dan bukti tambahan.

- a. Bukti langsung adalah bukti - bukti yang dihasilkan pada saat asesmen dilangsungkan pada kegiatan kerja dalam kondisi nyata atau kerja yang disimulasikan, dan/atau hasil tinjauan/penilaian ulang produk kerja dan proyek di tempat kerja, contohnya: observasi aktifitas kerja, baik pada keadaan sebenarnya ataupun dalam kondisi disimulasikan contoh: produk hasil kerja.
- b. Bukti tidak langsung, merupakan tinjauan ulang laporan pihak ketiga dari suatu rangkaian sumber, dapat mencakupi: capaian terdahulu yang disahkan, buku rekaman kompetensi, diskusi dengan pengguna tenaga kerja, supervisor dan/atau rekan kerja, bukti pelatihan, asesmen kinerja, referensi, laporan dari pengguna tenaga kerja dan/atau supervisor, kesaksian para pihak, dan laporan kerja.
- c. Bukti tambahan, merupakan bukti-bukti yang dihasilkan dari hasil tinjauan ulang pencapaian masa lampau melalui jawaban lisan, pertanyaan tertulis dan/atau simulasi dari proses pencapaian kompetensi. Contoh: tinjauan ulang jawaban lisan, pertanyaan tertulis dan pertanyaan yang dikelola komputer, termasuk: pertanyaan terbuka/tertutup, jawaban pertanyaan yang

- dikembangkan, pertanyaan wawancara, presentasi lisan, asesmen mandiri, ujian tertulis.
1. Tinjauan lisan dokumentasi yang merinci capaian masa lalu dan terkini, termasuk bukti portofolio (kumpulan pekerjaan asesi), uraian tugas, jurnal/*log book*, dokumentasi pengakuan kompetensi terkini (RCC= *Recognition Current Competency*), dokumentasi pengakuan pembelajaran terdahulu (RPL= *Recognition Prior Learnig*), rekaman pelatihan (termasuk kualifikasi terdahulu dan penghargaan), sejarah pekerjaan (contoh: resume, CV), catatan pekerjaan (contoh: lembar kerja yang diselesaikan).

Aturan bukti sangat erat kaitannya dengan prinsip - prinsip asesmen (*valid, reliable, flexible, fair*) , dilengkapi dengan panduan pengumpulan bukti untuk memastikan bahwa bukti tersebut:

Valid, Semua bukti yang terkumpul memenuhi kriteria yang terdapat pada acuan pembanding (***benchmark***).

Terkini, mendemonstrasikan keterampilan dan pengetahuan terkini asesi dan memenuhstandar keterkinian. Kecukupan, cukup bukti untuk memenuhi seluruh bagian acuan pembanding.

Otentik, bukti yang dikumpulkan merupakan pekerjaan kandidat sendiri, bila bukti hasil dari tim masih dapat diverifikasi ketelusurannya. Pengumpulan bukti yang berkualitas

mempersyaratkan: mencakup demonstrasi pencapaian kriteria unjuk kerja, merefleksikan keterampilan, pengetahuan dan sikap sebagaimana dikemukakan pada unit kompetensi, memperlihatkan penerapan keterampilan pada konteks sebagaimana dikemukakan pada batasan variabel, mendemonstrasikan kompetensi setiap waktu, mendemonstrasikan kompetensi secara berulang, menjadi kebiasaan kerja asesi, dapat diverifikasi, mendemonstrasikan keterampilan/ pengetahuan terkini asesi, tidak mengurangi persyaratan bahasa, literasi dan numerasi sebagaimana dipersyaratkan dalam standar kompetensi. Mengidentifikasi bukti-bukti yang akan diberikan/ditampilkan oleh asesi pada saat kita merencanakan asesmen:

1. Identifikasi potensi - potensi bukti - bukti dari persyaratan skema sertifikasi.
2. Identifikasi skema sertifikasi yang dapat mencakupi skema sertifikasi KKNi, Kualifikasi Okupasi Nasional, klaster/paket, ataupun unit kompetensi.
3. Identifikasi persyaratan dasar dan persyaratan evaluasi pada skema yang dapat mencakupi satuan unit kompetensi atau secara terintegrasi, dan jenis bukti (L/TL/TBH) dalam menentukan bukti-bukti.

2. Identifikasi potensi bukti-bukti berdasarkan informasi calon asesi:
 - a. Identifikasi apakah calon asesi adalah individu atau kelompok homogeny
 - b. Untuk calon asesi kelompok homogen maka bukti dan jenis bukti dalam perencanaan asesmen jangka panjang dapat diidentifikasi keseragamannya berdasarkan informasi lain seperti proses pembelajaran, hasil pembelajaran, ataupun tempat dan lingkungan kerja yang sama.
 - c. Untuk calon asesi individu, yang informasi dalam pendekatan asesmennya belum dapat dipastikan, maka penetapan rencana bukti dan jenis bukti dapat dilakukan pada setiap permohonan dan jenis bukti diidentifikasi dari bukti - bukti yang dicantumkan pada data permohonan, dalam sistem BNSP kita kenal dalam APL O1.

3. Identifikasi potensi bukti - bukti berdasarkan tujuan dan pendekatan asesmen :
 - a. Identifikasi tujuan asesmen apakah dalam rangka RPL, RCC, proses pembelajaran, hasil pembelajaran sertifikasi atau lainnya.
 - b. Pada tujuan RPL, identifikasi bukti yang dipersyaratkan oleh kelembagaan pendidikan dan pelatihan, serta bukti - bukti pencapaian kompetensi yang mungkin diberikan asesi yang dapat mencakupi bukti - bukti portofolio

Hasil dari sertifikasi adalah tenaga kompeten dan tenaga kerja wirausaha. Skema pencapaiannya seperti gambar dibawah ini



Gambar 15. Target dan sasaran pelatihan

B. SKEMA SERTIFIKASI PROFESI

Skema sertifikasi profesi adalah persyaratan dan standard yang digunakan untuk menyelenggarakan asesmen berdasarkan standar dan aturan yang telah telah ditetapkan dalam kompetensi. Persyaratan sertifikasi bersifat spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan. Skema sertifikasi profesi terdiri atas satu unit atau lebih dan persyaratan dasarnya dengan konsensus dalam komite skema. Sedangkan skema sertifikasi adalah paket komptensi dan persyaratan lain yang berkaitan dengan kategori jabatan atau keahlian tertentu dari

seseorang. Perbedaan skema sertifikasi profesi dengan sertifikasi profesi adalah seseorang dinyatakan kompeten harus kompeten terhadap seluruh kriteria unjuk kerja sehingga pencapaiannya tidak berupa angka dan belum kompeten. Tujuan sertifikasi ini adalah untuk memelihara kompetensi bagi profesi yang sudah berkompoten dan berpengalaman pada bidangnya. Skema ini dilakukan oleh LSP profesi yang dibentuk asosiasi profesi guna meaksanakan fungsinya dalam memelihara kompetensi anggotanya. Beberapa jenis skema sertifikasi profesi yaitu:

1. Kerangka Kualifikasi Nasional di Indonesia (KKNi).

Level skema sertifikasi profesi pada KKNi terdiri 9 level yaitu level sertifikat 1 - 9 pada setiap jenis profesi. Nama jabatan dan profesi serta unit kompetensi yang digunakan sebagai persyaratan terdapat dalam KKNi. Penjelasan tentang KKNi seperti dalam sub - KKNi.

2. Okupasi nasional.

Okupasi Nasional yang telah ditetapkan dijadikan acuan dalam menyusun skema sertifikasi profesi. Jabatan dalam okupasi telah ditetapkan berdasarkan konsensus dunia usaha dan industri, birokrasi dan pemangku kepentingan lainnya. Okupasi di kelautan dan perikanan disusun

tersendiri yaitu okupasi perikanan dan okupasi kelautan. Jabatan dalam okupasi perikanan lebih dari 170 jabatan dan jabatan dalam kelautan lebih dari 110 jabatan.

3. Klaster

Skema klaster disusun berdasarkan kebutuhan usaha dan industri yang membutuhkan jabatan spesifik. Susunan mirip dengan okupasi nasional dan merupakan paket kompetensi. Skema ini terdiri atas unit kompetensi berbagai level sesuai kebutuhan. Skema sertifikasi profesi ini disusun dan dikembangkan serta dilaksanakan oleh LSP, kemudian dilisensi oleh BNSP.



Gambar 16. Jenis skema sertifikasi profesi

Tahapan dalam penyusunan skema sertifikasi yang layak jual dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemetaan dan identifikasi fungsi kerja

a. Pemetaan fungsi kerja

Jabatan dalam industri atau usaha dipetakan berdasarkan fungsi kerja yang dibutuhkan atau tersedia. Seperti manajer pembudidaya ikan, operator pemberi pakan udang.

b. Identifikasi kebutuhan sertifikasi

Persyaratan kompetensi dalam jabatan atau profesi, pendidikan, pengalaman minimal dan kebutuhan proses sertifikasi dilakukan identifikasi. Persyaratan dasar peserta sertifikasi adalah peserta sertifikasi dapat mengajukan sertifikasi dengan persyaratan bukti kompetensi berasal dari pendidikan, pelatihan dan/atau pengalaman kerja sesuai dengan bidang kerja. Hak peserta sertifikasi yang lulus dalam asesmen kompetensi akan diberikan sertifikat kompetensi sesuai level dan secara sah menggunakannya untuk promosi diri. Sedangkan kewajiban pemegang sertifikat adalah melaksanakan keprofesian dengan tetap menjaga kode etik profesi. Mengikuti program surveilan yang ditetapkan LSP minimal satu tahun sekali. Melaporkan rekaman kegiatan asesmen setiap 6 bulan kepada LSP yang menerbitkan sertifikat kompetensi, yaitu pada bulan juni dan desember setiap tahun.

2. Perumusan skema

a. Identifikasi standar yang teridentifikasi

Untuk mencapai jabatan atau profesi diperlukan kompetensi yang telah ditetapkan sebagai standar. Untuk keperluan ini perlu dilakukan identifikasi dengan industri atau asosiasi. Kondisi ini dapat dialami berdasarkan latar belakang dan usulan industri atau asosiasi. Sebagai contoh di Pariwisata, dengan telah ditandatanganinya MRA untuk *Tourism Professional*, yang mencakup pengemasan standar kompetensi ACCSTP ke dalam okupasi, dan telah adanya CATC (*Common ASEAN Tourism Curriculum*) yang mengemas kualifikasi, serta tercapainya kesepakatan final AQRF yang mendorong untuk segera menerapkan hal-hal yang telah disepakati merupakan suatu peluang untuk mempercepat penerapan dengan mengembangkan skema sertifikasi kompetensi kualifikasi dan okupasi yang mengacu kepada AQRF, CATC, ACCSTP serta KKNi untuk mempercepat proses harmonisasi dan pengakuan ASEAN.

Skema sertifikasi yang mengacu langsung pada ASEAN MRA, diharapkan dapat memberi manfaat langsung para pemangku kepentingan. Bagi industri, bisa membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa jasanya telah dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten. Membantu dalam rekrutmen dan mengembangkan tenaga berbasis

kompetensi guna meningkatkan efisiensi pengembangan SDM khususnya dan efisiensi nasional pada umumnya. Kemudian membantu industri dalam sistem pengembangan karir dan remunerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktivitas.

Bagi tenaga kerja, akan membantu tenaga profesi meyakinkan kepada organisasi / industri / kliennya bahwa dirinya kompeten dalam berkerja atau menghasilkan jasa dan meningkatkan percaya diri tenaga profesi, membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri, membantu tenaga profesi dalam memenuhi persyaratan regulasi, membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara dan membantu tenaga profesi dalam promosi profesinya di pasar tenaga kerja.

Bagi lembaga pendidikan dan pelatihan, akan membantu memastikan *link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dunia industri. Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat. Membantu memastikan hasil diklat yang tinggi serta membantu lemdiklat dalam sistem asesmen, baik formatif, *summative* maupun holistik, yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik selama proses diklat.

b. Menetapkan persyaratan dasar

Kesepakatan antar *stake holder* menjadi persyaratan dasar untuk menetapkan kompetensi. Misalnya teknisi budidaya udang diperlukan keahlian untuk dapat menghitung dosis pakan udang.

c. Menetapkan proses sertifikasi

Kegiatan yang akan dilakukan dalam rangkaian proses sertifikasi di analisis untuk menjadikententuan dalam proses sertifikasi.

3. Validasi rancangan skema

a. Uji coba

Naskah skema sertifikasi dilakukan uji coba untuk mengukur kesesuaian dengan kebutuhan. Sebagai contoh persyaratan pengalaman atas jabatan tertentu. Seorang yang akan menempati jabatan perencana kawasan konservasi dipersyaratkan harus mempunyai keahlian selamdalam air. Setelah dilakukan uji coba lapangan ternyata tidak dibutuhkan keahlian tersebut secara khusus. Maka skema dilakukan peninjauan ulang.

b. Kaji ulang

Kaji ulang diperlukan untuk mengukur validitas skema yang akan ditetapkan. Uji coba dilakukan bisa lebih sekali, tergantung tingkat kesulitan lapangan. Setelah dilakukan ujicoba tahap kesatu langsung diperbaiki dan dilakukan kaji ulang lagi.

c. Verifikasi

Persyaratan dan proses perlu dilakukan verifikasi antar *stake holder*. Biasanya dilakukan rapat atau pertemuan lapangan untuk memastikan skema yang disusun.

4. Pemeliharaan skema

A. Kaji ulang

Kondisi lapangan selalu dinamis dan dalam setiap waktu akan berubah. Sebagai contoh saat ini memenuhi kebutuhan dilakukan dengan jarak jauh menggunakan internet dan media sosial. Skema yang dibuat harus dilakukan kaji ulang untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi saat ini.

B. Monitoring

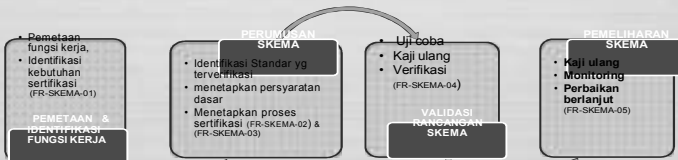
Skema yang dibuat harus di pantau kepentingan, persyaratan dan unit kompetensi yang diperlukan. Monitoring secara rutin akan menjamin skema yang disusun manjadi terkini.

C. Perbaikan berlanjut

Perubahan dalam skema dimungkinkan antar waktu secara berurutan atau periodik.

Memiliki Skema Sertifikasi Yang Layak Jual

Skema Sertifikasi adalah paket kompetensi dan persyaratan lain yang berkaitan dengan katagori jabatan atau keahlian tertentu dari seseorang



Gambar 17. Skema sertifikasi yang layak jual

D. MATERI UJI KOMPETENSI

Materi Uji Kompetensi (MUK) adalah perangkat yang digunakan untuk menyelenggarakan uji kompetensi (asesmen). MUK harus mengacu pada SKKNI yang telah ditetapkan dan merupakan unit kompetensi yang telah mendapatkan lisensi dari BNSP. Materi MUK biasanya terdiri dari isian dan lembaran pertanyaan, portofolio, data calon asesei. Seluruh dokumen MUK adalah bersifat rahasia dan bahanya digunakan untuk kepentingan asesmen. Disktribusi dan penggandaan menjaditanggung jawab LSP dan TUK apabila diketahui di perkirakan atau di deteksi terajdi kebocoran soal, maka LSP segera menarik dokumen tersebut dan diganti dengan yang baru. Untuk hal tersebut, LSP

harus membuat MUK lebih dari satu. Agar apabila terjadi kebocoran, maka LSP bisa mengambil cadangannya untuk menggantikan yang sudah diketahui oleh para asesi.

MUK harus sering audit, dan diperbaharui agar selalau siap dan sesuai dengan perkembangan teknologi dan berorientasi kekinian. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal materi soal uji dapat dilakukan penelitian tentang bobot yang akan diujikan. Untuk perlu dilakukan verifikasi dan validasi soal yang akan diujikan. Contoh MUK seperti pada lampiran.

PROSES UJI KOMPETENSI

Uji kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapatkan lisensi dari BNSP (Badan Nasional Standardisasi Profesi). Proses uji kompetensi seperti skema dibawah ini.



Gambar 18. Proses uji kompetensi

**Gambar 21 Asesmen kompetensi di salah satu
TUK budidaya ikan**

Sistem Pelatihan Dan Sertifikasi

Proses uji kompetensi dibuat lebih dalam satu rangkaian pelatihan atau pemagangan. Penyelenggaraan merupakan satu sistem mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan (IKP) yang sudah menentukan peserta dan kompetensi yang diinginkan. Kurikulum, modul dan bahan ajar disesuaikan dengan standar kompetensi kerja bias SKKNI, SK3 atau standar internasional. Materi uji kompetensi akan disesuaikan dengan standar yang sinergi dengan kebutuhan industri atau dunia kerja. Skema penyelenggaraan seperti pada tabel dibawah ini.



Gambar 23 Skema sinergi pelatihan atau pemagangan dengan proses sertifikasi.

Peserta yang telah menyelesaikan asesmen dan dinyatakan kompeten oleh LSP melalui sidang pleno atau sesuai SOP LSP masing – masing pihak.

Sertifikasi sistem daring atau *online*

Saat ini BNSP telah mengijinkan untuk dapat melaksanakan sistem sertifikasi dengan menggunakan *online*. Namun sebelum dilaksanakan harus mendapatkan rekomendasi dari BNSP. Sebagai bahan verifikasinya antara lain SOP proses sertifikasi *online*, penetapan TUK, skema sertifikasi dan aplikasi dan jaringan setiap unsur dalam sertifikasi, cara menyimpan data dan evaluasi data.



Gambar 24. Sertifikasi Daring (OnLine)

Peserta yang kompeten maka berhak mendapatkan sertifikat kompeten. Sering terjadi kesalahan bahwa kompetensi dinyatakan oleh asesor saat proses uji kompetensi. Bentuk sertifikat seperti contoh dibawah ini.



Gambar 25. Contoh sertifikat kompetensi

E. Sertifikasi Di Bidang Kepelautan

Pengertian dalam sertifikasi kepelautan

- a. Kapal penangkap ikan adalah kapal yang digunakan sebagai kapal penangkapan ikan, paus, anjing laut, ikan duyung atau hewan yang hidup di laut.
- b. Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan adalah sertifikat kompetensi yang merupakan pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan pelaut kapal penangkap ikan setelah lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP) untuk semua jenjang pendidikan dan pelatihan pelaut kapal penangkap ikan.
- c. Sertifikat Keterampilan Pelaut Kapal Penangkap Ikan adalah pengakuan terhadap keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu di kapal penangkap ikan setelah lulus ujian keterampilan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Diklat keahlian pelaut kapal penangkap ikan atau unit diklat kepelautan perikanan lainnya yang terakreditasi.
- d. Pengukuhan adalah pemberian kewenangan jabatan di atas kapal penangkap ikan sesuai dengan jenis dan tingkat sertifikat, ukuran kapal dan daerah pelayaran.

Untuk sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan yang baru diterbitkan, langsung diberikan pengukuhan untuk jangka waktu 5 (lima)

tahun bersamaan dengan pemberian sertifikat yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal (Perhubungan Laut) atau pejabat yang ditunjuk. Pengukuhan tidak berlaku lagi apabila sertifikat keahlian yang dikukuhkan habis masa berlakunya atau dicabut/dibatalkan (*Pranoto, 2004*).

Jenis - jenis sertifikasi ahli nautika kapal perikanan adalah Ankapin 1, Ankapin 2, Ankapin 3 dan Ahli teknika kapal perikanan (Atkapin) yaitu Atkapin Tk 1, Atkapin tk 2, Atkapin tk 3. Panduan mutu sistem standar mutu pendidikan dan pelatihan, ujian, serta sertifikasi pelaut kapal penangkap ikan tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor Per.07/Men/2011. Untuk menghasilkan awak kapal perikanan yang berkualitas sesuai standar internasional maka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan awak kapal perikanan harus memenuhi standar pelatihan, sertifikasi dan tugas jaga sebagaimana ditentukan di dalam konvensi STCW - F 1995. Ratifikasi STCWF – 1995 telah tertuang dalam peraturan presiden No. 18 tahun 2019. Hal ini berarti bahwa sarana dan prasarana, regulasi atau peraturan dan perundangan, kurikulum dan modul, kelembagaan, sumber daya manusia pelatih dan sertifikasi proses harus mengikuti ketentuan konvensi STCW-F 1995. Pelaut perikanan untuk mengikuti Ankapin dan Atkapain harus sudah mempunyai sertifikat *basic safety training* (BST) – F Fisheries. Jumlah nelayan

di Indonesia, sekitar 1,7 juta orang yang seluruhnya harus mendapatkan sertifikat BST.

Pengawakan kapal penangkap ikan khususnya bagi Perwira Kapal Penangkap Ikan, harus memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan yang sesuai, yaitu sertifikat yang diberikan pengukuhan oleh Pemerintah Indonesia, melalui Departemen Perhubungan RI dan Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM 9 Tahun 2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan, disebutkan bahwa untuk pengoperasian Kapal Penangkap Ikan, terdapat 3 (tiga) tingkatan sertifikat keahlian/kompetensi kepelautan bagian Dek, dan 3 (tiga) tingkatan sertifikat keahlian/ kompetensi kepelautan bagian mesin yang dikukuhkan, yaitu :

1. Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan Bagian Dek :
 - a. Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat I atau ANKAPIN-I
 - b. Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat II atau ANKAPIN-II
 - c. Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat III atau ANKAPIN-III
2. Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan Bagian Mesin :
 - a. Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat I atau ATKAPIN-I

- b. Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat II atau ATKAPIN-II
- c. Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat III atau ATKAPIN-III

Pengukuhan Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan

1. Sertifikat ANKAPIN – I

Pemegang Sertifikat ANKAPIN - I dikukuhkan :

- a. Menjadi mualim I di kapal penangkap ikan pada semua ukuran kapal penangkap ikan, pada daerah pelayaran disemua perairan.
- b. Sebagai nakhoda di kapal penangkap ikan pada semua ukuran dan pada daerah pelayaran di semua perairan, dengan syarat :
 - 1) Pengalaman berlayar sebagai mualim I sekurang - kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang panjangnya ≥ 24 meter yang berlayar pada semua perairan. Dari 24 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ; atau
 - 2) Memiliki pengalaman berlayar sebagai Nakhoda sekurang - kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang panjangnya tidak kurang dari 12 meter yang berlayar pada semua perairan. Dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan.

2. Sertifikat ANKAPIN – II

Pemegang sertifikat ANKAPIN-II dikukuhkan menjadi mualim I di kapal penangkap ikan yang panjangnya ≥ 12 meter tetapi kurang dari 24 meter pada daerah pelayaran Indonesia tidak termasuk Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia (ZEEI), dan dapat dikukuhkan sebagai :

- a. Sebagai Nakhoda di kapal penangkap ikan yang panjangnya ≥ 12 meter tetapi kurang dari 24 meter pada daerah pelayaran Indonesia tidak termasuk ZEEI setelah berpengalaman berlayar sebagai mualim I sekurang-kurangnya 24 bulan di kapal penangkap ikan yang panjangnya tidak kurang dari 12 meter. Dari 24 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira kapal niaga selama 12 bulan ; atau
- b. Sebagai mualim II pada kapal penangkap ikan semua ukuran di daerah pelayaran Indonesia tidak termasuk ZEEI setelah berpengalaman berlayar 12 bulan. Dari 12 bulan dimaksud diperbolehkan berlayar sebagai perwira kapal niaga selama 6 bulan.

3. Sertifikat ANKAPIN – III

Pemegang Sertifikat ANKAPIN-III dikukuhkan menjadi mualim di kapal penangkap ikan yang panjangnya kurang dari 12 meter pada daerah pelayaran tidak lebih dari 60 mil dari garis pantai di perairan Indonesia tidak termasuk ZEEI, dan dapat dikukuhkan sebagai :

- i. Pengalaman berlayar selama 24 bulan sebagai masinis II pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 300 kW, dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ; atau
- ii. Pengalaman berlayar sebagai KKM selama 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan.

4. Sertifikat ATKAPIN – II

Pemegang sertifikat ATKAPIN-II dikukuhkan sebagai masinis II di kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 100 kW tetapi kurang dari 300 kW atau dapat dikukuhkan sebagai :

- a. KKM pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 100 kW tetapi kurang dari 300 kW setelah berpengalaman berlayar sebagai masinis II sekurang-kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama kurang dari 100 kW dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ; atau

- b. Masinis III pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 300 kW setelah berpengalaman 12 bulan sebagai masinis II pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 12 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 6 bulan.

5. Sertifikat ATKAPIN – III

Pemegang sertifikat ATKAPIN-III dikukuhkan sebagai masinis II di kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama < 100 kW atau dapat dikukuhkan sebagai :

- a. KKM pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama < 100 kW setelah berpengalaman berlayar sebagai masinis II sekurang-kurangnya 24 bulan pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100 kW dan dari 24 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 12 bulan ;
atau
- b. Masinis III pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama ≥ 100 kW tetapi kurang dari 300 kW setelah berpengalaman 12 bulan sebagai masinis II pada kapal penangkap ikan yang menggunakan mesin penggerak utama tidak kurang dari 100kW dan dari 12 bulan tersebut diperbolehkan berlayar sebagai perwira di kapal niaga selama 6bulan.

Diharapkan masyarakat perikanan, khususnya awak kapal/perwira kapal penangkap ikan memahami secara jelas tentang jenjang dan kewenangan - kewenangan yang menyertai pemegang Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan.

ANKAPIN/ATKAPIN memiliki peranan penting dalam bidang kelautan perikanan disektor laut dalam mendukung aspek penangkapan yang tepat guna. ANKAPIN/ATKAPIN adalah sertifikat keahlian pelaut kapal perikanan, yang dijadikan dasar untuk melengkapi persyaratan sekaligus sebagai pengakuan kompetensi untuk mengoperasikan kapal perikanan yang mempunyai Bobot 30 – 60 GT. Pelatihan ANKAPIN/ATKAPIN III dilaksanakan selama 21 (dua puluh satu) hari materi dan praktek, serta ujian negara selama 5 (lima) hari yaitu ujian tulis dan ujian komperensif, dengan harapan agar kedepannya nelayan dapat melakukan penangkapan ikan dengan bermodalkan pengetahuan yang luas terkait aturan perencanaan pelayaran, berkomunikasi, hukum perikanan, berlabuh, teknik penangkapan yang baik serta mengutamakan tingkat keselamatan nelayan diatas kapal.



Gambar 26. Fasilitas Simulator Di TUK untuk uji kompetensi kepelautan

F. DEWAN PENGUJI KEAHLIAN PELAUT (DPKP) KAPAL PENANGKAP IKAN (DPKP, 2020)

DPKP kapal penangkap ikan adalah lembaga yang mempunyai mandate untuk melakukan pengujian keahlian pelaut kapal penangkap ikan, Dasar Hukum Ujian Keahlian Pelaut kapal penangkap ikan (Kapin) adalah

1. Undang-Undang RI No. 21 tahun 1992 telah diubah menjadi UU-RI No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran;
2. Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

3. Undang-Undang RI No. 45 tahun 2009 tentang Perikanan.
4. Undang-Undang RI No. 45 tahun 2009 tentang Perikanan.
5. Peraturan Pemerintah No. 62 tahun 2014 tentang Pendidikan, Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan.
6. Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, Bab VI tentang Pengawakan Kapal Penangkap Ikan;
7. Peraturan Pemerintah No. 51 tahun 2002 tentang Perkapalan;
8. Keputusan Bersama Menteri Perhubungan, Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KM.41 tahun 2003, No. 5/U/KB/2003, No. KM.208 A/MEN/2003 tentang Sistem Standar Mutu Kepelautan Indonesia.
9. Peraturan Menteri Perhubungan No. KM 9 tahun 2005 tentang Diklat, Ujian serta Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan;
10. Permen KP No. 07/MEN/2011 tentang Sistem Standar Mutu Pendidikan dan Pelatihan, Ujian, dan Sertifikasi Pelaut Kapin.
11. *Sistem Prosedur (SISPRO) Ujian keahlian pelaut HK. 103/4/2/DJPL-2015.*
12. *Peraturan Presiden No. 18 tahun 2019 tentang Pengesahan Konvensi Internasional STCW-F.*

Pengertian dalam sistem DPKP

- ❑ Kapal penangkap ikan adalah kapal yang digunakan sebagai kapal penangkapan ikan, paus, anjing laut, ikan duyung atau hewan yang hidup di laut.
- ❑ Penangkapan ikan adalah kegiatan untuk memperoleh ikan di perairan yang tidak dalam keadaan dibudidayakan dengan alat atau cara apapun, termasuk kegiatan yang menggunakan kapal untuk memuat, mengangkut, menyimpan, mendinginkan, menangani, mengolah, dan/atau mengawetkannya.
- ❑ Sertifikat Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan adalah sertifikat kompetensi yang merupakan pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan pelaut kapal penangkap ikan setelah lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh Dewan Penguji Keahlian Pelaut untuk semua jenjang pendidikan dan pelatihan pelaut kapal penangkap ikan.
- ❑ Sertifikat Keterampilan Pelaut Kapal Penangkap Ikan adalah pengakuan terhadap keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu di kapal penangkap ikan setelah lulus ujian keterampilan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Diklat keahlian pelaut kapal penangkap ikan atau unit diklat kepelautan perikanan lainnya yang terakreditasi.

- ❑ Pengukuhan adalah pemberian kewenangan jabatan di atas kapal pen
- ❑ Penangkapan ikan sesuai dengan jenis dan tingkat sertifikat, ukuran kapal dan daerah pelayaran.

Sejarah DPKP

- Tahun 1939, Pemerintah Hindia Belanda membentuk Panitia Ujian Negara bagi Pelaut, (sebagaimana tercantum dalam *Staadblad* No. 445, yang dikenal sebagai *Diploma Reglement* 1939);
- *Examen Commissie Voor Stuurlieden Machinisten*”, bagian dari “*Dienst Van Scheepvaart Departement van Marine*”. 1981, *Dienst Van Scheepvaart Departement van Marine* berubah menjadi “PUN (Panitia Ujian Negara), berdasarkan KM. 120/V/Phb-76, 2 Maret 1976 berubah menjadi “PUP/Panitia Ujian Pelaut, berdasarkan KM. 7 tahun 1981.
1997, PUP (Panitia Ujian Pelaut), berubah menjadi Dewan Penguji & Sertifikasi Kepelautan (DPSK) berdasarkan KM 18 tahun 1997.
2004, Dewan Penguji & Sertifikasi Kepelautan (DPSK) berdasarkan KM 18 tahun 1997. berubah menjadi DPKP (Dewan PengujiKeahlian Pelaut) berdasarkan SK DJPL UM 48/1/3-04, 5 Januari 2004.

PRINSIP UJIAN KEAHLIAN PELAUT

- a) Menggunakan acuan kriteria STCW 2010 *as amended* dan STCW-F 1995;
 - b) Terpadu dengan kebutuhan Industri Maritim;
 - c) Mendidik, umpan balik dan memotivasi;
 - d) Terbuka dan transparan;
 - e) Menyeluruh, ranah pengetahuan (kognitif) keterampilan (psikomotor), sikap dan nilai (afektif);
 - f) Objektif;
 - g) Sistematis;
 - h) Berkesinambungan;
 - i) Adil (*fair*);
- Menurut ketentuan Internasional adalah pengelola, pengawas dan monitoring ujian keahlian pelaut sesuai ketentuan yang terkandung pada Regulasi I/6 dan SeksiA-I/6 STCW Code 1978 Amndement 2010.
 - Menurut ketentuan nasional adalah penyelenggara dan pengawas ujian keahlian pelaut yang mandiri (*independent*) atau pelaksana ujian yang tidak terlibat dengan pengajar/diklat yang berbentuk kepanitian *ad hoc* di pimpin oleh direktur yang membidangi kepelautan.
 - Untuk menyelenggarakan tugas dan tanggung jawabnya maka DPKP melalui Dirjen Hubla membentuk Pelaksana Ujian Keahlian Pelaut (PUKP) pada wilayah wilayah yang dianggap

perlu dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Transportasi Laut guna menunjang rencana strategis dan komitmen pemerintah dalam mencapai visi Indonesia sebagai poros maritim dunia.

Konsekuensi Ratifikasi STCW - F

- a) Menetapkan sistem standar mutu diklat Perikanan (*approval* prodi maupun harmonisasi jalur, jenjang dan jenis diklat)
 - b) Menyusun tingkat pengawakan (*safe manning*) kapal Perikanan;
 - c) Serifikasi kewenangan peta jabatan (*endors*) kapal Perikanan;
 - d) Standar Kesehatan dan Kondisi Kerja Kapal Perikanan;
 - e) Menunjuk *Competent Person* dibidang Pelaut Perikanan.
- 1) Torremolinis (*Protocols 93' Captown Agreement 12'*)
 - 2) Marpol 73'/78' (*ratified*)
 - 3) STCW - F 95' (*ratified*)
 - 4) MLC 2006 (*ratified*) dan, turunannya (*codes, protocols, guidance or agreement*)

Tugas & Wewenang Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP)

- a) Menyelenggarakan UKP (Niaga/Perikanan)
- b) Menyelenggarakan administrasi pelaksanaan UKP

- c) data dan menyampaikan ke DJPL dalam rangka penerbitan sertifikat.
- d) Melaporkan penyelenggaraan UKP kepada DJPL dan kepada Menteri.

Gambar 27. Sebaran lokasi PU.KPKAPIN

PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PELAUT KAPAL PENANGKAP IKAN

- Diklat Pelaut Kapal Penangkap Ikan diselenggarakan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang perikanan setelah mendapatkan rekomendasi dari menteri.
- Diklat Pelaut Kapal Penangkap Ikan dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Diklat Perikanan atau Badan Hukum Pendidikan berdasarkan sistem standar mutu sesuaidengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
- Ketentuan mengenai sistem standar mutu pendidikan dan pelatihan, ujian dan sertifikasi pelaut kapal penangkap ikan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri yang bertanggung jawab di bidang perikanan.

JENIS DIKLAT PELAUT KAPAL PENANGKAP IKAN

- Diklat Profesional Pelaut Kapal Penangkap Ikan;
- Diklat Fungsional Pelaut Kapal Penangkap Ikan;
- Diklat Keterampilan Pelaut Kapal Penangkap Ikan.

DIKLAT PROFESIONAL PELAUT KAPAL PENANGKAP IKAN

Dibawah ini dijelaskan diklat kepelautan kapal penangkap ikan.

Table 4. Diklat Ankapin Dan Atkapin

Diklat Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan		Diklat Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan	
1	Diklat Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan tingkat I	1	Diklat Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan tingkat I
2	Diklat Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan tingkat II	2	Diklat Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan tingkat II
3	Diklat Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan tingkat III	3	Diklat Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan tingkat III

PENYELENGGARAAN UKP KAPIN

- 1) Untuk mendapatkan Sertifikat Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan atau Sertifikat Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan, diwajibkan

- lulus Ujian Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan.
- 2) Ujian Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP) yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal.
 - 3) DPKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah lembaga mandiri.
 - 4) Menyelenggarakan UKP (Niaga/Perikanan).
 - 5) Menyelenggarakan administrasi pelaksanaan UKP.
 - 6) Menyusun, menghimpun, meniliti naskah soal untuk di simpan di bank soal.
 - 7) Menjaga kerahasiaan naskah soal yang diujikan.
 - 8) Menyelenggarakan pendaftaran peserta ujian sesuai prosedur.
 - 9) Menyiapkan, melengkapi data dan menyampaikan ke DJPL dalam rangka penerbitan sertifikat.
 - 10) Melaporkan penyelenggaraan UKP kepada DJPL dan kepada menteri.

PERSYARATAN MENGIKUTI UJIAN AHLI NAUTIKA/TEKNIKA KAPAL PENANGKAP IKAN I

- 1) Pemilik Ijazah minimum Diploma 3 (D3) Perikanan Program Studi Penangkapan Ikan atau Permesinan Perikanan dengan pengalaman

- berlayar di kapal penangkap ikan sekurang -
kurangnya 6 (enam) bulan, atau
- 2) Memiliki Sertifikat ANKAPIN II atau ATKAPIN II dan pendidikan formal minimal SLTP atau sederajat, dan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan selama 6 (enam) bulan serta mempunyai pengalaman berlayar sebagai perwira kapal penangkap ikan sekurang -
kurangnya 12 (dua belas) bulan, atau
 - 3) Pemilik Ijazah Sarjana atau Sarjana Muda Perikanan Program Studi Penangkapan Ikan atau Pemanfaatan Sumber Daya Perikanan atau Permesinan, dan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan selama 12 (dua belas) bulan serta mempunyai pengalaman berlayar di kapal penangkap ikan sekurang -
kurangnya 12 (dua belas) bulan.
 - 4) Berumur sekurang -
kurangnya 18 tahun
 - 5) Memiliki surat keterangan sehat mata dan telinga dari Rumah Sakit atau dokter yang ditunjuk.

PERSYARATAN MENGIKUTI UJIAN AHLI NAUTIKA/TEKNIKA KAPAL PENANGKAP IKAN II

- a) Pemilik Ijazah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Studi Penangkapan Ikan atau Permesinan Perikanan atau sederajat dengan pengalaman berlayar di kapal penangkap ikan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, atau
- b) Memiliki Sertifikat ANKAPIN III atau ATKAPIN III dengan pendidikan Sekolah Dasar atau sederajat, dan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan selama 3 (tiga) bulan serta mempunyai pengalaman berlayar sebagai perwira pada kapal penangkap ikan sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) bulan, atau
- c) Pemilik Ijazah SMU atau SMK Jurusan Mesinatau Listrik atau yang sederajat yang telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Pelaut Kapal Penangkap Ikan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, serta mempunyai pengalaman berlayar di kapal penangkap ikan sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) bulan, atau
- d) Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
- e) Memiliki surat keterangan sehat mata dan telinga dari Rumah Sakit atau dokter yang ditunjuk.

PERSYARATAN MENGIKUTI UJIAN AHLI NAUTIKA/TEKNIKA KAPAL PENANGKAP IKAN III

- 1) Memiliki Ijazah Sekolah Dasar atau yang sederajat
- 2) Mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Pelaut Kapal Penangkap Ikan sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan serta memiliki pengalaman berlayar di kapal penangkap ikan sekurang - kurangnya 24 (dua puluh empat) bulan.
- 3) Berumur sekurang - kurangnya 18 tahun
- 4) Memiliki surat keterangan sehat mata dan telinga dari Rumah Sakit atau dokter yang ditunjuk.

METODE UKP PERIKANAN

- Tertulis, praktik, dan /atau lisan maupun simulasi
- Computer base assesment* (CBA)
- Training record books* (TRB)
- Modelling*

MATA UJIAN KEAHLIAN PELAUT (ANKAPIN I)

- a) Perencanaan pelayaran
- b) Pelayaran astronomi
- c) Pelayaran datar
- d) Navigasi radar & navigasi elektronik
- e) Dinas Jaga/P2TL

- f) Meteorologi dan oceanografi
- g) Kompas magnet dan kompas gasing
- h) Komunikasi
- i) Olah gerak & pengendalian kapal
- j) Bangunan dan stabilitas kapal
- k) Permesinan kapal
- l) Hukum maritim & peraturan perikanan
- m) Bahasa Inggris maritim & perikanan
- n) Manajemen kapal
- o) Manajemen Kapal Penangkap Ikan
- p) Bahan dan alat tangkap
- q) Daerah, metode & teknik penangkapan
- r) Penanganan & penyimpanan hasil tangkapan
- s) Penangkapan ikan yg bertanggung jawab

MATA UJIAN KEAHLIAN PELAUT (ANKAPIN II)

- 1) Perencanaan pelayaran
- 2) Pelayaran Datar
- 3) Navigasi radar & navigasi elektronik
- 4) Dinas Jaga / P2TL
- 5) Kompas magnet dan kompas gasing
- 6) Olah gerak & pengendalian kapal
- 7) Komunikasi
- 8) Bangunan dan stabilitas kapal
- 9) Permesinan kapal
- 10) Meteorologi dan oceanografi
- 11) Hukum maritim & peraturan perikanan
- 12) Bahasa Inggris maritim & perikanan
- 13) Manajemen kapal

MATA UJIAN KEAHLIAN PELAUT (ATKAPIN I)

- 1) Termodinamik dan transmisi panas
- 2) Mekanika dan hidrodinamika
- 3) Motor diesel kapal

- 4) Pesawat bantu perikanan
- 5) Ilmu Bahan, bahan bakar dan pelumas
- 6) Listrik kapal penangkap ikan
- 7) Sistem pengendalian dan otomatisasi
- 8) Bangunan dan stabilitas kapal
- 9) Mesin pendingin
- 10) Hukum maritim dan peraturan perikanan
- 11) Instalasi tenaga kapal penangkap ikan
- 12) Perawatan dan perbaikan
- 13) Dinas jaga
- 14) Keselamatan kerja
- 15) Teknik penangkapan
- 16) Penanganan dan penyimpanan hasil tangkapan
- 17) Perikanan yang bertanggung jawab

MATA UJIAN KEAHLIAN PELAUT (ATKAPIN II)

- 1) Motor diesel kapal ikan
- 2) Instalasi tenaga kapal
- 3) Pesawat bantu
- 4) Listrik kapal
- 5) Mesin pendingin
- 6) Bangunan dan stabilitas
- 7) Hukum maritim dan peraturan perikanan
- 8) Ilmu bahan, bahan bakar dan pelumas
- 9) Sistem pengendalian dan otomatisasi
- 10) Dinas Jaga
- 11) Perawatan dan perbaikan
- 12) Teknik penangkapan

- 13) Penanganan dan penyimpanan hasil tangkapan
- 14) Perikanan yang bertanggung jawab

MATA UJIAN KEAHLIAN PELAUT (ATKAPIN III)

- 1) Motor induk
- 2) Pesawat bantu
- 3) Hukum maritim dan peraturan perikanan
- 4) Listrik kapal penangkap ikan
- 5) Dinas jaga
- 6) Perawatan dan perbaikan
- 7) Keselamatan tingkat dasar
- 8) Teknik penangkapan
- 9) Penanganan dan penyimpanan hasil tangkapan
- 10) Perikanan yang bertanggung jawab (CCRF)

SYARAT PENGUJI ANKAPIN DAN ATKAPIN

- 1) Memiliki IMO MC. 3.12
- 2) Ada SK Dirjenhubla sebagai penguji
- 3) Ada penugasan dari DPKP (pertimbang tertentu)
- 4) Penguji independen (menguji diluar sekolah dimana dia mengajar)
- 5) Penguji berintegritas dan berdedikasi tinggi
- 6) Pernah berlayar di kapal sebagai perwira + 2 tahun

SERTIFIKASI BASIC SAFETY TRAINING (BST)

BST adalah yang paling dasar yang harus dimiliki para calon pelaut. Dan para pelaut harus mempunyai BST sebagai syarat membuat *Seaman Book* dan sertifikat lainnya.

Tujuan diklat BST adalah menghasilkan lulusan diklat yang memahami dan terampil tentang dasar-dasar penyelamatan di atas kapal, meliputi :

- 1) Teknik penyelamatan diri (*Personal Survival Techniques*)
- 2) Pencegahan dan pemadaman kebakaran (*Fire Prevention and Fire Fighting*)
- 3) Dasar pertolongan pertama pada kecelakaan (*Elementary First Aid*)
- 4) Keselamatan diri dan tanggung jawab sosial (*Personal Safety and Social Responsibility*)



Gambar 28. Contoh sertifikat CoC Ankapin dan atkapin tingkat II



Gambar 29. Contoh sertifikat CoP BST

Gambar 30. Contoh sertifikat CoP MC dan MEFA

**Gambar 31. Contoh sertifikat IMO .09 dan 3,12 Prosedur sertifikasi
ankapin danatkapin seperti pada lampiran.**



BAB VI
ASESMEN MANDIRI DAN
DEMONSTRASI

BAB. VI

ASESMEN MANDIRI DAN DEMONSTRASI

A. Asesmen Mandiri Dalam CBT DAN CBA

Secara harafiah asesmen mandiri adalah proses melihat diri sendiri untuk menilai aspek yang penting dalam pencapaian kompetensi seseorang. Pada CBT (*Competency Based Training*) dan CBA (*Competency Based Assesment*) asesmen mandiri adalah suatu bentuk partisipasi asesni dalam proses asesmen untuk menyatakan tingkat kompetensi secara mandiri terhadap elemen dan kriteria unjuk kerja dari suatu standar kompetensi dan memberikan bukti-bukti berkualitas.

Walaupun sebagian orang menyebut asesmen mandiri sebagai asesmen yang subjektif dan menuntut kejujuran yang tinggi serta merupakan bukti yang kurang kuat dibandingkan dengan tipe bukti asesmen lainnya, namun dengan struktur perangkat asesmen mandiri yang baik dapat dijaga kualitasnya sebagai bukti kompetensi awal. Perangkat asesmen mandiri harus:

- 1) Berisikan pertanyaan yang merefleksikan rincian dan aplikasi keseluruhan dari satu unit kompetensi, elemen dan kriteria unjuk kerja dengan kontekstualisasi sesuai batasan variabel, panduan penilaian, kompetensi kunci atau skill for *employability*, dan konteks tempat kerja asesni.

2) Struktur asesmen mandiri yang baik meminta asesi untuk menuliskan dan melampirkan bukti - bukti objektif baik bukti yang dapat dideomonstrasikan, bukti - bukti tambahan. Dengan struktur tersebut sulit bagi orang tidak jujur untuk melakukannya, karena bukti - bukti akan diakses oleh asesor kompetensi.

Asesmen mandiri ini diidentifikasi sebagai bentuk bukti yang cepat, *convenient* dan hemat biaya, dan ini merupakan metode terbaik untuk mengumpulkan informasi mengenai pembelajaran formal, non - formal dari asesi. Asesmen mandiri ini dikategorikan sebagai bukti tambahan, sehingga asesmen mandiri tidak dapat untuk kecukupan bukti untuk membenarkan kompetensi asesi secara terpisah tanpa ada bukti lainnya.

Tujuan asesmen mandiri untuk memonitor pencapaian hasil pembelajaran baik melalui pendidikan/pelatihan formal dan non - formal secara mandiri bagi peserta didik maupun pengajar dalam lembaga pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi, serta memastikan partisipasi riil asesi untuk mengikuti asesmen dan bukti awal asesmen dalam sertifikasi kompetensi. Dengan kata lain, pada CBT (*Competency Based Training*) diakhiri dengan asesmen mandiri, sedangkan pada CBA (*Competency Based Assessment*). Manfaat asesmen mandiri bagi peserta didik/asesi :

- 1) Membantu mengukur pencapaian pembelajaran baik dari tempat pendidikan/pelatihan dan pengalaman ditempat kerja.
- 2) Membantu asesori dalam mengumpulkan bukti - bukti berkualitas sebelum asesmen baik dalam pelatihan, RPL, appraisal maupun sertifikasi.

Sementara bagi asesor adalah:

- 1) Sebagai perangkat asesmen untuk mengumpulkan bukti awal yang cepat, *convenient* dan hemat biaya.
- 2) Merupakan metode terbaik untuk mengumpulkan informasi mengenai pembelajaran formal, non - formal dan informasi dari asesori.

Bagi lembaga pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1) Membantu dalam perencanaan pelatihan untuk mencapai tingkat kompetensi.
- 2) Membantu memastikan pencapaian peserta didik akan pencapaian kompetensi dalam evaluasi pada setiap sesi.
- 3) Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat.
- 4) Membantu memastikan pencapaian hasil diklat yang tinggi.
- 5) Memberikan kesiapan peserta didik menuju asesmen dan sertifikasi kompetensi profesi.

Mengembangkan perangkat asesmen mandiri, beberapa urutan kegiatan mencakupi:

1. Menentukan fokus perangkat asesmen mandiri.
 - a) Lakukan identifikasi kelompok target, tujuan konteks, *benchmark* asesmen diidentifikasi/ diklarifikasi.
 - b) Lakukan identifikasi konteks asesi, tempat kerja, batasan variabel dan panduan penilaian.
2. Menentukan bentuk perangkat asesmen.
 - a) Bentuk perangkat asesmen dapat disusun dengan mengembangkan pertanyaan berdasarkan elemen dan kriteria unjuk kerja dengan memperhatikan batasan variabel dan panduan penilaian. Dalam rangka sertifikasi BNSP kita kenal dengan FR - APL - 02.
 - b) Bentuk perangkat asesmen dapat pula disusun pertanyaan-pertanyaan indikator kompetensi yang mampu telusur dengan elemen, kriteria unjuk kerja, batasan variabel dan panduan penilaian dari standar kompetensi. Bentuk ini banyak digunakan pada kelembagaan pendidikan dan pelatihan.
 - c) Menentukan bentuk keputusan mandiri.
 - d) Bentuk keputusan dapat dibuat dengan keputusan menilai diri sendiri dengan menjawab pertanyaan kompeten dan belum kompeten, bila asesi menyatakan kompeten maka harus menyatakan dan melampirkan, bukti - bukti berkualitas, dan bila belum kompeten asesi

- dapat menuliskan perlakuan lebih lanjut yang diinginkan (menambah jam terbang atau *re - training*). Model ini kita kenal pada sistem sertifikasi BNSP dengan FR – APL - 02.
- e) Bentuk keputusan dapat dibuat pula dengan scoring dengan membuat skala hedonic (1 - 9 atau 1 - 5) dalam kisaran *novice*, *competent* dan *expert* dengan pertanyaan diskriptif. Model ini biasa digunakan dalam proses pembelajaran.
 - f) Susun petunjuk pengisian perangkat asesmen mandiri
3. Validasi perangkat asesmen mandiri.
- a) Evaluasi draf perangkat asesmen mandiri berdasar prinsip - prinsip asesmen, dan *traceability* - nya terhadap unsure - unsurstandar kompetensi.
 - b) Uji coba perangkat asesmen yang dapat dilakukan dengan uji coba kepada asesor dan asesi, *peer review*, *workshop* asesor dan pemangku kepentingan yang relevan, atau penilaian dari ahli.
- Berikut adalah contoh instruksi kerja dalam meminta asesi untuk melakukan asesmen mandiri.

Tabel 5. Contoh instruksi kerja

No.	Instruksi
1.	<p>Jelaskan maksud dan tujuan asesmen mandiri :</p> <p>Membantu asesi berpartisipasi dalam penilaian dirinya sendiri, membantu mengidentifikasi bukti-bukti yang dimiliki,</p> <p>2. dan membantu asesi menyatakan dirinya</p> <p>3. kompeten atau belum kompeten secara</p> <p>4. jujur.</p> <p>5. Jelaskan instruksi dan bagian-bagian formulir APL 02.</p> <p>Berikan waktu untuk asesmen mandiri 30 menit-1 jam.</p> <p>Identifikasi bukti-bukti yang berkualitas</p> <p>Berikan rekomendasi :</p> <ul style="list-style-type: none">• Dapat dilanjutkan untuk asesmen (bila semua sudah K), atau• Apabila ada yang BK direkomendasi retraining bila kekurangannya adalah akurasi, dan atau menambah pengalaman dibawah supervisi bila kekurangannya presisinya).• Apabila bukti tidak cukup, rekomendasikan untuk melengkapi lebih dulu.

B. Asesmen Observasi Demonstrasi

Perangkat asesmen merupakan instrumen yang akan digunakan untuk pengumpulan bukti, diantaranya: *checklist* observasi demonstrasi, *checklist* penilaian produk, *checklist* profil ukuran kinerja yang dapat diterima; proforma; pertanyaan terstruktur; bahan asesmen mandiri asesni; dan lain - lain. Perangkat asesmen seharusnya berisikan: prosedur, informasi dan intruksi bagi asesni/asesni terkait dengan penggunaan instrumen dan kondisi asesmen. Tersedianya perangkat asesmen yang direncanakan dengan baik merupakan hal penting untuk pelaksanaan asesmen.

Suatu perangkat asesmen, terdiri atas sejumlah instrumen pengumpulan bukti yang berkualitas pada suatu proses asesmen. Setiap perangkat asesmen dikembangkan berdasarkan bukti - bukti dan metode asesmen yang harus diidentifikasi dalam perencanaan asesmen.

Pengembangan perangkat asesmen yang efektif dan relevan memerlukan interpretasi acuan pembandingan asesmen yang kontekstual untuk penentuan bukti yang diperlukan dalam mendemonstrasikan kompetensi. Hal ini juga meliputi analisis konteks asesmen untuk memastikan perangkat asesmen yang sesuai dan relevan, Identifikasi atau konfirmasi metode asesmen yang paling untuk menunjukkan bukti - bukti yang dipersyaratkan kemudian perancangan

1. Menyusun daftar pernyataan/pertanyaan dalam lembar simak (*checklist*).
 - a. Buat daftar pernyataan/pertanyaan yang mampu telusur terhadap seluruh elemen dan kriteria unjuk kerja dalam standar kompetensi.
 - b. Bila tersedia, identifikasi batasan variabel dan konteks variabel yang berkaitan dengan setiap elemen/KUK ke dalam pernyataan diatas.
 - c. Bila tersedia, identifikasi acuan pembandingan standar dan regulasi yang kontekstual untuk ditambahkan dalam pernyataan/pertanyaan diatas.
 - d. Identifikasi *benchmark* tempat kerja yang dapat mencakupi SOP, spesifikasi produk/jasa antara, dan spesifikasi produk akhir, untuk disandingkan dengan daftar pernyataan/pertanyaan sesuai langkah demonstrasi.
 - e. Identifikasi kolom keputusan kompeten, belum kompeten, atau penilaian lebih lanjut.
2. Validasi perangkat asesmen berdasarkan prinsip - prinsip asesmen
 - a. Evaluasi draft perangkat asesmen berdasar pada kriteria yang disepakati.
 - b. Uji cobakan draf perangkat asesmen memvalidasi dari aspek isi dan aplikasinya.
 - i. Lakukan uji coba oleh asesor dan asesi yang sesuai dengan jumlah ulangan minimal jumlah contoh 10 dan maksimal *defects* 4

- contoh, atau lebih (bila tidak memungkinkan);
- ii. *Workshop* asesor yang membahas perangkat asesmen, atau lebih (bila tidak memungkinkan);
 - iii. *Peer evaluation* diantara para asesor, atau lebih (bila tidak memungkinkan);
 - iv. Penilaian *evaluation* diantara para asesor, atau lebih (bila tidak memungkinkan);
 - v. Penilaian ahli terhadap validitas perangkat asesmen.
 - vi. Kumpulkan dan analisis umpan balik dari para peserta uji coba.
 - vii. Peroleh umpan balik dari aspek - aspek waktu dan biaya.

BAB VI KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Sertifikasi merupakan pemebrian lisensi tenaga kerja kelautan dan perikanan termasuk budidaya ikan agar mampu bersaing dalam penyediaan tenaga kerja .
2. Standar yang digunakan adalah Standard Kompetensi Kerja Naional Indonesia,(SKKNI), standard Kompetensi kerja khusus (SKK) dan Standar internasional.
3. Untuk para pelaut dan anak buah kapal perikanan standar internasional telah diatur dalam organisasi internasional seperti International Maritime Organisasi (IMO). Para pelaut Indonesia standar yang digunakan adalah IMO .
4. Jenjang jabatan terdapat dalam Kerangka Kualifikasi kerja nasional Indanesia (KKNI). Sertifikasi telah menggunakan perpaduan KKNI dan SKKNI.
5. BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) mendapat mandat untuk mengatur dalam kegiatan sertifikasi, sehingga pengaturan dan pengawasan sertifikasi dilaksanakan oleh BNSP.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA:

1. Alwi, Syafaruddin. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF Decenzo, D.A.(1999). Human resources Managemen. Sixth edition. Newyork: John Wiley & Sons.Inc.
2. Budiarte,N. 2014. Sim Kapal Penagkap ikan (ANKAPIN, ATKAPIN) tk. III, Blue marlin. BPPP Banyuwangi
3. BNSP 2015. Informasi BNSP Edisi Kedua BNSP – Edisi Kedua 2015.
4. Edratna. 2008. Training and Development, Sebagai Bagian Strategi Untuk Mendukung Pengembangan SDM, Google, posting 23 Januari 2008.
5. Farkan, M. dan Nani Hendarsih . 2005. Melaksanakan penelitian dipublikasikan dalam jurnal ISSN 1858-0238 November 2005 Vol.1 No. 2 halaman 43 – 48
6. Farkan, M.; Djokosetiyanto, D.; Widjaja, R.S; Kholil and Widiatmaka. 2016. Institutional model areas management of sustainable shrimp farming in the Gulf Coast of Banten, Indonesia. Research Journal of Agriculture and Environmental Management Vol. 5(4), pp. 101-108, May, 2016 Available online at <http://www.apexjournal.org> ISSN 2315-8719© 2016 Apex Journal International.
7. Farkan, M. 2018. Pengelolaan Kawasan Budidaya Udang Berkelanjutan, Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan

Perikanan. ISBN. 978-6027374553.

8. Haryadi, MS. 2005 Post Assessment Center Development of PT Pos Indonesia. Dibawakan dalam kongres Assessment Center, yang diadakan di Hotel Horison, tanggal 23-25 Agustus 2005. Bandung,
9. Masehat, K. 2011. Harmonisasi Standarisasi Kompetensi. Workshop I Penyusunan SKKNI Bidang Animasi 5 Maret 2011, Hotel Morrissey Jakarta
10. Mulyatno, KC, 2011. Program Pelatihan (Training) Institute of Tropical Disease Airlangga University is Free Software released under the GNU/GPL License.
11. Mulyoto ; Farkan, M. 2015. Inkubator Bisnis Pelopor Usaha Mandiri Kelautan Dan Perikanan. Pusat pelatihan, Jakarta, ISBN. 978-602-70414-24.
12. Mulyoto, Farkan, M. 2015. Sertifikasi Kompetensi SDM Kelautan Dan Perikanan. Jakarta. ISBN. 978-602-70414-1-7.
13. Mangkuprawira, S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta:
14. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM 9 Tahun 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan.
15. Triana, H; E. Rosmalia, 2017. Pendidikan Dan Pelatihan. Google Published on 28 Feb 2015

Lampiran 1.

Tabel *Qualification Certification Schemes In Fisheries Referencing To Aqrf And Aqf Sfi-11, 2014*

QUALIFICATIONS		DESCRIPTIONS	OCCUPATIONS/JOB TITLES MAY INCLUDE BUT NOT RESTRICTED TO:
SFI10 111	Certificate I in Aquaculture	This qualification represents the minimum requirements for an individual commencing a career as an aquaculturist. It provides individuals with an introduction to the aquaculture environment and some basic skills needed in this area of the seafood industry. It is an appropriate level for an individual undertaking work experience, or in a	farm hand farm labourer farm worker.

Lampiran 2. Daftar Judul SKKNI bidang kelautan dan perikanan

NO	NOMOR KEPMEN	TANGGAL KEPMEN	JUDUL SKKNI	KETERANGAN
1.	KEP.190/ME N/VIII/2005	05 Agustus 2005	Sektor Perikanan Sub Sektor Budidaya Ikan Air Payau	SKKNI masih berlaku namun harus dikaji Ulang
2.	KEP.195/ME N/VIII/2005	10 Agustus 2005	Sektor Perikanan Sub Sektor Budidaya Perikanan Laut	SKKNI masih berlaku namun harus dikaji Ulang
3.	KEP.203/ME N/VIII/2005	18 Agustus 2005	Sektor Perikanan Sub Sektor Budidaya Rumput Laut	Dicabut dengan ditetapkan SKKNI 2016-77
4.	KEP.212/ME N/IX/2005	16 September 2005	Sektor Perikanan Sub Sektor Budidaya Ikan Hias	SKKNI masih berlaku namun harus dikaji Ulang
5.	KEP.213/ME N/IX/2005	16 September 2005	Sektor Perikanan Sub Sektor Teknika Perikanan Laut	SKKNI masih berlaku namun harus dikaji Ulang

Lampiran 3.

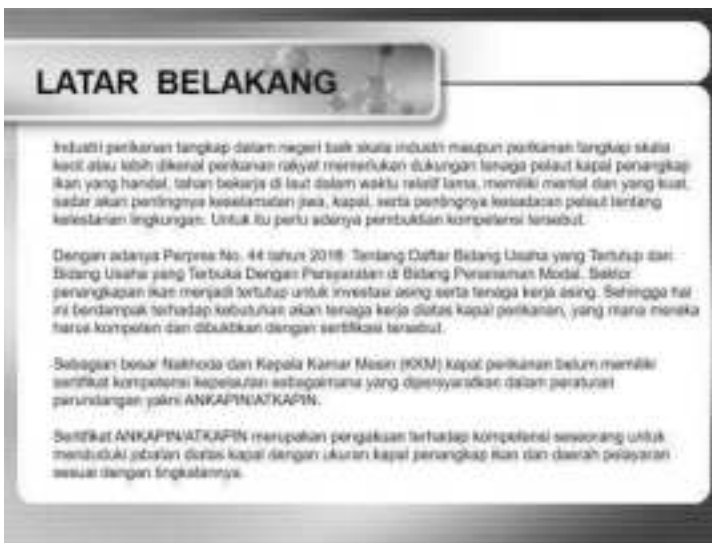
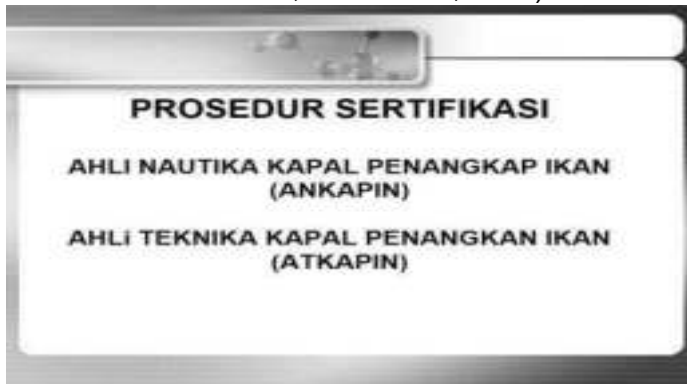
Daftar standar kompetensi kerja khusus

No.	Judul SKKK	Peraturan
1	Pengelolaan Perikanan Dengan Pendekatan Ekosistem	Peraturan Menteri kelautan dan perikanan republik indonesia tanggal 21 April 2015
2	Perencanaan Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan	Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 9/Permen-Kp/2013 tanggal 16 Mei 2013

Lampiran 4. KKNi bidang kelautan dan perikanan

NO	JUDUL KKNi	NOMOR KKNi	TANGGAL
1.	BUDIDAYA UDANG DI AIR PAYAU	26/PERMEN-KP/2018	27 Agustus 2018
2.	PRODUKSI GARAM	27/PERMEN-KP/2018	27 Agustus 2018
3.	DIVERSIFIKASI PRODUK PERIKANAN BERBASIS SURIMI	54/PERMEN-KP/2018	26 Desember 2018
4.	PENGOLAHAN IKAN TUNA	2/PERMEN-KP/2019	4 Januari 2019

Lampiran 5. Prosedur Sertifikasi Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan (Ankapin). Ahli Teknik Kapal Penangkakan Ikan (Atkapin) (Bahan Presentasi, BRSDMKP, 2019)



RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Sidoarjo pada tahun 1962. Menyelesaikan pendidikan SPP-SPMA Negeri Malang tahun 1981, D III dan D-IV Jurusan Akuakultur Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta Lulus Program Doktor (S-3) tahun 2016 di Institut Pertanian Bogor (IPB).

Pelatihan Marine Fish Culture di Nagasaki Jepang tahun 1992, Coastal Fishing Technique dan Aquaculture di Korea Selatan tahun World Ocean di Marseilles Perancis tahun 2013. 1997. Delegasi RI pada world Oceanconference di Sydney Australia tahun 2014. Delegasi RI pada Competent Based Training di Canberra, Melbourne dan Sydney Australia tahun 2014. Training in Food Security and Aquaculture di Netherland tahun 2015. Technopark training di Germany tahun 2015. Delegasi pertanian dan perikanan ASEAN di Myanmar, Bangkok, Kinabalu Malaysia beberapa tahun lalu. DELRI dalam pemetaan pengembangan perikanan di Mozambique 2018. Chairman BIMP- ASEAN di Kuching, Malaysia tahun 2019. Ketua Konsorsium Mitra Bahari Provinsi Banten 2004 – 2009. Jabatan fungsional yang pernah dijabat adalah Widyaiswara, Dosen di Sekolah Tinggi Perikanan dari tahun 1984 - sekarang. Jabatan struktural yang pernah dan sedang dijabat adalah Kepala BAPPL- STP Serang 2003 – 2008, Kepala Bidang di Pusat

Pelatihan dan Pusat Pendidikan dan saat ini Kepala Bidang Pelatihan Kelautan dan Perikanan tahun 2017 – sekarang. Lebih dari 11 buku telah disusun dan yang terakhir bui Shrimp farming area management tahun 2019. Berbagai artikel telah diterbitkan di majalah ilmiah dan jurnal ilmiah di dalam dan luar negeri.