

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

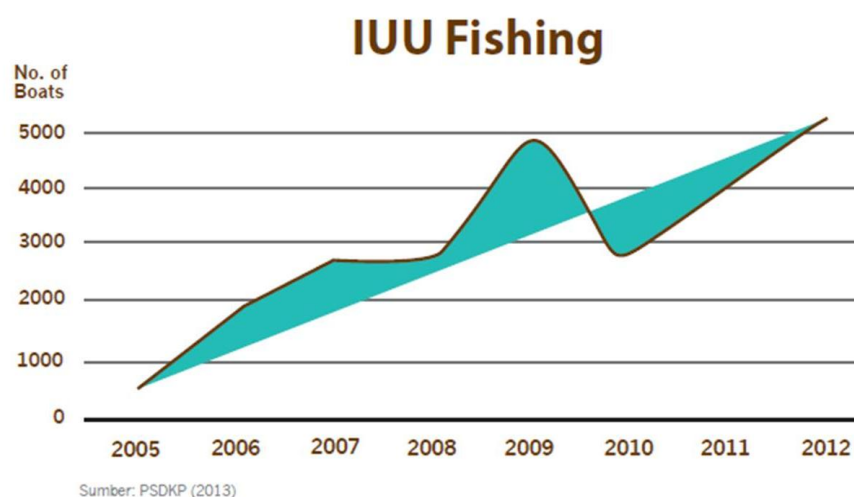
Salah satu masalah krusial yang membuat Indonesia belum mampu mengoptimalkan potensi sektor kelautannya yang besar adalah masih maraknya tindak pelanggaran hukum di laut. Jenis pelanggaran yang dimaksud meliputi penangkapan ikan tanpa dokumen (SIUP/SIPI/SIKPI) atau tanpa izin, menggunakan alat tangkap yang tidak sesuai dengan perijinan/alat tangkap terlarang, dokumen di atas kapal tidak lengkap, *destructive fishing*, dan melakukan penangkapan ikan yang melanggar daerah penangkapan (*fishing ground*). Secara terminologis, tindak pidana perikanan di atas diistilahkan dengan kegiatan ilegal, tidak dilaporkan dan tidak diatur, atau yang disebut *illegal, unreported, and unregulated fishing – IUU Fishing*. Diperkirakan sedikitnya ada sekitar 4.236 kapal, baik asing maupun local, data kapal dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 (Sumber PSDKP, 2013), yang melakukan tindakan pelanggaran hukum. Karena maraknya kasus kegiatan ilegal pencurian ikan ini, diperkirakan potensi nilai ekonomis dari ikan yang dicuri bahkan telah mencapai ratusan triliun rupiah. Dampak negatif lain dari maraknya kasus *IUU fishing* adalah produksi tangkapan laut Indonesia pada tahun 2011 sudah menembus angka 82 persen. Angka ini sudah melebihi pemanfaatan optimal penangkapan yang disyaratkan atau *maximum sustainable yield* yang sebesar 80 persen (Greenpeace, 2013).

Tabel 1. Status Wilayah Pengelolaan Perikanan (WPP)

No. WPP	WPP-571	WPP-572	WPP-573	WPP-711	WPP-712	WPP-713	WPP-714	WPP-715	WPP-716	WPP-717	WPP-718
Wilayah Tangkapan	Wilayah Tangkapan Selat Malaka dan Laut Andaman	Samudera Hindia sebelah Barat Sumatera dan Selat Sunda	Samudera Hindia sebelah Selatan Jawa s.d. Selatan Nusa Tenggara, Laut Sawu, & Laut Timor bagian Barat	Selat Karimata, Laut Natuna, Laut dan Laut Cina Selatan	Laut Jawa	Selat Makassar, Teluk Bone, Laut Flores, dan Laut Bali	Teluk Tolo dan Laut Banda	Teluk Tomini, Laut Matuku, Laut Halmahera, Laut Seram dan Teluk Berau	Sulawesi dan sebelah Utara Pulau Halmahera	Teluk Cendrawasih dan Samudera Pasifik	Laut Aru, Laut Araruru, dan Laut Timor bagian Timur
Kedalaman	<200	200+	200+	<200	<200	<200	200+	<200	200+	200+	<200
Utang											
Demersal											
Pelagis kecil											
Pelagis besar											
Cumi-cumi											
Potensi Produksi	276,000	565,200	491,700	1,059,000	836,600	929,700	278,000	595,600	333,600	299,100	855,500
Produksi 2011	461,800	558,600	506,900	588,700	823,700	614,300	537,000	443,600	213,200	148,900	449,100

Legenda:

Overfished	Fully exploited	Moderately exploited	Insufficient information



Untuk mengatasi masalah di atas, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) sebagai institusi formal yang ditugasi untuk mengurus sektor kelautan Indonesia, membentuk Direktorat Penanganan Pelanggaran (PP). Direktorat ini dibawah Direktorat Jenderal Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (Dirjen PSDKP). Di mana berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER. 15/MEN/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan, salah satu tugas pokok dan fungsi Direktorat Penanganan Pelanggaran adalah *monitoring* dan mengevaluasi penanganan pelanggaran. Dalam operasionalnya, pelaksanaan fungsi hukum dalam direktorat PP ini dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil atau PPNS.

Para Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ini memiliki tanggung jawab untuk melakukan proses penegakan hukum di sektor kelautan dan perikanan. Dalam konteks penegakan hukum, posisi PPNS ini sangat penting karena PPNS inilah yang melakukan pengumpulan data, pemberkasan dan pelaporan tindakan pelanggaran hukum berdasarkan fakta yang ditemui di lapangan. Laporan ini pada akhirnya akan diserahkan ke kejaksaan untuk diproses secara hukum yang apabila sudah lengkap, dapat diteruskan ke pengadilan untuk disidangkan. Dengan kata lain, laporan dari PPNS ini menjadi pintu masuk dalam penegakan hukum terhadap pelanggaran hukum di sektor kelautan dan perikanan.

Persoalannya saat ini adalah proses penyelesaian kasus-kasus pelanggaran perikanan belum dapat dijalankan secara optimal, yang salah satu penyebabnya, adalah karena performa kerja dari para PPNS ini yang belum

maksimal. Ini dapat diamati dari proses penyelesaian kasus yang memerlukan waktu yang lama. Aturan menentukan bahwa proses penyelesaian kasus maksimal memakan waktu 30 hari. Akan tetapi pada kenyataannya, kasus-kasus yang ditangani diselesaikan dalam kurun waktu lebih dari 6 bulan. Bahkan, banyak juga kasus yang memakan waktu lebih lama lagi. Seperti kasus kapal Silver Sea 2 yang ditangkap oleh TNI AL pada 12 Agustus 2015 kemudian diserahkan oleh PPNS Perikanan atas dugaan transshipment saat ini sementara dalam proses penyidikan. Kemudian juga Kasus Kapal Gui Bei Yu 10078 yang tidak memiliki dokumen penangkapan dan menggunakan alat tangkap terlarang telah memasuki proses banding. Sedangkan kasus PT. PBR di Benjina yang memiliki 52 Kapal Ikan merupakan tantangan besar bagi PPNS Perikanan, karena kasus ini terbongkar setelah adanya praktek perbudakan, selain itu diharapkan melalui penanganan kasus PT. PBR Benjina dapat menjadi pintu gerbang untuk menangani tindak pidana perikanan yang dilakukan oleh korporasi. Sangat jarang ada kasus yang dapat diselesaikan tepat waktu. Performa kerja yang tidak optimal ini berdampak pada penanganan kasus perkara pelanggaran hukum yang lambat dan tidak sesuai dengan Keputusan Dirjen PSDKP Nomor 372/DJ-PSDKP/2011, tanggal 29 Desember 2011 tentang Petunjuk Teknis Penyidikan Tindak Pidana Perikanan. Akibatnya, kasus-kasus pelanggaran yang ada masih belum dapat ditindaklanjuti ke pengadilan. Dengan demikian, proses penanganan kasus yang lambat ini memberi dampak negatif terhadap upaya penegakan hukum di sektor kelautan dan perikanan Indonesia.

Berdasarkan data yang dilaporkan oleh KKP, pada tahun 2016, jumlah kasus tindak pidana perikanan yang ditangani oleh PPNS perikanan adalah 62 kasus. Akan tetapi, dari jumlah kasus ini, hanya sekitar 14 kasus yang berkasnya berhasil dilengkapi (P-21) sehingga bisa dilanjutkan prosesnya ke kejaksaan. Dengan kata lain, jumlah kasus yang dapat diselesaikan pemberkasannya relatif sedikit. Situasi yang lebih buruk terjadi pada tahun 2015, dimana dari total 198 kasus yang ditangani, khususnya kasus pidana perikanan, tidak ada satu pun yang berkasnya berhasil dilengkapi (P-21). Ini menjadi indikasi atas masih rendahnya performa kerja para PPNS Perikanan.

Secara teoritis, performa kerja yang rendah, pada dasarnya, menjadi salah satu ciri dari tingkat komitmen organisasional pekerja yang rendah. Ini karena, pada diri pekerja yang berkomitmen, terdapat beragam aspek positif yang sifatnya suportif bagi kemajuan organisasi. Pekerja (PPNS) berkomitmen tinggi dicirikan oleh kesediaannya untuk bekerja dengan lebih giat. Dalam arti, mereka tidak hanya akan membatasi diri pada pelaksanaan tugas-tugas pokok ataupun, tugas yang diperintahkan saja. Tapi juga melibatkan dirinya secara penuh ke dalam dinamika organisasi. Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung punya rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi tempatnya bertugas. Ini yang membuat pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menjadi loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Kondisi yang bertolak belakang didapati pada pekerja yang tidak berkomitmen. Pekerja yang tidak berkomitmen memiliki ciri berupa tingkat penerimaan yang rendah terhadap nilai-nilai organisasi. Ini membuat rasa keterikatan pekerja terhadap organisasi menjadi lemah. Pekerja dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung tidak sepenuhnya melibatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi. Jangankan untuk bekerja lebih dari apa yang menjadi tugas pokoknya, untuk sekedar memenuhi tugas pokoknya saja, pekerja dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah sudah mengalami kesulitan. Tentu hal ini berakibat pada performa kerjanya menjadi rendah. Dengan demikian kehadiran pekerja (PPNS) dengan komitmen organisasi yang rendah akan berdampak regresif atau korosif bagi kemajuan organisasi. Dalam perspektif teoretis di atas maka dapatlah disimpulkan jika komitmen organisasi diduga PPNS masih relatif rendah. Terbukti dari belum optimalnya pada PPNS ini di dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya.

Berkaitan dengan hal di atas, secara empirik, ada beberapa faktor yang terbukti memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pegawai. Yakni, yang pertama, adalah budaya organisasi (Ghina, 2012). Menurut Robbins, et al, (2009), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang disepakati bersama oleh para anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Dalam aspek operasional peran budaya organisasi sangat diperlukan untuk melancarkan kegiatan organisasi, dan membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Peran fungsional dari

budaya organisasi yang paling utama adalah menjadi kerangka acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Peran budaya dalam konteks fungsional ini menjadi penting oleh karena organisasi sendiri merupakan kumpulan sekelompok orang yang saling bekerja sama sehingga memang memerlukan standar acuan yang disepakati bersama, apakah itu dalam bentuk nilai-nilai ataupun norma-norma. Menurut Ghina (2012), budaya organisasi yang baik, yakni yang mendukung kemajuan dan perkembangan tiap anggota organisasi, akan mampu menghasilkan suasana kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang baik dapat mereduksi ketidakpastian, menciptakan keberlanjutan, membentuk komitmen dan identitas kolektif, serta dapat menerangkan visi organisasi di masa depan.

Terkait PPNS yang bekerja dalam struktur birokrasi, budaya organisasi yang melingkupinya relatif bersifat birokratif. Dalam situasi yang demikian ini, budaya organisasi yang ada tidak cukup suportif karena sifatnya yang *top-down*. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, PPNS harus mengikuti perintah. Akibatnya, ditemui penyelesaian kasus pelanggaran yang terkesan dipaksakan. Ada kasus diselesaikan semata-mata karena memang harus disalahkan. Ini bisa terjadi karena adanya intervensi kelompok tertentu. Kompleksitas budaya organisasi semacam ini berkontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai menjadi lebih rendah. Oleh karena budaya organisasi yang dikembangkan bukannya mereduksi, tapi justru mendorong munculnya ketidakpastian.

Faktor lain yang juga secara empiris didapati memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pegawai adalah kecerdasan emosional (Zaid, et al, 2014). Menurut Robbins, et al, (2009) kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan seseorang dalam mendeteksi dan mengelola isyarat emosional dan informasi. Teori kecerdasan emosional menduga bahwa orang-orang yang mampu mengenali emosinya sendiri dan mampu membaca isyarat emosi orang lain mungkin akan lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, diyakini bahwa orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik akan bisa bekerja dengan lebih efektif.

Secara teoretis, aspek kecerdasan emosional bagi pekerja sangatlah dibutuhkan. Ini karena dalam kesehariannya organisasi pasti akan mengalami

berbagai macam kesulitan dan tantangan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung untuk tidak akan menyalahkan organisasi atas ketidakpuasan dan juga ketidakseimbangan yang dirasakan. Sebaliknya, melalui kecerdasan emosional yang dimilikinya, pekerja tersebut akan mampu mendapatkan jalan keluar yang solutif atas segala permasalahan yang dihadapi (Robbins, et al, 2009). Dalam hubungannya dengan komitmen organisasi pekerja, kemampuan kecerdasan emosional tersebut dalam mencari jalan keluar yang solutif atas masalah yang dihadapi dengan sendirinya akan meningkatkan komitmen pekerja tersebut terhadap organisasi (Zaid, et al, 2014).

Sebagai penyidik, PPNS dalam menjalankan pekerjaannya menghadapi berbagai kesulitan. Seringkali PPNS mengalami tekanan dan ancaman dari pihak luar. Bentuknya beragam, dari mulai teror penculikan sampai dengan ancaman pembunuhan. Karakteristik pekerjaan yang seperti ini berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi bila tidak diikuti dengan tingkat kecerdasan emosional yang memadai. Akibatnya, ketidakmampuan mengatasi tekanan pekerjaan yang besar dapat mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen organisasi pegawai.

Satu faktor lainnya yang juga secara empirik terbukti memiliki hubungan dengan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja (Teheri, et al, 2012). Kepuasan kerja dimaknai sebagai akumulasi dari pengalaman positif yang didapat pekerja dalam pekerjaannya. Sebaliknya, pengalaman negatif akan memunculkan respon psikologis ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Pekerja yang puas atas pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk bersikap lebih loyal terhadap organisasi. Ini dicerminkan dari tingkat absensi kerja yang rendah, atau bekerja secara reguler demi meraih capaian-capaian baru. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas atas pekerjaannya akan menampilkan perilaku kerja yang tidak optimal dan bahkan berupaya meninggalkan organisasi (Spector, 2007).

Berkaitan dengan PPNS Perikanan, kondisi pekerjaan yang berisiko tinggi karena beragamnya ancaman dan teror berpotensi memunculkan pengalaman kerja yang negatif. Akumulasi pengalaman kerja yang negatif ini bisa jadi salah satu faktor yang sifatnya korosif terhadap penguatan komitmen PPNS Perikanan terhadap organisasinya. Tingkat komitmen organisasi pegawai cenderung menjadi rendah.

Berkenaan dengan hal di atas, penelitian ini bermaksud menganalisis hubungan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang bertugas pada Direktorat Penanganan Pelanggaran (PP) Dirjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (Dirjen PSDKP). Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan, jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil sektor kelautan dan perikanan berjumlah 460 orang. Para PPNS ini tersebar dari tingkat pusat, UPT PSDKP, serta Dinas Kelautan dan Perikanan di Daerah. Pembahasan faktor komitmen organisasional, apalagi bagi organisasi publik, menjadi sangat penting artinya.

Dalam konteks PPNS perikanan, fungsi Penanganan Perkara (PP) yang dilakukan adalah kontrol publik. Terkait hal itu, fungsi PP sedikitnya mengemban dua hal, yakni tanggung jawab dan tanggung gugat kepada publik. Untuk itu, upaya meningkatkan level komitmen organisasi dengan mengidentifikasi faktor-faktor determinannya yang meliputi budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Karenanya, level komitmen organisasional yang relatif rendah pada PPNS yang dicirikan dengan tingkat penyelesaian kasus yang belum optimal perlu mendapat perhatian. Sebab, jika tidak dicari pemecahannya atau dibiarkan berlarut-larut, maka lambat laun akan menjadi faktor penghambat penanganan pelanggaran perikanan. Dari perspektif organisasi, level komitmen yang rendah akan berdampak korosif terhadap stabilitas organisasi. Oleh karena itu, bergerak dari fakta empiris yang ada, perlu dilakukan langkah pemecahan masalah ini dalam kerangka variabel yang telah dibahas sebelumnya.

I.2 Pembatasan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang sebelumnya, studi ini berfokus pada komitmen organisasi PPNS perikanan yang bertugas pada Direktorat Penanganan Perkara (PP). Komitmen organisasi PPNS dalam studi ini diamati keterhubungannya dengan beberapa variabel prediktor yang antara lain budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Dengan demikian yang menjadi fokus dalam studi ini terbatas pada hubungan budaya organisasi,

kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi PPNS Perikanan. Alasan dipilihnya PPNS Perikanan sebagai obyek penelitian adalah karena peran pentingnya dalam mata rantai penegakan hukum di sektor kelautan dan perikanan. Dari laporan yang disampaikan oleh para penyidik perikanan inilah proses penegakan hukum dimulai. Untuk kemudian kasus-kasus pelanggaran itu ditindaklanjuti ke pengadilan, dan diputuskan perkaranya.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antarbudaya organisasi dengan komitmen organisasi PPNS pada Direktorat Penanganan Pelanggaran Ditjen PSDKP?
- b. Apakah terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi PPNS pada Direktorat Penanganan Pelanggaran Ditjen PSDKP?
- c. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi PPNS pada Direktorat Penanganan Pelanggaran Ditjen PSDKP?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PPNS pada Direktorat Penanganan Pelanggaran Ditjen PSDKP.
- b. Untuk menganalisis hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi PPNS pada Direktorat Penanganan Pelanggaran Ditjen PSDKP.
- c. Untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PPNS pada Direktorat Penanganan Pelanggaran Ditjen PSDKP.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi atas dua yang meliputi manfaat teoretis dan manfaat praktis, rinciannya adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi mengenai komitmen organisasi terutama ditinjau dari faktor budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang kemudian diharapkan dapat memperkaya khasanah pustaka manajemen sumberdaya manusia. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang komitmen organisasi.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber rujukan untuk pengembangan teori manajemen SDM khususnya yang mengkaji tentang perilaku organisasi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Secara praktis dapat menjadi *input* bagi pimpinan institusi Direktorat Penanganan Pelanggaran (PP) Ditjen PSDKP dalam mengidentifikasi permasalahan utamanya yang berkaitan dengan komitmen organisasi PPNS perikanan ditinjau dari faktor budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan SDM PPNS Direktorat Penanganan Pelanggaran.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pola manajemen kepenyidikan agar dapat diarahkan sedemikian rupa sehingga dapat memperkuat dan menunjang komitmen organisasi dengan landasan budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja.