

**PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KELEMBAGAAN KAWASAN KONSERVASI PERAIRAN**

Disusun oleh

Dr. Ir. IRWANDI IDRIS, M.Si

Untuk

CONSERVATION INTERNATIONAL INDONESIA

2012

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena kita bangsa Indonesia dikaruniai wilayah laut, pesisir dan pulau-pulau yang luas serta mengandung sumberdaya alam yang melimpah baik sumberdaya alam yang dapat pulih maupun sumberdaya yang tidak dapat pulih dan jasa-jasa lingkungan.

Dalam rangka memanfaatkan sumberdaya alam tersebut untuk kesejahteraan seluruh Bangsa secara berkelanjutan, Kementerian Kelautan dan Perikanan telah mengembangkan konsep Kawasan Konservasi Perairan di berbagai Wilayah Kelautan di Indonesia yang memiliki kekayaan Sumberdaya Hayati.

Buku laporan penulisan “Studi Pengembangan Sumberdaya Manusia Kelembagaan Kawasan Konservasi Perairan” merupakan kajian tentang kelembagaan dan pengembangan Sumberdaya Manusia untuk mendukung, memberi masukan perlunya Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan yang disusun oleh Conservation International Indonesia dalam rangka Program USAID-Marine Protected Area Governance (USAID-MPAG).

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Direktur Kawasan Konservasi Jenis Ikan, Direktorat Jenderal Kelautan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, Kementerian Kelautan dan Perikanan serta seluruh jajaran dan kelompok jejaring konservasi serta Conservation International Indonesia yang memberi tugas dan membantu banyak dalam penulisan.

Semoga tulisan ini dapat diterima dan bermanfaat sebagaimana diharapkan. Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, Desember 2012

Dr Ir Irwandi Idris, MSi

Daftar Isi

1	PENDAHULUAN.....	1
1.1	Umum	1
1.2	Pengertian Konservasi Perairan	2
1.2.1	Suaka Alam Laut.....	3
1.2.2	Kawasan Pelestarian Alam	3
1.3	Dorongan Mempromosikan Kawasan Konservasi Perairan	6
2	TUJUAN DAN KEGUNAAN STUDI	9
3	METODOLOGI	9
4	PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN KAWASAN KONSERVASI PERAIRAN (KKP).....	1
4.1	Organisasi.....	1
4.2	Struktur Organisasi	4
4.2.1	Menentukan Kebijakan Strategis	4
4.2.2	Pembagian Satuan Organisasi.....	4
4.2.3	Memadukan Personil dalam Organisasi.....	5
4.3	Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Wewenang	5
5	PENINGKATAN KUALITAS SDM KKP	6
5.1	Formasi dan Pengadaan Pegawai.....	6
5.2	Pembinaan Karier PNS.....	8
5.2.1	Jabatan Struktural	8
5.2.2	Jabatan Fungsional.....	8
5.2.3	Mutasi	12
5.3	Pendidikan dan Pelatihan	12
5.3.1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	13
5.3.2	Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan	13
5.4	Kepemimpinan.....	14
6	KONSEP PEMBENTUKAN KELEMBAGAAN DAN JABATAN FUNGSIONAL KAWASAN KONSERVASI PERAIRAN	15
6.1	Konsep Pembentukan Kelembagan Organisasi KKP	15
6.2	Konsep SDM dan Jabatan Fungsional Pengelola KKP	19
6.2.1	Jabatan Struktural KKP	20
6.2.2	Jabatan Fungsional.....	20
6.2.3	Jenis Jabatan Fungsional	21
6.3	Proses Pembentukan dan Penetapan Jabatan Fungsional	29
6.4	Jenjang dan Pangkat Jabatan Fungsional KKP.....	30
7	KESIMPULAN DAN SARAN	34
7.1	Kesimpulan.....	34
7.2	Saran	35

1 PENDAHULUAN

1.1 Umum

Dua pertiga seluruh luas wilayah Indonesia adalah berupa lautan serta daerah perairan yang memiliki peranan penting dengan potensi sumberdaya alam yang besar untuk menunjang kehidupan bangsa. Sumberdaya Alam tersebut, baik yang berada di wilayah daratan maupun lautan dibagi dalam dua kategori yakni sumberdaya alam tidak dapat diperbaharui seperti minyak, batubara dan lainnya dan sumberdaya alam yang terbarukan (*renewable resources*) seperti hutan dan ikan di laut. Kedua sumberdaya ini dapat dimiliki dan dikelola secara pribadi, masyarakat atau Pemerintah.

Potensi sumberdaya alam yang besar tersebut harus dikelola secara tepat agar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kesejahteraan rakyat dengan tetap menjamin kelestariannya. Namun, sesuatu yang sulit bagi pengelola sumberdaya alam dalam menanganinya adalah sumberdaya alam lingkungan yang berdasarkan fungsi ekosistem ini banyak dianggap sebagai milik umum (*common property*) yang meliputi keanekaragaman hayati, daerah aliran sungai, keindahan pemandangan alam, jasa lingkungan seperti pengatur iklim dan dukungan terhadap spesies ekonomi penting. Di wilayah kelautan, sumberdaya ini umumnya terdapat di perairan, di wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil, misalnya ekosistem mangrove, lamun, terumbu karang dan lainnya.

Tantangan datang dari fakta bahwa umumnya suatu Negara atau Daerah yang memiliki sumberdaya alam hayati dan non hayati terbesar, biasanya pendapatan per kapita penduduknya rendah, miskin dan memiliki sarana dan prasarana ekonomi kecil atau terbatas. Akibat penduduk yang selalu bertambah sering sumberdaya ini dimanfaatkan dengan pengelolaan yang tidak berkelanjutan, melalui pemanfaatan sumberdaya dengan jumlah yang besar dan kecepatan yang tinggi dan menurun sampai tingkat yang sangat rendah, sehingga tidak dapat terbaharui lagi.

Dengan kondisi yang seperti tersebut, pengertian mengenai pelestarian atau konservasi harus merupakan prasyarat untuk pembangunan berkelanjutan yang mempersatukan konsep daya dukung ekologi dengan konsep pertumbuhan dan pembangunan sesuai dengan yang disebutkan dalam undang-undang bahwa konservasi pengelolaan sumberdaya alam hayati yang pemanfaatannya dilakukan secara bijaksana untuk menjamin kesinambungan persediannya dengan tetap memelihara dan meningkatkan kualitas keanekaragaman dan nilainya.

Dengan demikian pengembangan konservasi bukan saja upaya yang dilakukan manusia untuk melindungi dan melestarikan alam, tetapi juga dimaksudkan untuk menjaga agar sumberdaya hayati yang mutlak diperlukan untuk kehidupan manusia tidak akan habis, berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi.

1.2 Pengertian Konservasi Perairan

Kawasan Konservasi Perairan adalah sebagai perwakilan tipe ekosistem dan keanekaragaman hayati jenis biota laut, keutuhan sumberdaya plasma nutfah, keseimbangan ekosistem yang memberikan kontribusi bagi kehidupan manusia seperti kepentingan ekonomi, ekologi, estetika, biologi, pendidikan, penelitian, pariwisata dan tempat pengawetan plasma nutfah untuk menjamin masa depan kehidupan manusia. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati Laut dan Ekosistemnya, kawasan konservasi dibedakan atas 2 (dua) bentuk yaitu, Pertama: Kawasan Suaka Alam Laut (KSAL); yang dibedakan lagi menjadi Kawasan Cagar Alam Laut (KCAL) dan Kawasan Suaka Margasatwa Laut (KSML), Kedua: adalah Kawasan Pelestarian Alam Laut (KPAL) Kawasan Pelestarian Alam laut dibedakan lagi menjadi Kawasan Taman Nasional Laut (KTNL) dan Kawasan Taman Wisata Alam Laut (KTWAL).

Dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 5 tahun 1990 tersebut, konservasi adalah pengelolaan sumberdaya alam hayati yang pemanfaatannya dilakukan secara bijaksana untuk menjamin kesinambungan persediaan dengan tetap memelihara dan meningkatkan kualitas dan keanekaragaman dan nilainya.

Sebagai pembanding dalam pengembangan kawasan konservasi di Indonesia merujuk kepada yang di kembangkan oleh IUCN (1993) dan Salm and Clark (1984), kriteria kawasan konservasi adalah :

Kategori I	Kawasan suaka alam atau kehidupan liar terutama ditetapkan untuk pengelolaan kehidupan liar atau kepentingan ilmu pengetahuan;
Kategori Ia	Cagar Alam Laut: suatu kawasan lindung yang berfungsi terutama untuk ilmu pengetahuan. kriteria penilaiannya seperti; keterwakilan, keaslian dan kealamiahannya, keunitkan, kelangkaan dan laju kepunahan, keutuhan ekosistem, keutuhan sumberdaya/kawasan dan luasan kawasan.
Kategori Ib	Suaka Alam Laut: suatu kawasan lindung yang berfungsi untuk kehidupan liar, kriteria penilaiannya seperti; keterwakilan, keaslian dan kealamiahannya, keunitkan, kelangkaan, laju kepunahan, keutuhan ekosistem, keutuhan sumberdaya, luasan kawasan.
Kategori II	Taman Nasional Laut: Kawasan lindung yang dikelola terutama untuk perlindungan ekosistem atau rekreasi, adapun kriteria penilaiannya seperti; keterwakilan, keaslian dan kealamiahannya, keunikan, kelangkaan, laju kepunahan, keutuhan ekosistem, keutuhan sumberdaya/kawasan, keindahan alam, kenyamanan, kemudahan pencapaian, nilai sejarah, ancaman manusia dan jasa lingkungan lainnya yang bisa dipasarkan.
Kategori III	Monumen Alam: Kawasan lindung yang dikelola terutama untuk melindungi daerah yang memiliki keadaan alam khusus.

Kategori IV	Pengelolaan daerah habitat suatu jenis tertentu: pengelolaan suatu kawasan perlindungan yang terutama ditujukan untuk melakukan konservasi melalui intervensi pengelolaan habitat.
Kategori V	Perlindungan Lansekap darat dan perairan: Pengelolaan daerah perlindungan terutama untuk kegiatan konservasi maupun wisata.
Kategori VI	Pengelolaan daerah sumberdaya, daerah yang dilindungi terutama untuk pemanfaatan sumberdaya alam secara lestari.

Kawasan Konservasi yang sudah dikembangkan di Indonesia saat ini secara umum didefinisikan sebagai berikut.

1.2.1 Suaka Alam Laut

Suaka Alam Laut adalah kawasan laut yang terdapat gugusan karang, atol, kepulauan, perairan khusus atau yang berbatasan langsung dengan daratan yang karena keadaan dan sifat fisik wilayah, perlu dibina dan dipertahankan keanekaragaman jenis tumbuhan, satwa, tipe ekosistem gejala dan keunikan alamnya bagi keberadaan plasma nutfah, kepentingan ilmu pengetahuan, dan pembangunan.

Untuk menjaga agar tidak boleh dilaksanakan kegiatan yang menyebabkan terganggu fungsinya maka dibedakan menjadi dua, yaitu cagar alam laut dan suaka margasatwa laut.

1.2.1.1 Cagar Alam Laut

Wilayah laut yang memiliki ekosistem, aspek geologi/fisiologi dan atau spesies yang khas biasanya digunakan untuk riset ilmiah dan atau pemantauan lingkungan. Biasanya pengelolannya lebih kearah perlindungan dan pemeliharaan ekosistem, sehingga meminimumkan atau membatasi gangguan masyarakat.

1.2.1.2 Suaka Margasatwa Laut

Kawasan laut yang dijadikan tempat pengkajian untuk tujuan pengelolaan yang memastikan pengawasan habitat badi spesies yang spesifik. Tujuan pengelolannya adalah pengamanan dan pemeliharaan kondisi habitat untuk melindungi spesies penting. Biasanya memberi keuntungan bagi masyarakat yang hidup dilingkungan wilayah tersebut.

1.2.2 Kawasan Pelestarian Alam

Kawasan Pelestarian alam dibedakan atas dua macam bentuk kawasan perlindungan, yaitu taman wisata laut dan taman nasional laut.

1.2.2.1 Taman Wisata Alam Laut

Kawasan Taman Wisata Alam Laut didefinisikan sebagai daerah yang meliputi sistem alam yang utuh, dikelola untuk perlindungan jangka panjang dan menjaga keanekaragaman hayati laut yang pada saat bersamaan memberikan produk jasa dan produk alam yang dibutuhkan manusia. Tujuan pengelolaannya adalah melindungi dan menjaga keanekaragaman hayati laut jangka panjang, melindungi sumber daya alam dari penggunaan lain yang dapat mempengaruhi keanekaragaman hayati dan memajukan pembangunan daerah dan nasional.

1.2.2.2 Taman Nasional Laut

Taman Nasional Laut, diarahkan berfungsi sebagai suatu wilayah laut yang dirancang untuk ;(1) mencegah eksploitasi wilayah yang akan dikembangkan,(2) melindungi keutuhan ekologi, (3) mendorong kegiatan pendidikan, rekreasi dan kesempatan pengujung berwisata, obyek budaya dan berwawasan lingkungan.

Dengan demikian peran Kawasan konservasi menjadi sangat penting dalam rangka :

- 1) Menjamin terpeliharanya proses ekologi yang menunjang sistem penyanggah kehidupan bagi kelangsungan pembangunan dan kesejahteraan kehidupan manusia (pelindung sistem penyanggah kehidupan).
- 2) Menjamin terpeliharanya keanekaragaman sumber genetik dan tipe-tipe ekosistemnya sehingga mampu menunjang pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan manusia yang menggunakan sumberdaya alam perairan bagi kesejahteraan manusia yang rata-rata pemanfaatan sumberdaya alam sehingga terjamin kelestariannya.

Dengan terbentuknya Kementerian Kelautan dan Perikanan, diperkenalkan jenis Kawasan Konservasi Perairan (KKP). Penamaan Kawasan Konservasi Perairan ini muncul setelah dilahirkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang perikanan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang nomor 45 Tahun 2009. Dalam undang-undang tersebut terdapat pengaturan konservasi sumberdaya ikan yang didefinisikan sebagai upaya perlindungan, pelestarian dan pemanfaatan sumberdaya ikan, termasuk ekosistem, jenis dan genetik untuk menjamin keberadaan, ketersediaan dan kesinambungannya dengan tetap memelihara dan meningkatkan kualitas nilai dan keanekaragaman hayati sumberdaya ikan. Sebagai turunan dari undang-undang tersebut, dilahirkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2007 tentang Konservasi Sumberdaya Ikan. Dalam Peraturan Pemerintah ini konservasi sumberdaya ikan meliputi: a) konservasi ekosistem, b) konservasi jenis ikan dan c) konservasi genetik ikan.

Berdasarkan tipe ekosistem yang terkait dengan sumberdaya ikan (pasal 5 ayat 1 dan ayat 2 PP 60 tahun 2007 tentang konservasi sumberdaya ikan), yakni ekosistem laut, padang

lamun, trumbukarang, mangrove, estuari, pantai, rawa, sungai, danau, waduk, embung dan ekosistem perairan buatan, disimpulkan dengan menetapkannya sebagai bentuk jenis Kawasan Konservasi Perairan (KKP) yang definisinya adalah kawasan perairan yang dilindungi, dikelola, dengan sistem zonasi, untuk mewujudkan pengelolaan sumberdaya ikan dan lingkungannya secara berkelanjutan. Kawasan Konservasi Perairan selanjutnya dibedakan menjadi:

- 1) Taman Nasional Perairan, yakni Kawasan Konservasi Perairan yang mempunyai ekosistem asli, yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, kegiatan yang menunjang perikanan berkelanjutan, wisata perairan, dan rekreasi.
- 2) Suaka Alam Perairan, yakni Kawasan Konservasi Perairan dengan ciri khas tertentu untuk tujuan perlindungan keanekaragaman hayati jenis ikan dan ekosistemnya.
- 3) Taman Wisata Perairan, yakni kawasan konservasi perairan dengan tujuan untuk dimanfaatkan bagi kepentingan wisata perairan dan rekreasi.

Undang-Undang lain yang memberi inisiatif pemberian nama kawasan konservasi perairan ini oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan adalah dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Pesisir dan Pulau Pulau Kecil. Menurut UU 27 Tahun 2007, Konservasi WP3K adalah upaya perlindungan, pelestarian dan pemanfaatan WP3K dan ekosistemnya untuk menjaga keberadaan dan kesediaan, kesinambungan sumberdaya WP3K dengan tetap memelihara dan meningkatkan kualitas nilai keanekaragamannya. Kawasan Konservasi WP3K adalah kawasan pesisir dan pulau-pulau kecil dengan ciri khas tertentu yang dilindungi untuk mewujudkan pengelolaan WP3K terpadu.

Dalam Permen No. 17 Th. 2008 tentang Kawasan Konservasi di WP3K (pasal 4), Kawasan Konservasi WP3K dibagi atas 4 kategori, yakni :

- 1) Kawasan Konservasi Pesisir dan Pulau Pulau Kecil disingkat KKP3K
- 2) Kawasan Konservasi Maritim (KKM)
- 3) Kawasan Konservasi Perairan (KKP)
- 4) Sepadan Pantai

Berkenaan dengan pasal (4) huruf c, permen 17 tahun 2008 tentang kawasan konservasi di WP3K adalah kawasan perairan yang dilindungi, dikelola dengan sistem zonasi untuk mewujudkan pengelolaan sumberdaya ikan dan lingkungannya secara berkelanjutan.

Dalam pasal selanjutnya (pasal 5) khusus jenis/kategori KKP3K dibagi lagi menjadi 4 jenis, yakni:

- 1) Suaka Pesisir
- 2) Suaka Pulau Kecil

- 3) Taman Pesisir
- 4) Taman Pulau Kecil

1.3 Dorongan Mempromosikan Kawasan Konservasi Perairan

Wilayah perairan laut tropis Nusantara Indonesia dengan luas 5,8 juta km², menutupi hampir 70% dari ± 7,8 km². Wilayah Indonesia, wilayah kelautan ini memiliki panjang pantai 95.186 km yang bersentuhan dengan 17.980 pulau besar dan pulau kecil.

Di sepanjang pesisir, pantai dan di 17.980 pulau besar dan pulau kecil terdapat 4,5 juta ekosistem mangrove 4,5 juta Ha, terumbu karang dengan 500 spesies dari 70 jenis serta 12 juta Ha padang lamun dengan 12 jenis lamun dari 7 marga. Pada wilayah ekosistem pesisir yang besar dan indah tersebut, juga terdapat potensi ikan laut 6,4 juta ton/tahun, menyimpan bioteknologi kelautan yang bisa dikembangkan untuk obat-obatan dan kosmetik.

Oleh karena pembangunan ekonomi (konsumsi masa depan) sampai batas-batas tertentu sangat tergantung pada persediaan kekayaan sumberdaya alam kelautan ini, maka untuk itu konservasi perairan merupakan prasyarat utama dalam rangka pembangunan ekonomi kelautan yang mengintegrasikan antara daya dukung ekologi dengan pertumbuhan ekonomi.

Namun demikian masalah utamanya adalah orang yang mengeksploitasi sumberdaya hayati menerima keuntungan ekonomi lebih besar dibandingkan dengan yang didapat dari mengelola kawasan konservasi. Agar terjadi perubahan perilaku dalam eksploitasi sumberdaya alam, perlu ada kebijakan baru dalam konservasi yang menitik beratkan pada sumberdaya manusia, baik pada tingkat yang menguntungkan diri sendiri maupun pada lingkungannya, yang tidak dipisahkan satu dengan lainnya. Maka dalam hal ini Pemerintah bersama-sama dengan semua stakeholder terkait membuat kebijakan pembentukan kawasan konservasi perairan (KKP).

Sebenarnya kebijakan pembentukan kawasan konservasi termasuk di wilayah perairan bukan hal yang baru lagi. Dimulai sejak dikeluarkannya UU no. 5 th. 1999 tentang Konservasi Sumberdaya Alam dan Ekosistemnya.

Namun pada saat ini, pengembangan pembentukan KKP, di wilayah laut, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil di Indonesia telah menjadi prioritas dalam pembangunan nasional dan daerah. Karena pembangunan KKP telah menjadi kebijakan nasional dengan diamanatkannya dalam Undang –Undang nomor 31 tahun 2004 tentang Perikanan, yang telah dirubah menjadi Undang-Undang Nomor 45 tahun 2009 tentang Perikanan, Undang-Undang nomor 26 tahun 2007 tentang Tata Ruang, Undang-Undang nomor 27 tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil dan beberapa Peraturan Pemerintah, seperti PP nomor 68 tahun 1998 tentang Kawasan Suaka Alam dan

Kawasan Pelestarian Alam dan Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2007 tentang Konservasi Sumberdaya Ikan serta berbagai Peraturan Perundangan-Undangan di tingkat Menteri lainnya. Amanat tersebut juga telah dimuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005 -2025 dan menengah Pemerintah tahun 2010 – 2014 serta Rencana Strategis Kementerian Kelautan Perikanan tahun 2010 – 2014.

Dapat juga ditambahkan bahwa Pengelolaan Kelautan, Pesisir dan PPK beserta perairan lautnya, mulai intensif dikelola oleh Pemerintah secara strategis sejak dibentuknya Departemen Eksploitasi Laut dan Perikanan tahun 1999 yang dirubah menjadi Departemen Kelautan dan Perikanan dan terakhir berganti nama lagi menjadi Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Sesuai dengan mandat peraturan perundangan dan kebijakan perencanaan pembangunan seperti tersebut di atas, telah ditetapkan target nasional pengembangan KKP sebesar 20 juta hektar pada tahun 2020 yang disampaikan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dalam berbagai kesempatan baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Hal ini juga sejalan dengan target yang disepakati dalam Konvensi Keanekaragaman Hayati (CBD) dimana 10% kawasan perairan pesisir dan laut akan ditetapkan sebagai kawasan konservasi pada tahun 2020. Selain luasan kawasan, CBD juga menargetkan adanya pengelolaan yang efektif, representatif (artinya semua tipe ekosistem terakomodasi semuanya), dan dikelola secara berkeadilan antar pemangku kepentingan. Bahkan target tersebut juga telah menjadi bagian dari pencapaian Millineum Development Goals (MDGs) dalam indikator no 7 yakni, memastikan kelestarian lingkungan hidup yang salah satunya terwujud dalam porsi kawasan perairan yang dilindungi terhadap luas laut teritorial.

Secara operasional Kementerian Kelautan dan Perikanan telah menetapkan target penambahan Kawasan Konservasi Perairan menjadi seluas 12 juta ha dan pengelolaan efektif Kawasan Konservasi seluas 4,5 juta ha pada tahun 2014. Sampai dengan tahun 2012 ini luasan KKP telah mencapai 15,7 juta ha. Dari keseluruhan luas tersebut, 2/3 nya diprakarsai oleh Pemerintah dan 1/3 nya oleh Pemerintah Daerah. Bila luas perairan Indonesia 3,1 juta km² berarti baru 4,9 % kawasan konservasi perairan secara kuantitatif dimiliki. Bila menggunakan target CBD, berarti baru sekitar 50 % yang dicapai dari target yang ditetapkan.

Bentuk bentuk Kawasan Konservasi yang diprakarsai Kementerian Kelautan dan Perikanan tersebut bentuknya adalah Kawasan Konservasi Perairan, Taman Wisata Perairan, Taman Nasional Laut dan Suaka Alam Perairan. Sedangkan yang diprakarsai Kementerian Kehutanan, bentuknya adalah Taman Nasional Laut, Taman Wisata Alam Laut, Suaka Margasatwa Laut dan Cagar Alam Laut. Komposisi KKP menurut pengagas dan jenis-jenisnya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Luas kawasan konservasi laut di Indonesia.

No	Kawasan Konservasi	Jumlah Kawasan	Luas (Ha)
A	Inisiasi Kementerian Kehutanan	32	4.694.947,55
	Taman Nasional Laut	7	4.043.541,30
	Taman Wisata Alam Laut	14	491.248,00
	Suaka Marga Satwa Laut	5	5.678,25
	Cagar Alam Laut	6	154.480,00
B	Inisiasi Pemda dan Kementerian Kelautan dan Perikanan	50	9.256.413,11
	Taman Nasional Perairan	1	3.521.130,00
	Suaka Alam Perairan	3	445.630,00
	Taman Wisata Perairan	5	278.354,00
	Kawasan Konservasi Perairan Daerah	41	5.011.299,10
	Jumlah Total	82	13.981.360,66

Berkaitan dengan kebijakan pembentukkan dan pendeklarasian sejumlah KKP tersebut di atas oleh KP3K, tentu saja sudah didasarkan kepada tujuan pembangunan mempertahankan keanekaragaman hayati laut, barang dan jasa yang akan dikembangkan sesuai dengan pengelolaan berkelanjutan serta sudah memperhitungkan aspek ekonomi dan sosial budaya serta masyarakat setempat.

Dengan demikian tantangan yang dihadapi setelah terbentuknya kawasan konservasi perairan tersebut oleh Pemerintah terutama Ditjen KP3K dan *stakeholder* terkait ada dua, yakni:

- 1) Penetapan hukum sejumlah Kawasan Konservasi yang telah ditetapkan sebagai kawasan konservasi
- 2) Bagaimana Ditjen KP3K cq Direktorat KKJI bersama dengan Pemerintah daerah dapat merealisasikan mengelola secara efektif seluruh KKP yang telah terbentuk melalui perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan di setiap daerah dan di setiap kawasan agar memberi manfaat secara sosial, ekonomi dan lingkungan.

Untuk memenuhi tantangan tersebut pengembangan kelembagaan pengelolaan kawasan konservasi, yang tidak kalah pentingnya adalah tersedianya sumberdaya manusia pengelola dan secara khusus tersedianya tenaga fungsional pegawai negeri sipil sebagai pengelola kawasan konservasi.

2 TUJUAN DAN KEGUNAAN STUDI

Tujuan utama dilakukannya studi ini adalah menyusun, mengembangkan dan memformulasikan konsep Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan Direktorat Jenderal Kelautan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan Dan Perikanan untuk pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan.

Kegunaan hasil studi adalah sebagai saran masukan kebijakan bagi Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan Ditjen KP3K Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Kementerian Dalam Negeri/ Pemerintah daerah dalam pengadaan dan pengembangan karier PNS pada jabatan fungsional dalam mengelola KKP.

3 METODOLOGI

3.1 Kerangka Kerja

Penyelenggaraan pengelolaan suatu kawasan konservasi perairan memerlukan input berupa sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Kompetensi SDM ini dapat dibangun untuk disesuaikan dengan kebutuhan suatu jabatan, misalnya melalui kegiatan pendidikan dan/atau pelatihan yang pada prinsipnya berfungsi untuk mengisi kesenjangan (*gap*) di antara kemampuan yang dimiliki dan kemampuan yang diharapkan.

Mengingat akan ada banyak kawasan konservasi perairan, kemampuan yang diharapkan tersebut sebaiknya sudah dibakukan, di antaranya dengan penetapan standar kompetensi kerja atau *standard core competency* untuk setiap jabatan. Sejumlah standar kompetensi kerja yang komprehensif sudah dirancang oleh ASEAN Regional Center for Biodiversity Conservation (ARCBC) dalam sebuah dokumen yang berjudul "*Competence Standards for Protected Area Jobs in South East Asia*". Organisasi tersebut merekomendasikan 17 bidang kompetensi dengan berbagai tingkat kompetensi sesuai dengan kebutuhan cakupan tanggungjawab untuk jenis-jenis jabatan pada lembaga yang bertanggung-jawab menyelenggarakan pengelolaan kawasan konservasi perairan (Tabel 2).

Peluang pembentukan jenis-jenis jabatan fungsional dilakukan dengan menganalisis peraturan terkait, di antaranya adalah:

- (1) Keputusan Presiden Republik Indonesia N0 87 tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- (2) PP No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

- (4) Peraturan Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor Per 23/Mei/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kawasan Konservasi Perairan Nasional.

Dalam rangka menyusun konsep sumberdaya manusia lembaga pengelola KKP dilakukan dengan cara melakukan studi komprehensif terhadap bahan pustaka, seperti buku, jurnal, laporan penelitian dan peraturan perundangan dibidang terkait. Disamping itu juga diadakan wawancara dan diskusi dengan instansi/lembaga terkait dalam pengelolaan KKP dan Pengelolaan PNS. Hasil studi kepustakaan dan wawancara serta diskusi kemudian dianalisis secara komparatif dan kebijakan.

Tabel 2. Jenis dan tingkat kompetensi untuk setiap kategori posisi personil dalam manajemen kawasan konservasi perairan*

No	Jenis Kompetensi	Tingkat Kompetensi untuk Setiap Kategori Posisi Personil								
		Manajer KKP	Kepala Seksi	Ranger Officer (Staf)	Outreach Officer (Staf)	Monitoring Officer (Staf)	Outreach Specialist (Fungsional)	Planning Specialist (Fungsional)	Science Specialist (Fungsional)	Tenaga Administrasi
1	Perencanaan Pengelolaan	Lanjutan	Madya	Madya	Dasar	Dasar	Dasar	Lanjutan	Dasar	
2	Ilmu Kelautan	Madya	Dasar	Dasar	Dasar	Madya	Dasar	Madya	Lanjutan	
3	Pelibatan Masyarakat	Dasar	Madya	Lanjutan**	Lanjutan		Lanjutan	Dasar	Dasar	Dasar**
4	Penyadaran Masyarakat dan Komunikasi	Dasar	Madya	Dasar	Lanjutan	Dasar	Lanjutan	Dasar	Dasar	
5	Hukum dan Kebijakan Pengelolaan KKP	Lanjutan	Lanjutan	Lanjutan	Dasar	Dasar	Lanjutan	Lanjutan	Dasar	
6	Monitoring, Control and Surveillance = Pengawasan	Lanjutan	Lanjutan	Lanjutan		Madya		Dasar	Dasar	
7	Operasional Pengelolaan Kawasan***	Lanjutan	Lanjutan	Lanjutan	Dasar	Lanjutan		Dasar	Dasar	
8	Teknologi Informasi	Dasar	Dasar			Dasar		Madya	Madya	Dasar**
9	Pengelolaan Sumberdaya Manusia	Dasar	Dasar							
10	Monitoring dan Penilaian Efektivitas Pengelolaan	Dasar	Madya	Dasar		Lanjutan		Dasar	Lanjutan	
11	Co-management	Lanjutan	Madya		Dasar		Lanjutan	Dasar		
12	Administrasi dan Pengelolaan Keuangan	Madya	Dasar							Madya**
13	Pemanfaatan Sumberdaya untuk kegiatan ekonomi	Dasar	Madya		Madya	Madya	Madya	Madya	Madya	
14	Kelembagaan	Lanjutan	Madya	Dasar**	Dasar**	Dasar**	Dasar**	Dasar**	Dasar**	Dasar**

*: menurut Tim 11, tanggal 22 Januari 2010; **: usulan tambahan; ***: mencakup kompetensi basic safety, boat handling,

4 PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN KAWASAN KONSERVASI PERAIRAN (KKP)

4.1 Organisasi

Pengembangan kelembagaan/organisasi adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi, keefektifan dan responsibility kinerja organisasi baik pemerintah maupun swasta serta masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan.

Pengembangan kelembagaan/organisasi dapat dilakukan dengan dua (2) macam pendekatan yakni:

- 1) Pendekatan struktural, model ini biasanya mengutamakan peran instansi pemerintah yang berwenang atau instansi yang dibentuk untuk mengelola suatu kegiatan. Seperti direktorat jenderal, direktorat, dinas, balai dan lainnya.
- 2) Pendekatan Non Struktural, bersifat subjektif menempatkan masyarakat sebagai subjek yang mempunyai kekuasaan berinisiatif dan berbuat untuk kekuasaannya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kesadarannya.

Dalam pengelolaan kawasan konservasi, Kementerian Kelautan dan Perikanan, sudah membentuk beberapa lembaga organisasi untuk mengelola Kawasan Konservasi Perairan baik pada tingkat nasional, daerah dan lokasi. Pada tingkat Kementerian Kelautan dan Perikanan berada di Ditjen Kelautan Pesisir dan Pulau Pulau Kecil (Ditjen KP3K) cq Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan (KKJI), dan untuk di daerah/ di lapangan telah dibentuk Balai Kawasan Konservasi Perairan Nasional (BKKPN) di Pekanbaru Propinsi Riau untuk wilayah kerja Sumatera dan di Kupang untuk wilayah kerja bagian timur Indonesia serta di beberapa lokasi kawasan telah ditunjuk Satuan kerja (Satker) untuk mengelola KKP.

Salah satu alasan melakukan kajian SDM Pengelolaan KKP ini adalah memperjelas kerumitan masalah kelembagaan/organisasi Pengelola KKP karena begitu kita bicara pengembangan Kawasan Konservasi, langsung terpikir bentuk kelembagaan dan kebutuhan sumber daya manusia yang andal yang akan mengelolanya.

Biasanya bila membicarakan kelembagaan juga selalu dikaitkan hanya dengan organisasi, sumberdaya manusia, pendidikan pelatihan, anggaran, infrastruktur, pendukung, hukum/peraturan perundangan. Suatu kebijakan harus terstruktur secara kelembagaan kedalam kegiatan rutin pemerintah, ke dalam tata laksana yang berjalan. Untuk kebijakan tersebut dapat diterima, harus bisa diyakini akan membawa perubahan. Ini berarti harus memberikan perbaikan dan sesuai dengan kondisi yang wajar.

Dalam era demokrasi sekarang pengembangan kelembagaan harus dapat diterima masyarakat, berarti kebijakan harus dimasyarakatkan. Padahal bila kita bicara pengembangan kelembagaan akan mencakup; tugas dan fungsi, peraturan perundangan,

sarana prasarana, tata laksana, pengembangan sumberdaya manusia, koordinasi antar lembaga, antar sektor dan antar masyarakat, merupakan prasyarat keberhasilan suatu organisasi yang juga harus dimasyarakatkan.

Kelembagaan mengandung dua makna yaitu lembaga sebagai institusi (organisasi) dan pelembagaan (institutionalisasi). Lembaga sebagai institusi merupakan organ-organ yang berisikan konsep dan struktur dalam menjalankan fungsi masyarakat. Lembaga yang tumbuh dari kebiasaan menjadi adat istiadat, kemudian berkembang menjadi tata kelakuan dan bertambah lengkap bila diadakan penjabaran terhadap aturan dan perbuatan, sehingga terbentuk struktur dan sarannya, sehingga menjadi bentuk organisasi. Dari uraian tersebut maka lembaga/organisasi dapat dibagi dua, yakni :

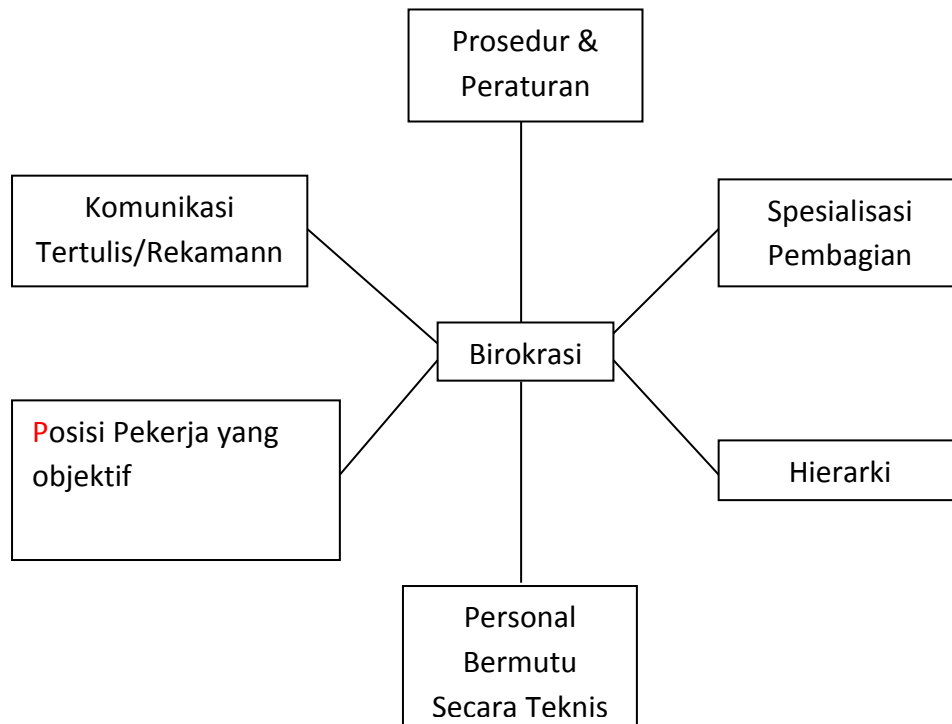
- 1) Lembaga / Organisasi formal, lembaga yang diakui secara formal, mempunyai justifikasi hukum dan memiliki organisasi kongkrit seperti Kementerian, Dinas, Badan dan UPT.
- 2) Lembaga/organisasi Non Formal, organisasinya abstrak, tidak mempunyai justifikasi hukum tetapi diakui oleh masyarakat misalnya sasi, awig-awig dan lainnya.

Untuk membuat suatu organisasi formal, pertama kali diperkenalkan oleh Max Weber, menurut Weber bentuk organisasi birokratif merupakan jenis organisasi yang mempunyai karakteristik yang sesuai bagi sebuah masyarakat, baik untuk pemerintah atau dunia usaha, harus dapat menjamin tercapainya alokasi sumber daya (*resources*) yang terbatas. Pada sebuah masyarakat kompleks yang sedang berkembang. Weber mengemukakan ada 6 hal yang harus dianalisis untuk suatu organisasi yang ideal seperti pada Gambar 1.

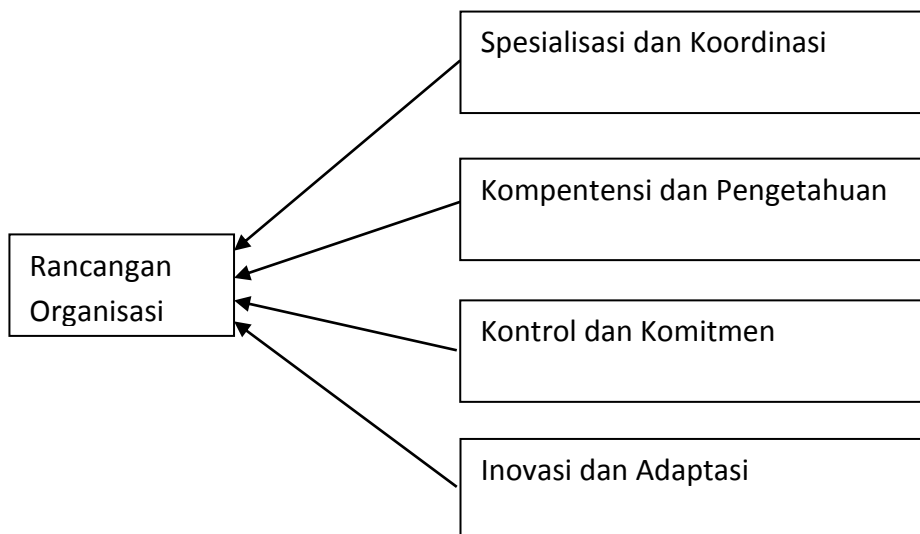
Walaupun semuanya menjadi penting organisasi yang ideal seperti kata Weber, tapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang sifatnya bertentangan dengan prinsip-prinsip yang diusulkan Weber ini, misalnya dalam penerimaan pegawai, pengangkatan jabatan dan lainnya.

- 1) Terkait dengan fenomena kelembagaan/organisasi yang diuraikan di atas dirumuskan ada 6 faktor yang harus diperhatikan dalam menyusun organisasi, seperti pada Gambar 2. Spesialisasi & Koordinasi: yaitu terutama menyangkut faktor kompleksitas pekerjaan/kegiatan, maksimalnya, bagaimana mengelompokkan tanggungjawab kedalam unit-unit dan hubungan/keterkaitan (koordinasi) apa yang membentuk di antara unit-unit tersebut.
- 2) Kompetensi & Pengetahuan: yaitu terutama berkenaan dengan pengambilan keputusan yakni tanggung jawab mana yang didesentralisasikan dan di level birokrasi apa untuk pengaturannya.

- 3) Kontrol dan Komitmen: yaitu terutama berkenaan yang menyangkut formalisasi/standarisasi dan proses untuk memastikan bahwa management secara efektif melaksanakan tanggungjawab yang didesentralisasikan.
- 4) Inovasi dan Adaptasi: yaitu terutama menyangkut fleksibilitas dan keleluasaan, pemastian organisasi dapat berubah dan berkembang di masa depan.



Gambar 1. Lingkup analisis organisasi



Gambar 2. Faktor-faktor dalam merancang suatu organisasi

Kegiatan mengkonstruksi, menyesuaikan atau merubah struktur organisasi guna mencapai seperangkat tujuan organisasi bersama sehingga tersusun struktur organisasi yang sesuai dengan diharapkan harus memperhatikan faktor tersebut di atas.

4.2 Struktur Organisasi

Bentuk organisasi secara keseluruhan disebut struktur organisasi. Dalam menyusun, organisasi minimal ada 4 hal yang harus dimuat:

- 1) Mempercayakan pembagian tugas-tugas serta tanggungjawab kepada individu maupun bagian-bagian pada suatu organisasi.
- 2) Memperagakan hubungan pelaporan resmi dalam suatu organisasi dan jumlah tingkat Hierarki dan besar rantang kendali.
- 3) Memperagakan pengelompokan individu menjadi bagian organisasi dan pengelompokan bagian-bagian organisasi yang utuh.
- 4) Menetapkan sistem hubungan dalam organisasi yang memungkinkan tercapainya komunikasi, koordinasi dan pengintegrasian segenap kegiatan organisasi baik secara vertikal maupun horizontal.

Bila dikaitkan dengan teori organisasi, pertanyaan yang mendasar saat ini adalah apakah lembaga/organisasi pengelola KKP yang telah dibentuk oleh KP3K telah memperhatikan teori-teori pembentukan organisasi dan visi dan misi pembentukan organisasi kelembagaan sehingga mampu untuk mengelola seluruh KKP yang telah dibentuk secara efektif dan efisien.

Dengan demikian sebelum menyusun suatu struktur organisasi KKP baik di pusat maupun di daerah perlu memperhatikan teori organisasi dengan mengikuti tahapan sebagai berikut.

4.2.1 Menentukan Kebijakan Strategis

Kebijakan strategis ditetapkan baik di tingkat Ditjen KP3K dan Dit KKJI juga di Pemerintah Saerah serta di unit pelaksana teknis. Isi kebijakan strategis adalah Visi, Misi Tujuan, dan domain dari masing masing unit yang ada. Melalui kebijakan ini ditentukan jenis organisasinya, jumlah organisasi yang dibutuhkan dan SDM atau PNS yang dibutuhkan untuk masing masing unit organisasi.

4.2.2 Pembagian Satuan Organisasi

Berdasarkan kebijakan strategis, baru di lakukan pembagian satuan organisasi, yaitu pembentukan unit-unit organisasi seperti Direktorat, Balai, Loka yang sesuai dengan kebijakan strategis. Dalam pembagian satuan organisasi ini juga diatur tugas pokok dan fungsi, hireraki satuan tugas dari unsur yang ada, tata hubungan ,wewenang,

tanggungjawab diantara masing-masing unsur organisasi dukungan pegawaiian dan sarana prasarana serta cakupan wilayah pengelolaan.

4.2.3 Memadukan Personil dalam Organisasi

Langkah selanjutnya setelah organisasi terbentuk, berikut hirarki, tata hubungan kerja dan wewenang terbentuk, maka dilakukan penempatan orang/SDM/PNS dalam satuan organisasi. Pengelolaan SDM ini sangat menentukan efektif dan tidak efektifnya Organisasi.

4.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Wewenang

Untuk menghindari terjadinya tumpang tindih kewenangan antar organisasi kelembagan, setiap organisasi harus menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing. Kedudukan biasanya memastikan organisasi tersebut berada di bawah dan bertanggung jawab kepada struktur di atasnya, seperti Balai KKPN, berada dan bertanggung jawab kepada Ditjen KP3K Kementerian Kelautan dan Perikanan. Tugas dan Fungsi ditetapkan secara jelas. Misalnya Balai KPPN mempunyai tugas pemangkuan, pemanfaatan dan pengawasan KKP, dan menjalankan fungsi antara lain menyusun rencana program, pemberdayaan masyarakat, melaksanakan pemangkuan, pemanfaatan dan pengawasan KKP Nasional.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi agar jelas kegiatan yang harus dikelola untuk mencapai tujuan Balai Kawasan Konservasi Perairan Nasional dan Loka Kawasan Konservasi Perairan Nasional dan Daerah beberapa wewenang dan kekuasaan harus diberikan secara otonomi. Dalam hal pemberian kewenangan ini, dapat diturunkan melalui inventarisasi dari tugas dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No 23/Men/2008. Masing-masing komponen direktorat di lingkup Ditjen KP3K menentukannya dengan menetapkan melalui Keputusan Dirjen KP3K, dengan catatan tidak terjadi kerancuan atau tumpang tindih kegiatan. Sebagai contoh beberapa wewenang dan kekuasaan yang dapat diturunkan ke Balai KKPN :

- 1) Melaksanakan dan mengkoordinasikan Pengamanan KKP dengan semua aparat hukum daerah, seperti Pol Air, TNI AL dan lainnya.
- 2) Promosi investasi dan mencari perangsang ekonomi dalam rangka pengembangan pemanfaatan.
- 3) Pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur pengelolaan kawasan.
- 4) Lain lain yang bersifat lokalis kawasan.

5 PENINGKATAN KUALITAS SDM KKP

Manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Untuk mencapai tugas tersebut diperlukan PNS yang profesional, bertanggung, jawab jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang berdasarkan prestasi kerja.

Sumber daya manusia yang ditempatkan dalam pengelolaan kelembagaan KKP merupakan SDM aparatur negara atau PNS harus yang memiliki pengetahuan pada bidangnya, mutu keterampilan, kemampuan profesional tinggi dan sikap pengabdian sangat diperlukan dalam menjalankan tugas agar didapat hasil yang efisien dan efektif dalam menjalankan tugas KKP.

Potret permasalahan yang dihadapi PNS pengelola KP3K termasuk untuk KKP saat ini berkisar pada tingkat pengetahuan yang masih terbatas, rendah profesionalisme, distribusi dan komposisi yang belum memadai dan ideal, penempatan dalam jabatan yang belum sesuai dengan kompetensi, penilaian kerja belum obyektif, kenaikan pangkat yang belum sesuai prestasi kerja secara fungsional, dan persoalan internal PNS lainnya. Persoalan lainnya yang juga ditemukan dalam pengelolaan SDM pembangunan KKP antara lain, persoalan beban kerja, pola jabatan karier struktural, dan promosinya, serta mutasi tugas. Sebagai contoh, belum berkembangnya pola jabatan fungsional dalam pembangunan KKP. Sehingga secara umum beban kerja mayoritas SDM PNS di daerah dan lapangan belum seperti yang ada dalam visi, misi kelembagaanya, belum optimal porsi pekerjaan yang diselesaikan bahkan dapat dikatakan masih di bawah kapasitas optimal yang seharusnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas SDM kelembagaan KKP dilakukan melalui antara lain:

- 1) formasi dan pengadaan pegawai.
- 2) pembinaan karier (jabatan struktural, jabatan fungsional dan staf pendukung)
- 3) pendidikan dan pelatihan.
- 4) kepemimpinan.
- 5) penggajian dan kesejahteraan.
- 6) administrasi kepegawaian.

5.1 Formasi dan Pengadaan Pegawai

Pengadaan PNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi PNS yang lowong pada tugasnya melalui perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai diangkat menjadi PNS. Lowongan formasi dimungkinkan karena adanya pegawai yang berhenti (pensiun, meninggal dunia dan diberhentikan) atau karena adanya perluasan organisasi.

Biasanya sebelum pengadaan ada tahap penyusunan formasi yang dasarnya adalah pemetaan jabatan berupa menentukan berapa personil yang diperlukan dan tugasnya apa. Pelaksanaan formasi yang selama ini dilakukan berdasarkan atas unit kerja yang ada. Sebagai contoh, Unit Diklat. Apabila kebijakan atau kegiatan unit diklat tahun depan berkurang, maka jumlah personilnya dapat dipindahkan ke tempat lain, sehingga tidak perlu formasi lagi. Contoh lain Ditjen KP3K. Jika ada unit kerjanya, sesuai visi misinya mengalami kenaikan intensitas kegiatan maka unit kerja seperti KKJI dapat menerima limpahan dari unit lain, dan kalau tidak mencukupi atau memadai juga baru baru melakukan rekrutmen pegawai baru. Kebijakan pengadaan kebutuhan formasinya ditentukan berdasarkan kebutuhan nyata organisasi di lembaga kementerian dan di daerah melalui analisis jabatan dan kebutuhan dengan berdasarkan:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan.
- 2) Perkiraan beban dan kapasitas kerja yang dibutuhkan organisasi.
- 3) Prinsip pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Jenjang dan jumlah pangkat pada satuan organisasi.
- 5) Peralatan dan kemampuan keuangan.

Kebijakan pengadaan PNS diatur oleh PP No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan PNS. Proses pengadaan Formasi PNS mengikuti prosedur :

- 1) Menyusun perencanaan kebutuhan dengan matang.
- 2) Mengumumkan secara luas ke masyarakat.
- 3) Penyaringan atau menilai semua lamaran sesuai persyaratan administrasi.
- 4) Pelamar yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti saringan lanjutan, ujian tertulis dan yang lulus di saring lagi secara wawancara.
- 5) Pelamar yang dinyatakan diterima diusulkan ke BKN untuk mendapatkan persetujuan pengangkatan menjadi calon PNS.

Secara prinsip, pengadaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas dari pada kuantitas. Apabila beban organisasi sudah tidak mampu menampung beban kerja yang ada akibat luas wilayah yang dikelola atau beban kerja berkembang pesat akibat berkembangnya tugas yang dikelola, pengembangan organisasi baru dibolehkan. Instansi yang menetapkan pengembangan organisasi dan penambahan jumlah PNS adalah Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pengelolaan Aparatur Negara, karena ini berkaitan dengan beban anggaran PNS keseluruhan. Namun inisiasinya tetap pada kelembagan yang mengelola KKP.

5.2 Pembinaan Karier PNS

Pembinaan karier PNS dilakukan dalam bentuk pangkat dan Jabatan. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian. Terdapat 4 golongan dan 17 pangkat dalam penggolongan gaji PNS. Pangkat pertama kali diberikan kepada CPNS diangkat menjadi PNS. Kenaikan pangkat adalah penghargaan atau pengabdian PNS bersangkutan terhadap negara. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka susunan suatu organisasi negara. Jabatan dalam birokrasi pemerintah adalah jabatan karier yang berarti jabatan yang hanya bisa diduduki oleh PNS. Jabatan PNS dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis jabatan yakni:

5.2.1 Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam rangka memimpin satu satuan organisasi negara. Jabatan struktural terbagi atas 4 tingkatan atau Eselon, yang Eselon I, Eselon II, Eselon III dan Eselon IV. Pada umumnya pegawai yang akan dipromosikan pada satu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi dan harus memenuhi persyaratan pendidikan, jenjang kepangkatan yang ditetapkan dan prestasi kerja serta persyaratan objektif lainnya yang baik sehingga setelah dipromosikan pada satu jabatan yang lebih tinggi akan terjadi peningkatan kinerja. Secara teknis syarat syarat administrasinya diatur dalam peraturan perundangan kepegawaian yang antara lain menyatakan pangkat dan golongan, memperhatikan daftar urutan kepangkatan (DUK), telah mengikuti diklat struktural dan persyaratan lainnya yang mendukung.

5.2.2 Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Jabatan fungsional terdiri dari jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. yang dihimpun dalam rumpun jabatan fungsional dan ditetapkan oleh Peraturan Presiden Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya ditetapkan oleh MENPAN. Pemangku jabatan fungsional diberi tunjangan jabatan fungsional menurut peraturan perundangan. Untuk mengembangkan jabatan fungsional setiap kelembagaan baik di Pemerintah Pusat atau pun di Daerah dilakukan berdasarkan kebutuhan tugas dan fungsi organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut dapat menggunakan rumpun yang telah ditetapkan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia N0 87 tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Jenis rumpun jabatan fungsional dibentuk dan disusun menggunakan perpaduan pendekatan antara jabatan

dan bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan dalam rangka pelaksanaan tugas umum pemerintahan.

Kriteria jabatan fungsional ada 5 yaitu:

- 1) Mempunyai metodologi, teknis analisis, teknis dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau pelatihan teknis dengan sertifikasi.
- 2) Memiliki etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi.
- 3) Dapat disusun dalam jenjang jabatan berdasarkan tingkat keahlian bagi jabatan fungsional keahlian dan tingkat keterampilan bagi jabatan fungsional keterampilan.
- 4) Pelaksanaan tugas bersifat mandiri.
- 5) Diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan tugas fungsi organisasi induk.

Jabatan yang dihimpun dalam jabatan fungsional dapat dikategorikan dalam dua kategori yakni jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

5.2.2.1 Jabatan Fungsional Keahlian

Jabatan fungsional keahlian adalah jabatan fungsional kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang keahliannya. Tugas utama jabatan fungsional keahlian meliputi pengembangan ilmu pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni, untuk pemecahan masalah, pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis. Persyaratan pelaksanaan tugas jabatan fungsional Keahlian adalah sebagai berikut :

- 1) Mensyaratkan kualifikasi profesional dengan pendidikan serendah randaahnya berijazah Sarjana (Strata 1)
- 2) Meliputi kegiatan yang berkaitan dengan penelitian dan pengembangan, peningkatan dan penerapan konsep dan teori serta metode operasional dan penerapan disiplin ilmu pengetahuan yang mendasari pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional yang bersangkutan.
- 3) Terikat pada etika profesi tertentu yang ditetapkan oleh ikatan profesinya.

Untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tingkat keahlian profesinya dinyatakan dalam Bobot jabatan, yakni nilai kumulatif faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan yang ditentukan antara lain oleh pendidikan, pengalaman, upaya fisik, dan mental yang diperlukan untuk melakukan kegiatan dalam suatu jabatan. Berdasarkan bobot ini, Jabatan Fungsional keahlian dibagi dalam 4 (empat) jenjang jabatan yaitu:

- 1) Jenjang Utama, yaitu jenjang jabatan fungsional keahlian yang tugas dan fungsi utamanya bersifat strategis nasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi dengan kepangkatan mulai dari Pembina Utama Madya, Golongan IV /d sampai dengan Pembina Utama, golongan IV / e.
- 2) Jenjang Madya, yaitu jenjang jabatan fungsional keahlian yang tugas dan fungsi utamanya bersifat strategis sektoral yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi dengan kepangkatan mulai dari Pembina, golongan ruang IV/a sampai dengan Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.
- 3) Jenjang Muda, yaitu jenjang jabatan fungsional keahlian yang tugas dan fungsi utamanya bersifat taktis operasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan dengan kepangkatan mulai dari Penata, golongan ruang III/c sampai dengan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
- 4) Jenjang Pertama, yaitu jenjang jabatan fungsional keahlian yang tugas dan fungsi utamanya bersifat operasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat dasar dengan kepangkatan mulai dari Penata Muda, golongan ruang III/a sampai dengan Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.

5.2.2.2 Jabatan Fungsional Keterampilan

Jabatan Fungsional Keterampilan adalah jabatan fungsional kualifikasi teknis atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih. Tugas utama jabatan fungsional keterampilan meliputi pelaksanaan kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metode operasional di bidang ilmu pengetahuan tersebut serta pemberian pengajaran di tingkat pendidikan tertentu.

Jabatan fungsional keterampilan pelaksanaan tugasnya adalah:

- 1) Mensyaratkan kualifikasi teknisi profesional dan /atau penunjang profesional dengan pendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Umum atau Sekolah Menengah Kejuruan dan setinggi-tingginya setingkat Diploma III (D-3).
- 2) Meliputi kegiatan teknis operasional yang berkaitan dengan penetapan konsep atau metode operasional dari suatu bidang profesi.
- 3) Terikat pada etika profesi tertentu yang ditetapkan oleh ikatan profesinya.

Berdasarkan penilaian bobot jabatan fungsional, jabatan fungsional keterampilan dibagi menjadi 4 (empat) jenjang jabatan, yaitu:

- 1) Jenjang Penyelia, adalah jenjang jabatan fungsional keterampilan yang tugas dan fungsi utamanya sebagai pembimbing, pengawas dan penilai pelaksanaan

- pekerjaan pejabat fungsional tingkat di bawahnya yang mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang beberapa cabang ilmu pengetahuan tertentu dengan kepangkatan mulai dari Penata, golongan ruang III/c sampai dengan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
- 2) Jenjang Pelaksana Lanjutan, adalah jenjang jabatan fungsional keterampilan yang tugas dan fungsi utamanya sebagai pelaksana tingkat lanjutan dan mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu, dengan kepangkatan mulai dari Penata Muda, golongan ruang III/a sampai dengan Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
 - 3) Jenjang Pelaksana, adalah jenjang jabatan fungsional keterampilan yang tugas dan fungsi utamanya sebagai pelaksana dan mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu dengan kepangkatan mulai dari Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b sampai dengan Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d
 - 4) Jenjang Pelaksana Pemula, adalah jenjang jabatan fungsional keterampilan yang tugas dan fungsi utamanya sebagai pembantu pelaksana dan mensyaratkan pengetahuan teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu dengan kepangkatan Pengatur Muda, golongan ruang II/a.

Konsep dasar untuk membuat jabatan fungsional dan penjenjangannya harus disetujui oleh MenPAN dan disahkan melalui Keputusan Presiden. Jumlah Jabatan Fungsional yang diberikan kepada PNS pemangku jabatan fungsional hingga saat ini sekitar 101 jenis.

Beberapa di antaranya yang utama dan banyak dimiliki PNS adalah :

- 1) Jabatan Fungsional Guru termasuk dalam rumpun Jabatan Pendidikan; instansi pembina adalah Kemendiknas dan diatur dengan Keppres No. 3 Tahun 2003 dan SK MenPAN Nomor 84 tahun 1993.
- 2) Jabatan Fungsional Dosen, termasuk dalam rumpun jabatan Pendidikan Tinggi; instansi pembina jabatan fungsional ini adalah Kemendiknas dan diatur dengan Keppres Nomor 9 tahun 2001 dan dan Surat Keputusan Menkowsan nomor 28/KEP/MK.Waspan/8/1999.
- 3) Jabatan Fungsional Widyaswara merupakan jabatan fungsional yang termasuk dalam rumpun jabatan Pendidikan Lainnya. Instansi pembina jabatan fungsional ini adalah Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan diatur dengan Keppres Nomor 4 Tahun 2003 dan SK MenPan Nomor 01/KEP/M.PAN/2001.
- 4) Jabatan Fungsional Peneliti, merupakan jabatan fungsional yang termasuk rumpun jabatan Matematika, Stastitika. Instansi pembina jabatan fungsional ini adalah

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan diatur dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2000 dan SK MenPan Nomor 01/MENPAN/1983.

5.2.3 Mutasi

Mutasi adalah pemindahan seorang PNS dari suatu unit kerja atau organisasi ke unit kerja lainnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan mutasi pegawai diantaranya adalah; lamanya masa kerja disuatu bidang pekerjaan, kebutuhan organisasi, penyegaran organisasi, penyesuaian pengetahuan atau keterampilan, serta alasan khusus lainnya seperti (ikut suami pagi pegawai, bagi perempuan). Biasanya mutasi ini dilaksanakan setiap 2 tahun, maksimal 4 tahun, yang didasarkan berdasarkan usulan suatu unit kerja.

5.3 Pendidikan dan Pelatihan

Peningkatan mutu PNS dilakukan terutama melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Tujuan dari diklat umumnya adalah disamping untuk meningkatkan semangat pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan serta profesional PNS, juga ditujukan untuk mewujudkan pola pikir yang luas dan berwawasan nusantara.

Pendidikan dan Latihan PNS diatur dalam pasal 31 Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang menyebutkan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Diklat PNS juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Dalam pasal 2 PP 101 Tahun 2000 disebutkan tujuan Diklat adalah :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Diklat yang dikembangkan bagi PNS selama ini ada dua macam, yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Rincian singkat dari setiap diklat tersebut dijelaskan di bawah ini.

5.3.1 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Jenis diklat ini merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Disamping itu Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberi pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat ini dilaksanakan untuk seluruh CPNS Golongan I, Golongan II dan Golongan III.

5.3.2 Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan

Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Diklat ini disebut juga Diklat Kepemimpinan, sehingga jenis ini merupakan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang diusulkan sesuai dengan jabatan struktural promosinya. Diklat ini merupakan pembinaan perkembangan karir PNS. Diklat dalam jabatan dibedakan lagi menjadi:

- 1) Diklat Kepemimpinan, yang bertujuan mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
- 2) Diklat Fungsional, yang bertujuan mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing masing. Jenis dan jenjang diklatnya untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi pembina jabatan yang bersangkutan.
- 3) Diklat Teknis, yang bertujuan memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum administrasi dan manajemen yang keberadaannya menunjang tugas pokok. Diklat dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat ini dilaksanakan berjenjang yang ditetapkan oleh instansi bersangkutan.

Berdasarkan pengalaman selama ini, jenis diklat dalam jabatan yang terlaksana secara rutin dan terarah adalah jenis diklat kepemimpinan karena orientasi pegawai lebih banyak menjadi pejabat struktural. Dua jenis diklat lainnya, yakni Diklat Fungsional dan Diklat Teknis, walaupun lebih dibutuhkan dalam bekerja, tetapi jarang diadakan dengan alasan klasik keterbatasan dana.

Pendidikan dan pelatihan fungsional dan teknis merupakan sesuatu yang penting dalam pengelolaan pembangunan, karena unsur pendidikan dan pelatihan merupakan kunci pencapaian ilmu pengetahuan, teknologi dan rekayasa yang diperlukan dalam menuju

pembangunan yang berkelanjutan. Hal ini disebabkan keberhasilan suatu pembangunan tergantung pada SDM yang melaksanakannya.

Dalam Pengelolaan KKP, Diklat Teknis yang dilaksanakan harus mampu memenuhi kebutuhan tenaga yang dapat melakukan perlindungan, pengamanan, pemanfaatan yang berkelanjutan terhadap ekosistem-ekosistem *in situ*, jenis biota endemik yang spesifik atau khas kawasan Indonesia yang memiliki ciri keaslian, kelangkaan, ancaman laju kepunahan, keutuhan kawasan dan ekosistem, keindahan, nilai sejarah, dan kepentingan ekonomi-sosial lainnya.

5.4 Kepemimpinan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Disiplin PNS menentukan secara keseluruhan disiplin aparatur dan akan mempengaruhi disiplin nasional. Kepeloporan aparatur negara dalam menegakkan disiplin nasional tergantung kepada kualitas kepemimpinan PNS. Kehadiran aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang diperankan oleh PNS dan selalu diucapkan dalam setiap sumpah PNS sangat menentukan kepemimpinan itu sendiri.

Dalam rangka pembinaan kepemimpinan PNS tidak cukup hanya dengan Diklat saja, tetapi harus ada keteladan. Seorang pemimpin harus mampu lewat sikap dan perbuatannya menjadikan dirinya pola anutan dan ikutan orang-orang yang dipimpinnya. Harus mampu membangkitkan semangat kerja dan berkreasi harus mampu mendorong orang-orang yang dipimpinnya berjalan di depan dan bertanggung jawab. Arti dari semua ini bahwa manajemen kepemimpinan PNS itu harus memiliki karakter yang amanah.

Disamping 4 (empat) persyaratan yang harus dipenuhi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia PNS tersebut di atas, yang tidak kalah pentingnya dan sangat memberi motivasi kerja yang berkualitas adalah penggajian dan kesejahteraan PNS serta kemudahan dan keterbukaan dalam administrasi kepegawaian, seperti kenaikan jabatan dan lainnya.

6 KONSEP PEMBENTUKAN KELEMBAGAAN DAN JABATAN FUNGSIONAL KAWASAN KONSERVASI PERAIRAN

6.1 Konsep Pembentukan Kelembagaan Organisasi KKP

Konservasi terhadap sumber daya alam tidak berarti sumber daya alam tersebut tidak digunakan atau tidak dimanfaatkan. Sebaliknya, konservasi terhadap sumber daya alam memberi makna pemanfaatan secara bijaksana sumber daya hayati dan non-hayati yang menunjang pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian konservasi juga dilihat dari aspek ekonomi, sosial dan budaya karena kawasan konservasi memang memiliki sumberdaya hayati tersebut. Tantangan yang dihadapi adalah kompleksitas sistem pada KKP, baik itu sumberdaya alamnya, keterlibatan berbagai *stakeholder*, maupun masyarakat, sehingga memerlukan suatu pengelolaan yang tepat, guna menjaga kelestarian sumberdaya alam tersebut dan sekaligus juga memanfaatkannya untuk kepentingan sosial dan ekonomi. Untuk mencapai tujuan tersebut adalah harus ada yang dilakukan agar semua kawasan yang telah ditetapkan sebagai kawasan konservasi tersedia kelembagaan dan sumberdaya manusia pengelolanya.

Berdasarkan data jumlah dan luasan KKP yang telah dibentuk oleh Ditjen KP3K, target luasan hingga tahun 2014 diperkirakan akan tercapai sesuai target rencana. Namun dari segi kualitas pengelolaan masih terdapat tantangan yang harus dilakukan, yakni aspek kelembagaan pengelolaan KKP belum sebanding dengan jumlah dan luas kawasan, kecukupan dan kapasitas SDM pengelola yang andal dan profesional serta ketersediaan sarana prasarana yang mencukupi. Sedangkan dari aspek teknis yang harus dilakukan adalah Penyusunan dokumen perencanaan dan pemanfaatan kawasan secara sosial ekonomi yang berkelanjutan serta perencanaan pendidikan dan latihan teknis bagi sumber daya manusianya.

Dari aspek kelembagaan, pada tingkat Pemerintah di Kementerian Kelautan dan Perikanan telah memiliki Direktorat Kawasan Konservasi dan Jenis Ikan (Dit. KKJI), sebelumnya bernama Direktorat Konservasi Taman Nasional Laut (KTNL) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi mengelola kawasan konservasi. Lembaga ini yang telah berhasil mencadangkan, membentuk dan menetapkan 50 jumlah jenis kawasan konservasi dengan total luas 9.256.413,11 ha. Dari jumlah tersebut, pengelolaan 9 KKP langsung ditangani oleh Dit. KKJI bersama 2 unit pengelola teknisnya, dan 41 lainnya difasilitasi oleh Dit KKJI dan dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten/Kota dimana lokasi kawasan berada. Untuk mendukung pengelolaan di daerah telah ditetapkan unit pengelolala teknis dalam bentuk organisasi Balai Kawasan Konservasi Perairan Nasional di kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur membantu tugas pengelolaan kawasan konservasi perairan di wilayah timur Indonesia dan Loka Kawasan Konservasi Perairan Nasional di kota Pekanbaru, Propinsi Riau untuk membantu tugas pengelolaan kawasan

konservasi perairan di wilayah barat Indonesia. Untuk membantu tugasnya di lapangan Balai dan Loka menempatkan Satker di Propinsi di lokasi yang terdapat KKP Nasional. Sementara itu, tugas pengelolaan kawasan konservasi perairan daerah (KKPD) didelegasikan kepada masing-masing Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah.

Memperhatikan tugas tugas yang dilaksanakan oleh 2 (dua) UPT KKPN masih belum terlaksana seperti tugas UPT yang diharapkan yakni; yang dimaksud dengan UPT adalah unit kerja yang melakukan kegiatan langsung untuk mencapai pelaksanaan sebagian tugas tugas pokok kementerian dibidang tertentu tidak boleh tumpang tindih dengan tugas komponen lembaga kementerianya, Misalnya Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penelitian Budidaya, Unit Pelaksana Teknis (UPT) nya di daerah adalah Balai Benih, yang dilakukan oleh balai berbeda dengan pusat Penelitian Budidaya.

Berdasarkan luas dan jenis KKP yang telah terbentuk saat ini, seharusnya telah dibentuk organisasi pengelola yang disarankan sebagai berikut :

- 1) Untuk KKP nasional, terdapat tiga kategori yakni Taman Nasional Perairan (TNP) Laut Sawu, dengan luas 3.521.130,01 ha terdapat di Propinsi NTT, organisasi pengelolanya harus setingkat Balai.
- 2) Suaka Alam Perairan (SAP) Kepulauan Aru di Propinsi Maluku dengan luas 114.000 ha, organisasi pengelolanya disarankan cukup setingkat Loka.
- 3) Suaka Alam Perairan (SAP) Kepulauan Raja Empat dan Laut seluas 60.000 ha dan Suaka Alam Perairan Kepulauan Waigeo seluas 271.630 ha, keduanya terletak di Propinsi Papua Barat, organisasi pengelolanya disarankan setingkat Balai.
- 4) Taman Wisata Perairan (TWP), Kepulauan Kapoposang di Propinsi Sulawesi Selatan, luas 50.000,00 ha disarankan organisasi pengelolanya setingkat LOKA, Taman wisata Alam (TWP) Perairan Pulau Gili Ayer, Gili Meno dan Gili Trawangan di NTB, luas 2.954,00 ha disarankan organisasi pengelolanya setingkat Loka. Taman Wisata Perairan (TWP) Padaido, kepulauan Padaidi Propinsi Papua, luas 183.000,00 ha disarankan organisasi pengelolanya setingkat Balai.
- 5) Taman Wisata Perairan (TWP) Laut Banda di Propinsi Maluku, luas 2.500,00 ha disarankan organisasi pengelolanya setingkat Loka.
- 6) Taman Wisata Perairan (TWP) Pulau Pieh Propinsi Sumatera Barat dengan luas 39.000 ha disarankan organisasi pengelolanya setingkat Loka.

Untuk 41 Kawasan Konservasi Perairan Daerah yang pada saat ini masing-masingnya masih dikelola oleh Dinas Kelautan dan Perikanan, yang didukung secara teknis pengelolaannya oleh Dit KKJI, dalam waktu dekat disarankan dibentuk Seksi Khusus KKP setingkat Eselon IV di setiap Dinas. Di masa yang akan datang, diharapkan juga dibentuk oleh daerah kelembagaan khusus konservasi otonom.

Sebagai perbandingan adalah 32 kawasan konservasi yang telah diinisiasi oleh Kementerian Kehutanan sejak tahun 1990-an. Tujuh di antaranya adalah Taman Nasional Laut (TNL), yakni TNL Bunaken, Takabone rate, Teluk Cendrawasih, Kepulauan Seribu, Wakatobi, Karimun Jawa dan Kepulauan Togen yang dikelola oleh organisasi / kelembagaan yang berada di masing masing kawasan Taman Nasional Laut. Empat belas taman wisata alam laut dikelola oleh lembaga yang disebut Balai Konservasi Sumberdaya Alam (BKSDA) Kehutanan yang berada di Propinsi. Lima suaka margasatwa laut dan enam cagar alam laut dikelola oleh organisasi yang disebut BKSDA Kehutanan, hampir semuanya telah memiliki organisasi pengelola yang representatif dan terbina cukup baik.

Dua format unit pengelola teknis yang telah dibentuk Ditjen KP3K saat ini adalah BKKPN dan LKKPN seperti disajikan pada Gambar 3 dan 4.

Memperhatikan bentuk organisasi Balai KKN dilihat dari kedudukan tugas, dan fungsinya merupakan tipe organisasi gabungan antara fungsional dan komando. Ada pimpinan yang mempunyai otoritas tugas lembaga dan dibantu oleh staf yang relevan dengan tugasnya dan didukung oleh keahlian tertentu berupa urusan personalia dan keuangan, urusan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan bahkan sampai riset dan pelatihan.

Pada saat ini, organisasi kelembagaan yang dibentuk Ditjen KP3K tersebut sepertinya sudah memadai karena sudah memiliki pegawai, prasarana, anggaran dan lainnya, namun kalau diperbandingkan dengan luas kawasan dan kompleksitas permasalahan untuk pelembagaannya masih dirasakan jauh dari mencukupi sesuai visi dan misi instansi penanggung jawabnya. Apalagi jika dilihat dari pengetahuan teknis dan profesional SDM yang dimiliki dan peralatan teknis yang mendukung, seperti alat survai, laboratorium dan lainnya untuk mendukung tugas fungsional.

Mengingat besar dan beratnya tugas pokok dan fungsi serta wewenang organisasi tersebut, walaupun masih berumur singkat, tetap perlu dikembangkan baik dari sisi jumlah maupun struktur organisasinya. Jumlah lembaga BKKPN dibentuk dan berada pada masing masing Propinsi yang memiliki Kawasan Konservasi, tingkat kelembagaannya atau struktur organisasinya perlu disesuaikan dengan luasan dan jenis KKP yang ada atau dikelola. Sehubungan dengan kelembagaan tersebut untuk organisasi setingkat Loka dapat menggunakan organisasi KKN yang telah terbentuk.

Saat ini tidak perbedaan tugas dan fungsi serta struktur organisasi di antara organisasi setingkat balai (BKKPN Kupang) dan setingkat Loka (LKKPN Pakanbaru). Perbedaan nyata di antara kedua organisasi ini adalah tingkat eselon. Untuk diusulkan pada struktur organisasi tersebut dilakukan penambahan fungsi dan mempertajam tugas, seperti pada Gambar 6.



Gambar 3. Balai Kawasan Konservasi Perairan Nasional (BKKPN) Kupang Propinsi NTT



Gambar 4. Loka Kawasan Konservasi Perairan Laut Nasional (LKKPN) Pekanbaru Propinsi Riau.

Gambar 5. Struktur organisasi pengelola kawasan konservasi perairan setingkat balai

6.2 Konsep SDM dan Jabatan Fungsional Pengelola KKP

Dalam aspek manajemen, penetapan Kawasan Konservasi Perairan yang memiliki variasi dan luas yang cukup besar tersebut, serta memiliki kompleksitas permasalahan, tentu saja memerlukan pemahaman, pengertian yang menyeluruh baik aspek teknis, ekonomi, sosial dan budaya, peraturan perundangan yang menjadi landasan hukumnya terhadap potensi sumberdaya dan jasa lingkungan yang terkandung dalam KKP tersebut. Apalagi mengingat KKP yang telah dibentuk didorong untuk mandiri melalui pembentukan organisasi sendiri, maka aspek administrasi dan keuangan juga menjadi keharusan.

Untuk melaksanakan tugas pengelolaan KKP tersebut disamping organisasi kelembagaan yang tepat, juga dibutuhkan SDM PNS yang profesional, bertanggung jawab jujur dan adil. Dalam mengisi kebutuhan jabatan PNS struktur organisasi kelembagaan KKP sesuai dengan bentuk organisasinya dibedakan atas dua bentuk, yakni (1) Jabatan Struktural dan (2) Jabatan Fungsional.

6.2.1 Jabatan Struktural KKP

Penjelasan pasal 17 Undang Undang no 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam kerangka susunan suatu satuan organisasi negara. Jabatan dalam birokrasi pemerintah adalah jabatan karier yang berarti jabatan yang hanya diduduki oleh PNS. Penempatan PNS dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, golongan, suku, agama dan ras. Pengangkatan dalam jabatan struktural diatur oleh kebijakan melalui PP Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural. Dengan demikian penempatan PNS yang akan menduduki jabatan struktural KKP disesuaikan dengan struktur organisasi KKP dan kompetensi keahlian yang terkait dengan ilmu pengetahuan di bidang kelautan dan konservasi. Oleh karena organisasi kelembagaannya telah terbentuk, secara kewajiban, sudah ditetapkan pejabat yang bertanggung jawab memangku dan melaksanakan tugas dan fungsi pada Balai dan Loka KKPN, terlepas dari kapasitas pegawai yang menduduki.

6.2.2 Jabatan Fungsional

Dalam Peraturan Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor Per 23/Mei/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kawasan Konservasi Perairan Nasional, Bab IV Pasal 14 disebutkan Kelompok Jabatan Fungsional KKP mempunyai tugas melaksanakan pemangkuan, pemanfaatan dan pengawasan KKP serta kegiatan yang lain yang sesuai dengan tugas masing masing jabatan fungsional berdasarkan perundang undangan yang berlaku. Pada pasal 15 dari bab yang sama diperjelas bahwa:

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari Pengawasan Perikanan, Penyidik PNS, Penyuluh Perikanan, Arsiparis, Pranata Komputer Statistik, Pustakawan dan jabatan fungsional yang diatur berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku,
- (2) Masing masing kelompok jabatan fungsional dikoordinasikan oleh tenaga fungsional yang ditetapkan oleh kepala.
- (3) Jumlah pejabat fungsional sebagaimana dimaksud ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja,

(4) Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana disebut ayat (1) diatur sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Jenis jabatan fungsional dalam Permen tersebut di atas didasarkan pada jenis-jenis jabatan fungsional yang telah ada dan dibentuk Kementerian Kelautan dan Perikanan hingga saat itu (seperti penyuluh perikanan di bawah pembinaan Ditjen Tangkap). Sumber daya manusia dengan jabatan-jabatan fungsional tersebut seyogianya dapat ditugaskan mendukung tugas dan fungsi KKP yang ada. Namun karena rincian tugas dan persyaratan penilaian kredit untuk kepangkatan pada setiap jabatan fungsional disusun dengan perspektif terbatas, maka penugasan mereka untuk pekerjaan mengelola KKP tidak akan memberi efek kerja untuk kenaikan pangkatnya.

Walaupun telah ada ketentuan dalam Permen Kementerian Kelautan dan Perikanan tersebut di atas, sampai saat ini Ditjen KP3K *c.q.* Dit KKJI belum memanfaatkan peluang yang ada untuk menempatkan pejabat fungsional pada sejumlah kawasan konservasi perairan yang cukup luas. Ditjen KP3K belum juga memanfaatkan tenaga fungsional yang ada dan juga belum membentuk tenaga fungsional konservasi tersendiri atau belum memiliki PNS yang melaksanakan jabatan fungsional konservasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri tersebut, pembentukan Jabatan fungsional KKP harus mendukung tugas dan fungsi Balai KKPN, memperhatikan kelompok jabatan fungsional yang ada pada komponen direktorat jenderal di kementerian, dipelajari dari rumpun, jumlah dan jenisnya, telah disusun berdasarkan kebutuhan dan beban kerja mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Setiap rumpun dipimpin oleh seorang pejabat fungsional. Tingkatan atau jenjang pada setiap jenis jabatan fungsional diatur menurut peraturan perundangan, namun karena secara teknis kegiatannya berbeda maka sulit bagi tenaga fungsional yang ada untuk ditugaskan sebagai tenaga fungsional pada kawasan konservasi perairan.

Sehubungan dengan tersebut diatas, dan berdasarkan beban tugas, kompleksitas masalah dan jumlah KKP yang ada, serta, struktur organisasi yang masih sederhana dengan jumlah pegawai pejabat struktural terbatas, **solusi untuk memperkuat organisasi kelembagaan KKP saat ini adalah membangun jabatan fungsional tersendiri, baik jabatan fungsional keahlian maupun jabatan fungsional keterampilan dalam melaksanakan tugas pengelolaan KKP.**

6.2.3 Jenis Jabatan Fungsional

Berdasarkan struktur organisasi yang ada, dengan harapan struktur tersebut dapat direplikasikan di setiap KKP Nasional dan KKP Daerah, secara akademis ada 3 (tiga) tantangan utama yang harus dipertimbangkan dalam membentuk kedua jabatan fungsional tersebut yaitu, (1) tantangan manajemen, (2) tantangan teknis, dan (3) tantangan sosial. Berikut ini adalah uraian dari setiap tantangan tersebut.

6.2.3.1 Tantangan Manajemen

KKP pada umumnya terletak atau berada di wilayah pesisir, laut dan pulau pulau kecil yang merupakan wilayah yang rawan terhadap kemungkinan terjadinya pemanfaatan dan eksploitasi berlebihan (di antaranya adalah *over fishing*) karena ada anggapan pada masyarakat bahwa sumber daya yang terdapat di wilayah perairan pesisir tersebut adalah milik bersama (*common property*).

Sejak dulu hingga saat ini banyak contoh peristiwa dan bukti yang menunjukkan adanya kerusakan dan kehancuran lingkungan perairan pesisir dan laut disebabkan oleh aktivitas manusia yang tidak terkendali. Hal ini terjadi di antaranya karena belum diterapkannya perencanaan tata ruang atau zonasi dan pengelolaan terpadu di wilayah pesisir dan laut dengan prinsip koordinasi, sinkronisasi, integrasi dan simplikasi. Hal yang sama juga berpotensi terjadi pada KKP, yaitu belum diterapkannya konsep-konsep pengelolaan tersebut padahal pengelolaan KKP itu tidak bisa dipisahkan dari pengelolaan wilayah pesisir, seperti diatur dalam Undang Undang No 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau Pulau Kecil.

Sehubungan dengan hal tersebut, Dirjen KP3K perlu segera memprakarsai pembentukan Jabatan Fungsional bidang Keahlian Perencana Konservasi bagi PNS yang kegiatannya berhubungan dengan merencanakan pengelolaan dan pengembangan kawasan konservasi perairan yang disesuaikan dengan Rumpun Jabatan Fungsional. Hal ini dimungkinkan mengingat target-target pembentukan KKP masih belum tercapai dan sebagian besar KKP yang telah dibentuk belum memiliki rencana pengelolaan (*management plan*).

Dengan demikian masih diperlukan keahlian untuk melakukan penelitian dan pengembangan, penerapan konsep, teori, metode operasional, penerapan iptek di bidang konservasi, sistem pemberian saran dan pengelolaan serta pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan teknis. Keahlian ini dibutuhkan dalam pengelolaan KKP karena penetapan dan pengelolaan kawasan konservasi memerlukan pemahaman dan pengertian yang menyeluruh tentang peraturan perundangan, penyusunan perencanaan pengelolaan pesisir dan PPK termasuk kawasan konservasi, koordinasi antar lembaga dan peraturan perundangan dalam pengelolaan dan pemanfaatan kawasan serta penelitian untuk menentukan penilaian potensi kawasan dan kriteria-kriteria jenis kawasan yang berguna untuk pengendalian dan pengawasan.

Berikut adalah contoh rincian tugas dan kegiatan dalam lingkup Jabatan Fungsional Perencana Konservasi tingkat Ahli:

- 1) Menyusun rencana wilayah pesisir, PPK dan untuk penambahan jumlah dan luas KKP.
- 2) Mengumpulkan data dan informasi ekosistem perairan dan pesisir, kondisi sosial ekonomi serta budaya masyarakat pesisir.
- 3) Menganalisis dan melakukan penilaian keanekaragaman hayati KKP.
- 4) Melakukan analisis sosial ekonomi dan lingkungan sumberdaya perairan untuk penyusunan rencana dan program.
- 5) Menyusun rencana pengelolaan KKP untuk berbagai kepentingan, seperti wisata bahari.
- 6) Mengolah data dan informasi dengan menggunakan teknik GIS.
- 7) Menentukan kesesuaian lingkungan untuk kawasan konservasi.
- 8) Menyusun dan menetapkan kategori KKP.
- 9) Melakukan perencanaan zonasi untuk pengelolaan KKP.
- 10) Melakukan perencanaan rehabilitasi habitat dan ekosistem perairan yang rusak dan tercemar.
- 11) Merencanakan dan mengorganisir kegiatan perencanaan penyusunan rencana KKP.
- 12) Mengkomunikasikan gagasan pengembangan KKP.
- 13) Menganalisis dan memecahkan masalah kebijakan konservasi.
- 14) Menganalisis potensi optimum sumberdaya KKP yang berkelanjutan.
- 15) Menganalisis kapasitas daya dukung dan keserasian antar kegiatan yang boleh dilakukan di KKP.
- 16) Menganalisis kapasitas KKP dalam menerima limbah dan pengaruh pemanasan global.
- 17) Melakukan kerjasama dan koordinasi kebijakan.
- 18) Melakukan pengembangan dan pemeliharaan infrastruktur KKP.
- 19) Melakukan analisis keterkaitan pengelolaan pesisir terpadu, dan rencana pengelolaan dan zonasi KKP.
- 20) Merencanakan kegiatan pengelolaan KKP.
- 21) Menyusun pedoman dan petunjuk pengelolaan KKP.
- 22) Menyiapkan dan melakukan pelatihan pengelolaan.
- 23) Mengelola peluang untuk pengembangan kebijakan.
- 24) Mengkomunikasikan program KKP dengan semua pemangku kepentingan terkait.
- 25) Menyiapkan pedoman dan kriteria baku KKP.
- 26) Menelaah peta dan data terkait perubahan peruntukan kawasan.
- 27) Membangun sistem informasi pemantauan.
- 28) Membuat bahan konsultasi publik untuk perencanaan zonasi.

Berikut adalah contoh rincian tugas dan kegiatan dalam lingkup Jabatan Fungsional Perencana Konservasi tingkat Terampil:

- 1) Membantu perencana konservasi tingkat ahli dalam menyusun perencanaan pengelolaan dan zonasi KKP.
- 2) Melakukan survai lapangan pengumpulan data dan informasi ekosistem perairan dan kependudukan.
- 3) Mencari informasi dan merekam informasi.
- 4) Melaksanakan hasil perencanaan.
- 5) Melaksanakan inovasi baru di lapangan.
- 6) Melakukan analisis teknis penyusunan rencana zonasi.
- 7) Melakukan analisis kondisi ekosistem mangrove
- 8) Melakukan analisis kondisi ekosistem padang lamun.
- 9) Melakukan analisis kondisi ekosistem trumbu karang
- 10) Memecahkan masalah teknis di lapangan.
- 11) Melaksanakan hasil teknologi dan replikasi kegiatan konservasi di lapangan.
- 12) Merencanakan dan mengelola kegiatan lapangan.
- 13) Melakukan analisis kesesuaian zona dan lingkungan dengan teknik *overlay* pada analisis GIS.
- 14) Membuat peta zonasi peruntukan pemanfaatan kawasan dengan menafsirkan peta citra untuk zonasi.
- 15) Menelaah peta dan data ekosistem untuk penetapan fungsi.
- 16) Menelaah peta dan data terkait jenis-jenis peruntukan zona.
- 17) Melakukan penyajian dan pemutakhiran data dan peta internet sesuai kajian survei lapangan.
- 18) Mengidentifikasi dan mengkaji zona penyangga (*buffer zone*) dan pemanfaatannya untuk sistem informasi.
- 19) Membuat proyeksi titik ukur dalam rangka pengukuran kawasan sesuai peta di lapangan.
- 20) Membuat laporan persiapan perencanaan.

6.2.3.2 Tantangan Teknis

Tantangan teknis yang ditemukan dalam pengelolaan KKP adalah bagaimana memanfaatkan KKP secara bijaksana dalam menunjang pembangunan berkelanjutan. Pengelolaan berkelanjutan merupakan suatu strategi yang menetapkan batas-batas pemanfaatan ekosistem alam dan buatan. Batas-batas ini tidak bersifat mutlak, tetapi merupakan batas yang luwes (*flexible*) yang dapat bergerak sesuai kondisi penguasaan teknisnya. Artinya suatu strategi pemanfaatan ekosistem alam dimana kapasitas fungsional ekosistem diupayakan tidak terganggu dan dapat memberi manfaat terhadap kehidupan manusia secara berkelanjutan. Salah satu contoh adalah KKP pada umumnya memiliki terumbu karang dengan keanekaragaman yang besar dan luas. Pada saat ini, terumbu karang mengalami banyak tekanan sebagai akibat pola pemanfaatan yang tidak ramah lingkungan. Sekitar 70% kondisinya sudah rusak parah dan 30% sisanya masih

relatif bagus. Degradasi terumbu karang ini disebabkan pengambilan karang (*coral mining*), limbah (*pollutant*), penangkapan ikan menggunakan bom dan aktifitas manusia lainnya yang merusak terumbu karang. Untuk itu harus ada batasan secara teknis dalam pengelolaan, sehubungan dengan masalah tersebut mungkin harus dibentuk jabatan fungsional keahlian tersendiri, yaitu Jabatan Fungsional Pengendalian dan Evaluasi. Jabatan fungsional ini termasuk kedalam Rumpun Ilmu hayat, yaitu rumpun jabatan fungsional PNS yang tugasnya melakukan berkaitan dengan kegiatan penelitian, penerapan ilmu pengetahuan bidang biologi, mikro biologi, botani, ilmu hewan, ekologi, anatomi, bakterologi, biokimia, fisiologi, citologi genetika, serta melaksanakan kegiatan teknis terkait dengan pelaksanaan penelitian, menerapkan konsep prinsip dan metode operasional di bidang ilmu hewan agronomi dan kehutanan. Bila dibentuk jabatan fungsional ini, PNS nya mempunyai tugas dan fungsi dan kegiatan pengendalian dan evaluasi untuk menilai dan memperoleh gambaran pencapaian dan kemajuan pengelolaan, menilai pelaksanaan pengelolaan untuk memperoleh gambaran mengenai *lesson learned* pelaksanaan, menjaga dan melindungi keanekaragaman hayati dan ekosistem laut KKP, terlibat dalam pelaksanaan merencanakan pembangunan kawasan konservasi perairan baru, serta pengendalian pencemaran pesisir dan laut dan lainnya.

Tugas dan kegiatan jabatan fungsional Pengendalian dan Evaluasi tingkat Ahli adalah :

- 1) Mengumpulkan bahan referensi dalam rangka inventarisasi ekosistem kawasan dan sosial budaya.
- 2) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis untuk inventarisasi kawasan.
- 3) Membuat rancangan model sampling sesuai tujuan inventarisasi.
- 4) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis untuk inventarisasi sosial budaya dan stake holder masyarakat.
- 5) Melakukan inventarisasi *stakeholder* dan sosial budaya.
- 6) Melakukan analisis teknis pengendalian dan evaluasi.
- 7) Melakukan koordinasi dan integrasi pengendalian dan evaluasi.
- 8) Mengelola survei pengendalian dan evaluasi penilaian KKP.
- 9) Menguji hasil pemantauan dan evaluasi di lapangan.
- 10) Mengolah data dan menghitung hasil evaluasi dan menafsirkannya secara digital.
- 11) Membuat laporan hasil pengendalian, pemantauan dan evaluasi.
- 12) Melakukan supervisi dalam rangka pemasangan titik kontrol.
- 13) Melakukan evaluasi lapangan secara berkala.
- 14) Melakukan sosialisasi zonasi dan batas.
- 15) Memantau perencanaan kegiatan.
- 16) Memantau areal model pengembangan pemanfaatan untuk ekonomi.
- 17) Mengelola sistem jaringan hardware dan software pemantauan.
- 18) Menentukan status kawasan (luas, letak dan batas).
- 19) Melakukan penilaian kondisi ekosistem perairan pesisir.

- 20) Melakukan penilaian batas batas peruntukan dan pemanfaatan zona.
- 21) Membuat pertimbangan teknis penataan zona.
- 22) Melaksanakan pemantauan kebijakan pengelolaan kawasan.
- 23) Memantau dampak setiap pelaksanaan kegiatan pengelolaan.
- 24) Membuat konsep unit pengelolaan KKP.
- 25) Membuat standar dan kriteria Unit Pengelola KKP.
- 26) Melakukan kajian terhadap perubahan pemanfaatan zona.
- 27) Membuat laporan perubahan peruntukan zona.
- 28) Membuat Laporan perubahan perubahan kondisi ekosistem (luas, Jenis, alih penggunaan dan lainnya).
- 29) Identifikasi dan analisa bukti bukti kerusakan kawasan.
- 30) Penilaian penerapan hukum dan peraturan perundangan sesuai dengan apa yang dilarang apa yang tidak dilarang.
- 31) Menilai kemajuan pencapaian hasil pengelolaan KKP.
- 32) Pendidikan dan pengajaran

Tugas dan kegiatan Jabatan Fungsional Pengendalian dan Evaluasi tingkat Terampil adalah:

- 1) Mengumpulkan data dalam rangka inventarisasi ekosistem kawasan.
- 2) Melakukan entri data, konsistensi data dan pemberian kode data hasil inventarisasi ekosistem.
- 3) Melakukan digitasi peta sistem informasi ekosistem mangrove, lamun dan trumbu karang.
- 4) Melakukan studi sosial budaya masyarakat,
- 5) Menganalisis bentuk bentuk budaya dan lembaga masyarakat.
- 6) Membuat laporan awal kondisi kawasan berdasarkan pemantauan dan evaluasi.
- 7) Menafsir citra dan potret udara serta dari internet terhadap kawasan.
- 8) Melakukan penentuan batas peta lapangan dan sosialisasinya.
- 9) Melakukan pemantauan berkala kondisi kawasan .
- 10) Menghitung potensi hasil inventarisasi kawasan.
- 11) Melakukan pengukuran dan pemasangan titik kontrol GPS.
- 12) Membuat deskripsi titik pengendalian dan evaluasi.
- 13) Membuat peta penetapan fungsi zona.
- 14) Melakukan validasi data ekosistem secara berkala.
- 15) Menghitung potensi kawasan dari sisi sumberdaya dan jasa.
- 16) Mengevaluasi ekosistem yang rusak dalam rangka rehabilitasi.
- 17) Melaporkan dan menyajikan hasil evaluasi dalam bentuk narasi dan peta.
- 18) Melakukan penyajian dan pemutakhiran data lapangan melalui survey dan peta internet.
- 19) Mengidentifikasi jenis kerusakan dan pencemaran kawasan.

- 20) Melakukan orientasi lapangan.
- 21) Sosialisasi hukum dan peraturan perundangan.
- 22) Memastikan semua program sesuai dengan harapan.
- 23) Membuat laporan pengelolaan kawasan.

6.2.3.3 Tantangan Ekonomi dan Sosial

Aspek ekonomi dan sosial merupakan suatu yang penting dalam pengelolaan KKP. Tantangan sosial bisa ditilik dari penerimaan masyarakat terhadap aktivitas yang dilakukan pengelola KKP. Di satu sisi akan menyangkut dukungan masyarakat dalam menjaga dan memanfaatkannya; di sisi lain dampak dari kegiatan terhadap faktor-faktor sosial antara lain budaya, pendidikan, kesehatan, estetika dan keamanan masyarakat. Sebagai contoh: faktor budaya merupakan faktor tantangan dilihat dari karakteristik kehidupan masyarakat yang biasanya dapat menunjang upaya pelestarian lingkungan. Aspek ekonomi dapat dianalisis dari kelayakan usaha masyarakat dari aktivitas yang akan dilaksanakan yang dapat menjamin keberlanjutan pembangunan. Kondisi kesejahteraan masyarakat rendah, miskin, terbatas lapangan kerja, biaya hidup sehari-hari tinggi akan mempengaruhi pengelolaannya. Melalui pendekatan pemberdayaan sosial, ekonomi dan budaya akan memberi manfaat bagi perlindungan sumberdaya alam dan nilai budaya itu sendiri antara lain:

- 1) terlindungnya proses ekologis dan keanekaragaman hayati.
- 2) terciptanya nilai ekonomi dari sumberdaya alam yang tadinya belum memberi manfaat ekonomi.
- 3) meningkatnya fasilitas lokal seperti komunikasi dan transportasi .
- 4) melindungi dan melestarikan nilai budaya lokal, dan
- 5) membantu komunikasi dan interpretasi pentingnya pelestarian alam.

Untuk mendukung pengelolaan KKP yang efektif pada tantangan ini juga perlu dibentuk jabatan fungsional Keahlian Insentif Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat. Jabatan fungsional PNS ini termasuk kedalam Rumpun Ilmu-Ilmu Sosial. Kegiatannya akan berhubungan dengan pelaksanaan penelitian, pengembangan konsep dan cara-cara operasional dalam penerapan ilmu sosial seperti sosiologi, filosofi, komunikasi, ekonomi dan ilmu sosial lainnya terkait dalam pelaksanaan memberikan pelayanan kepada masyarakat memenuhi kebutuhannya secara ekonomi, sosial dan budaya. Kegiatannya dapat dilakukan dengan memperkenalkan cara inovasi baru berusaha dengan tetap menjaga lingkungan melalui penyuluhan, pendidikan dan pelatihan.

Tugas dan kegiatan jabatan fungsional Insentif Pemberdayaan Masyarakat Tingkat Ahli adalah:

- 1) Inovasi dan menganalisis insentif konservasi dalam rangka menumbuhkan motivasi Pemerintah dan organisasi masyarakat.

- 2) Mengelola program pemberdayaan masyarakat.
- 3) Menggalang dukungan dari luar kawasan untuk ikut melindungi KKP.
- 4) Mengembangkan teknis kerjasama kolaborasi.
- 5) Melaksanakan teknis *co-management* pengelolaan .
- 6) Mendorong dan mengembangkan pengelolaan yang bertanggung jawab.
- 7) Mengembangkan rangsangan rehabilitasi habitat dan populasi.
- 8) Mengidentifikasi produk sumber daya alam untuk konsumsi langsung.
- 9) Mengidentifikasi produk sumberdaya alam yang memiliki nilai ekonomi tidak langsung.
- 10) Mendorong dan mengembangkan infrastruktur dalam rangka mendukung pengelolaan konservasi.
- 11) Mengelola kegiatan pariwisata untuk mendukung kegiatan konservasi.
- 12) Mengelola sumberdaya masyarakat terlibat konservasi.
- 13) Melakukan pelatihan dan bimbingan teknis konservasi.
- 14) Mengelola lokakarya terkait konservasi.
- 15) Mengkoordinasikan kegiatan KKP untuk pengembangan kegiatan ekonomi masyarakat berbasis konservasi.
- 16) Mengelola ekonomi masyarakat berbasis jasa konservasi.
- 17) Menyusun instrumen identifikasi potensi KKP.
- 18) Menganalisa data potensi KKP untuk pengembangan ekonomi.
- 19) Menyusun rancangan usaha pemberdayaan masyarakat.
- 20) Menyusun berbagai materi jenis usaha berbasis potensi KKP.
- 21) Membuat berbagai jenis usaha berbasis potensi KKP dalam bentuk brosur, booklet.
- 22) Melakukan temu karya dengan pengusaha, LSM dan Pemerintah Daerah.
- 23) Melakukan konsultasi kepada perorangan, kelompok sasaran.
- 24) Menumbuhkan dan mengembangkan kelompok-kelompok usaha baru.
- 25) Menyusun dan menyiapkan bahan-bahan kebijakan mendukung pengembangan partisipasi masyarakat.
- 26) Membuat karya tulis hasil survei, pengkajian, praktek lapangan dan lainnya dalam bentuk buku dan makalah.
- 27) Menyampaikan prasaran berupa tinjauan, gagasan dalam pertemuan ilmiah.
- 28) Mengkaji dan memperkenalkan produk jasa berbasis sumberdaya alam.
- 29) Mengembangkan keaneka-an kegiatan-kegiatan rekreasi alam.

Tugas dan kegiatan Jabatan Fungsional Insentif Pemberdayaan Masyarakat tingkat Terampil:

- 1) Membantu jabatan fungsional keahlian dalam melaksanakan pengembangan insentif pemberdayaan masyarakat mengelola KKP.
- 2) Menerapkan penemuan hasil penelitian dalam dalam pengelolaan KKP.

- 3) Menerapkan pola ekonomi berbasis lingkungan dalam mencegah perilaku merusak sumberdaya KKP.
- 4) Melakukan penilaian pemangku kepentingan terkait KKP.
- 5) Melakukan teknis kolaborasi dalam pengelolaan KKP.
- 6) Mengelola kawasan konservasi untuk berbagai kepentingan.
- 7) Sosialisasi dan penyuluhan pentingnya KKP.
- 8) Melaksanakan prinsip pengelolaan KKP berbasis ekonomi dan budaya.
- 9) Mengelola KKP berbasis wisata dan lingkungan. Melaksanakan praktek konservasi.
- 10) Mengelola program penyuluhan, pelatihan masyarakat di dalam dan sekitar kawasan.
- 11) Melakukan temu karya, temu usaha, temu wicara masyarakat.
- 12) Melaksanakan widya karya kelompok masyarakat.
- 13) Memberikan konsultasi/pemecahan masalah kepada kelompok dan perorangan.
- 14) Membuat dan mengembangkan model pemberdayaan masyarakat di KKP.
- 15) Mengadakan lomba antar kelompok berbasis jenis insentif dan kelompok.
- 16) Mengembangkan kemitraan kerja kelompok dengan perusahaan di daerah dan nasional baik asing maupun lokal.
- 17) Menulis makalah dan karya ilmiah berbasis pengalaman lapangan dan penelitian.
- 18) Mengembangkan teknologi tepat guna di bidang usaha ekonomi konservasi.
- 19) Melakukan pelatihan dan mengajar di bidang konservasi.
- 20) Mencari bahan inovatif ekonomi dan konservasi dari literatur asing, Indonesia dan internet untuk dipraktekan.
- 21) Menjadi anggota organisasi profesi di bidang P3K dan konservasi.
- 22) Menumbuh kembangkan kelompok masyarakat konservasi.
- 23) Mengembangkan wirausaha yang mendukung kawasan konservasi.
- 24) Menyiapkan bahan dan menyusun materi konservasi untuk tayangan media cetak dan elektronik.
- 25) Menumbuhkan dan menggalang kemitraan usaha kelompok dengan dunia usaha.
- 26) Membangun jejaring kerja kelompok lokal dan nasional.
- 27) Menyusun proposal untuk mendapat dukungan/bantuan pengelolaan konservasi.
- 28) Membuat laporan hasil kerja.

6.3 Proses Pembentukan dan Penetapan Jabatan Fungsional

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS), antara lain dinyatakan bahwa peningkatan mutu profesionalisme dan pembinaan karier PNS perlu ditetapkan dengan adanya jabatan fungsional. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah tersebut, telah diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Dengan adanya kedua peraturan perundangan tersebut, setiap Kementerian sesuai dengan bidang tugas pada masing komponen atau direktorat jenderal di bawahnya dapat membentuk jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan bidang tugasnya dalam rangka membina karier PNS yang berkerja di kementeriannya. Untuk membentuk jabatan fungsional tersebut diperlukan langkah langkah sebagai berikut :

- 1) Penyusunan naskah akademis (NA)
- 2) Ekspose naskah akademi.
- 3) Penyusunan dan pembahasan matrik kegiatan, kepangkatan dan angka kreditnya.
- 4) Pelaksanaan studi beban kerja (SBK) di lapangan.
- 5) Pengolahan hasil studi beban kerja dan penetapan angka kredit (AK).
- 6) Pertimbangan teknis kepada Badan Kepegawaian Nasional (BKN).
- 7) Pengusulan penerbitan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara jabatan Fungsional yang direncanakan.
- 8) Penyusunan Penetapan Peraturan Bersama Instansi Pembina (Kementerian Kelautan dan Perikanan) dan Badan Kepegawaian Nasional (BKN).
- 9) Penyusunan Petunjuk Teknis Instansi Pembina /Kementerian Kelautan dan Perikanan. C/q Direktorat Jenderal Kelautan pesisir dan Pulau Pulau Kecil/ Direktorat Kawasan Konservasi Jenis Ikan.

6.4 Jenjang dan Pangkat Jabatan Fungsional KKP

Jabatan dan jenjang jabatan fungsional KKP yang dihimpun dalam rumpun jabatan dikategorikan dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan. Masing-masing jabatan tersebut, memiliki jenjang jabatan dan pangkat dan golongan ruang sendiri sendiri seperti halnya jabatan struktural. Berikut ini adalah uraian singkat tentang penjenjangan pada jabatan-jabatan fungsional yang diusulkan untuk pengelolaan KKP.

- 1) Jenjang Jabatan Fungsional Perencana Konservasi tingkat Terampil dari yang terendah sampai tertinggi adalah:

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat	Golongan Ruang
1	Perencana Konservasi Pelaksana Pemula	Pengatur Muda	II/a
2	Perencana Konservasi Pelaksana	Pengatur Muda Tk I	II/b
		Pengatur	II/c
		Pengatur Tk I	II/d
3	Perencana Konservasi Pelaksana Lanjutan	Penata Muda	III/a
		Penata Muda Tk I	III/b

4	Perencana Konservasi Penyelia	Penata	III/c
		Penata Tk I	III/d

- 2) Jenjang Jabatan Fungsional Perencana Konservasi Tingkat Ahli dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah:

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat	Golongan Ruang
1	Perencana Konservasi Pertama	Penata Muda	III/a
		Penata Muda Tingkat I	III/b
2	Perencana Konservasi Muda	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d
3	Perencana Konservasi Madya	Pembina	IV/a
		Pembina Tingkat I	IV/b
		Pembina Utama Muda	IV/c
4	Perencana Konservasi Utama	Pembina Utama Madya,	IV/d
		Pembina Utama,	IV/e

- 3) Jenjang dan Pangkat Jabatan Fungsional Pengendali dan Evaluasi Konservasi tingkat Terampil dari tingkat yang terendah sampai yang tertinggi adalah:

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat	Golongan Ruang
1	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Pemula	Pengatur Muda	II/a
2	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Pelaksana	Pengatur Muda Tingkat I	II/b
		Pengatur	II/c
		Pengatur Tingkat I	II/d
3	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Pelaksana Lanjutan	Penata Muda	III/a
		Penata Muda tingkat I	III/b
4	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Penyelia	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d

- 4) Jenjang dan pangkat Jabatan Fungsional Pengendali dan Evaluasi Konservasi tingkat Ahli dari tingkat terendah sampai tertinggi :

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat	Golongan Ruang
1	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Pertama	Penata Muda	III/a

		Penata Muda tingkat I	III/b
2	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Muda	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d
3	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Madya	Pembina	IV/a
		Pembina Tingkat I	IV/b
		Pembina Utama Muda	IV/c
4	Pengendali dan Evaluasi Konservasi Utama	Pembina Utama Madya	IV/d
		Pembina Utama	IV/e

5) Jenjang dan Pangkat Jabatan Fungsional Insentif Pemberdayaan Masyarakat tingkat Terampil dari tingkat terendah sampai tertinggi:

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat	Golongan Ruang
1	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat Pemula	Pengatur Muda	II/a
2	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat Pelaksana	Pengatur Muda Tingkat I	II/b
		Pengatur	II/c
		Pengatur Tingkat I	II/d
3	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat Pelaksana Lanjutan	Penata Muda	III/a
		Penata Muda Tingkat I	III/b
4	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat Penyelia	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d

6) Jenjang dan pangkat Jabatan Fungsional Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat tingkat Ahli dari tingkat terendah sampai tertinggi:

No	Jenjang Jabatan	Jenjang Pangkat	Golongan Ruang
1	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat Pertama	Penata muda	III/a
		Penata Muda Tingkat I	III/b
2	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat	Penata	III/c
		Penata Tingkat I	III/d
3	Insentif dan Pemberdayaan	Pembina	IV/a
		Pembina Tingkat I	IV/b
		Pembina Utama Muda	IV/c

4	Insentif dan Pemberdayaan Masyarakat Utama	Pembina Utama madya	IV/d
		Pembina Utama	IV/e

7 KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Untuk mewujudkan pemanfaatan potensi sumberdaya alam laut pesisir dan laut pulau kecil baik hayati dan nonhayati secara berkelanjutan, yang diperlukan untuk kehidupan manusia tidak habis dan juga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi harus dikelola dengan memperhatikan kelestariannya dan berkelanjutan melalui pendekatan mengembangkan Kawasan Konservasi Perairan (KKP) berbasis ekoregion.

Dalam prakteknya dikenal 2 (dua) bentuk pengelolaan KKP atau konservasi sumberdaya alam di Indonesia, yaitu:

- 1) Peran Pemerintah lebih dominan dalam pengambilan kebijaksanaan atau keputusan melalui pembentukan pengembangan kelembagaan atau organisasi pengelola dan dilanjutkan dengan pembentukan dan penetapan kawasan konservasi sesuai dengan maksud dan tujuannya.
- 2) Peran masyarakat dan lembaga masyarakat baik swasta maupun non-swasta yang mendominasi pengelolaan pemanfaatan sumberdaya yang sering lebih konservasionis.

Dalam pengelolaan kawasan konservasi langkah yang dilakukan pemerintah adalah:

- 1) Membangun organisasi pengelola di tingkat Pemerintah dan membentuk unit pelaksana teknis di tingkat Pemerintah Daerah dan mendorong Pemerintah Daerah untuk mendukung mengelolanya secara teknis dilapangan.
- 2) Menetapkan batasan dalam pembentukan kawasan konservasi sesuai dengan sifat fisik wilayah, tipe ekosistem, keanekaragaman hayati, keunikan kepentingan pemanfaatan dan keadaan lingkungan sosial ekonomi masyarakat.
- 3) Menyiapkan sumber daya manusia yang andal dan sarana dan prasarana yang mencukupi.

Tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan kawasan konservasi ini setelah sejumlah KKP ditetapkan adalah pembentukan organisasi pengelola dan peningkatan kapasitas kelembagaan yang tepat dengan dukungan sumberdaya manusia yang andal, infrastruktur yang memadai dan dukungan dana yang cukup.

Memperhatikan keterbatasan kemampuan pembentukan kelembagan pengelola, melalui kelembagaan yang ada maka perlu diperbanyak secara kuantitas dan peningkatan kualitas sumberdaya manusia sebagai pengelola, dan untuk itu sesegera mungkin dikembangkan Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan untuk dipekerjakan di

setiap Kawasan Konservasi Perairan baik pada tingkat propinsi maupun tingkat lapangan. Jenis jabatan fungsional tersebut adalah:

- 1) Jabatan Fungsional Perencana Konservasi tingkat Ahli dan tingkat Terampil;
- 2) Jabatan Fungsional Pengendalian dan Evaluasi tingkat Ahli dan tingkat Terampil;
- 3) Jabatan Fungsional Insentif Pemberdayaan Masyarakat tingkat Ahli dan tingkat Terampil

7.2 Saran

Pembentukan dan Penetapan Kawasan Konservasi Perairan yang telah ditetapkan dan yang akan dibentuk perlu sejak awal diikuti dengan organisasi pengelolanya yang proposional sesuai dengan luas kawasan, dan potensi sumberdaya alam baik keanekaragaman hayati, ekosistem, keunikan, kelangkaan dan lainnya, serta didukung oleh sumberdaya manusia yang cukup dan andal.

Instansi pembina Kawasan Konservasi Perairan sebaiknya sesegera mungkin membentuk tersendiri Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan dengan menggunakan rumpun Jabatan Fungsional yang di atur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dengan cara antara lain:

- 1) Menyiapkan Naskah Akademis Pembentukan Jabatan Fungsional Konservasi,
- 2) Penetapan Jabatan Fungsional oleh Menteri Penertipan Aparatur Negara (MenPAN)
- 3) Penetapan Peraturan Bersama Kementerian Pembina dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)
- 4) Penyusunan Juknis Pelaksanaan Pembinaan oleh Direktur Jenderal Kelautan Pesisir dan Pulau Pulau Kecil (KP3K)

DAFTAR PUSTAKA

- Ambo Tuwo. Pengelolaan Ekowisata Pesisir dan Laut, Brillian International, Surabaya.
- Anturo Israel, 1992, Pengembangan Kelembagaan, Pengalaman Proyek-Proyek Bank Dunia, LP3ES, Jakarta.
- Chatab Nevizono, 2009, Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi, Alfa Beta, Bandung.
- Ginandjar Kartasasmita, 1977, Administrasi Pembangunan, LP3ES, Jakarta.
- Infomasi Kawasan Konservasi Perairan Indonesia, Direktorat KKJI, 2010.
- Konservasi Kawasan Perairan Indonesia Masa Depan, 2008, Direktorat Konservasi dan Taman Nasional Laut, Ditjen KP3K, Jakarta.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Lingkungan Hidup, The Nature Conservancy, WWF, Fauna and Flora International, 2010-2015, Rencana Aksi Nasional untuk Kawasan Dilindungi Indonesia.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Mc Neely A Jeffrey, 1992, Ekonomi dan Keanekaragaman Hayati, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Odum, A. T., 1984, System Ecology An Introduction, John Willey and Son, New York.
- Pedoman dan Uraian Tugas, Fungsi Unit Pedesaan, Teknis Balai dan Loka KP3K, 2009, Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2007, Tentang Kawasan Konservasi Sumberdaya Ikan.
- Profil Kawasan Konservasi Perairan Nasional, 2010, Direktorat Kawasan Konservasi Jenis Ikan, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-undang No.5 tahun 1990 Tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya
- Undang-undang No.27 tahun 2007 Tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil.