

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Salah satu visi pembangunan yang ditetapkan oleh pemerintah—sebagaimana tertuang di dalam dokumen Nawacita— adalah ingin menjadikan Indonesia sebagai negara poros maritim dunia. Pada dasarnya, ide besar dari visi ini adalah ingin memanfaatkan sektor kelautan dan perikanan sebagai alat kesejahteraan masyarakat Indonesia. Secara empiris, pilihan ini bersifat strategis karena didasarkan atas kondisi geografis Indonesia yang berbentuk kepulauan (*archipelago*) dengan luas perairan laut mencapai 5. 8 juta km² atau sekitar 2/3 dari total luas wilayah Indonesia. Kondisi geografis ini menjadikan Indonesia tercatat sebagai negara dengan garis pantai terpanjang di dunia, yaitu mencapai 81 ribu km. Dengan luas perairan lautnya itu, Indonesia memiliki potensi sektor kelautan dan perikanan yang sangat besar. Baik untuk sumberdaya laut yang terbaharukan, seperti ikan, terumbu karang, rumput laut dan hutang *mangrove*. Maupun yang tidak terbaharukan, seperti minyak bumi, gas, bahan tambang dan galian.

Pencapaian visi di atas, pada dasarnya, menjadi penting karena memang selama ini potensi sektor kelautan belum mampu dioptimalkan sepenuhnya. Belum optimalnya pemanfaatan potensialitas sumberdaya kelautan Indonesia, salah satunya, tercermin dari sumbangan sektor kelautan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang relatif rendah. Rata-rata sumbangan sektor kelautan selama periode 2001-2013 masih berkisar 20 – 22 persen (Yusman, 2014). Jika dikaitkan dengan luas perairan laut dan panjang garis pantai, nilai sumbangan sebesar ini bisa dikatakan relatif rendah. Dibandingkan dengan sejumlah negara lain yang luas lautnya jauh lebih kecil, peranan ekonomis sektor kelautan Indonesia masih relatif tertinggal. Sebagai perbandingan saja, negara-negara dengan potensi laut yang jauh lebih kecil, seperti Jepang, Korea Selatan, Thailand, China, Islandia, dan Norwegia, nilai rata-rata sumbangan sektor kelautannya terhadap PDB bahkan telah mencapai 40 persen. Fakta ini menunjukkan bahwa potensi sektor kelautan Indonesia belum terdayagunakan

dengan baik. Padahal, apabila dapat dimanfaatkan secara optimal, dengan menimbang potensi perairan laut, sumberdaya kelautan Indonesia harusnya dapat menjadi modal utama pembangunan nasional (Lemhanas, 2013).

Jika dianalisis, salah satu faktor yang menyebabkan potensialitas sumberdaya kelautan Indonesia belum terdayagunakan dengan optimal, adalah masih lemahnya pengawasan di sektor kelautan. Ini yang membuat praktek *illegal, unreported* dan *unregulated fishing (IUUF)*, utamanya yang dilakukan oleh kapal asing, relatif marak terjadi. Meski tidak dapat diestimasi secara pasti, jumlah penangkapan ikan yang tak dilaporkan di Indonesia diperkirakan mencapai 1.5 juta ton per tahunnya. Kerugian material yang ditimbulkan dari kegiatan ilegal ini diperkirakan mencapai Rp 100 triliun per tahun (Greenpeace, 2013).

Secara institusional, terkait dengan pengawasan kelautan, Direktorat Jenderal PSDKP – di bawah pengelolaan Kementerian Kelautan dan Perikanan – merupakan ujung tombak pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan untuk melawan kegiatan *illegal, unreported* dan *unregulated fishing*. Pada operasionalnya, kegiatan pengawasan ini dilakukan oleh pengawas perikanan yang bertugas di Pangkalan Pengawasan Sumberdaya Perikanan dan Kelautan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Secara operatif, pengawas perikanan inilah yang bertanggung jawab untuk memastikan para pelaku usaha menaati aturan dan ketentuan yang berlaku. Terkait dengan pengawasan sektor kelautan Indonesia, pengawasan terhadap praktek *illegal, unreported* dan *unregulated fishing* di laut Indonesia inilah yang menjadi sasaran kerja para pengawas perikanan.

Persoalannya, kinerja pengawas perikanan yang ada di Pangkalan Perikanan belum cukup optimal untuk mengatasi praktek *illegal, unreported* dan *unregulated fishing*. Ini karena jumlah pengawas masih relatif sedikit. Padahal, wilayah kerjanya sangat luas. Ditambah lagi dengan bidang kerjanya juga bervariasi, yaitu mulai dari penangkapan, budidaya sampai dengan pengawasan. Ini mengakibatkan beban kerja pengawas perikanan menjadi sangat berat.

Sebagai gambarnya, jumlah pengawas perikanan di Pangkalan Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) wilayah Jakarta tercatat hanya 142 orang. Padahal, Pangkalan PSDKP Jakarta memiliki wilayah

kerja yang luas, yakni dari mulai Jakarta sampai dengan Lombok. Secara total, Pangkalan PSDKP Jakarta membawahi 22 satuan kerja yang tersebar di wilayah yang berbeda-beda. Kondisi ini akhirnya memunculkan sejumlah kendala yang mempengaruhi kinerja pengawas perikanan.

Karena wilayah kerjanya luas, sedangkan jumlah SDM Pengawas Perikanan yang tersedia tidak memadai, seringkali memunculkan perilaku *moral hazard*. Dalam hal ini, pengawas perikanan hanya melakukan pengawasan di tempat-tempat tertentu yang tempat atau lokasinya mudah untuk dijangkau. Sedangkan, untuk tempat-tempat yang jauh, relatif tidak terawasi. Wilayah kerja yang luas, yang diikuti dengan jumlah pengawas yang sedikit, membuat beban pekerjaan pengawasan menjadi sangat besar. Apalagi, tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti ini tidak diikuti dengan *reward* yang memadai. Dengan kondisi pekerjaan yang demikian ini, secara teoretis, sangatlah mungkin akan berdampak pada rendahnya semangat kerja atau *employee morale* para pengawas perikanan (Matsaung, 2012; Utamajaya, 2015).

Secara empirik, rendahnya semangat kerja para pengawas perikanan tercermin dari pelaksanaan tugasnya yang seringkali tidak tepat waktu. Sebagai contohnya, pengawas perikanan diwajibkan mengumpulkan laporan secara berkala dalam bentuk laporan kegiatan pengawasan yang dikumpulkan tiap bulan, triwulanan dan tahunan. Pada kenyataannya, laporan tersebut sering dikumpulkan terlambat dari jadwal yang telah ditentukan. Komitmen yang rendah terhadap tugas-tugas organisasional, seperti penyampaian laporan kegiatan pengawasan yang tak tepat waktu seperti ini, menjadi indikasi atas kondisi semangat kerja yang rendah.

Indikasi semangat kerja yang rendah pada pengawas perikanan juga terlihat dari disiplin kerjanya yang rendah. Ini dapat diamati, salah satunya, dari kepatuhan terhadap jam kerja. Para pengawas perikanan didapati datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Para pengawas ini lebih sering datang terlambat, atau pulang lebih awal, dari yang seharusnya. Ini berpotensi mengganggu ritme kerja pengawasan perikanan.

Masalah yang menyangkut rendahnya semangat kerja pengawas ini menjadi lebih kompleks karena sulitnya melakukan tindakan korektif atas pelanggaran

yang sudah dilakukan. Karena jarak antarpangkalan yang satu dengan yang lainnya saling berjauhan. Ini membuat pengawas perikanan, apalagi yang bertugas di wilayah kerja yang jauh, sulit untuk diawasi. Konsekuensinya, indikasi semangat kerja yang rendah pada diri pengawas perikanan ini bisa terus berlangsung, bahkan semakin memburuk.

Secara teoretis, persoalan rendahnya semangat kerja atau *employee morale* pada pengawas perikanan adalah masalah bagi pencapaian visi negara poros maritim dunia. Sebab, faktor semangat kerja atau *employee morale* ini menjadi syarat perlu agar fungsi performatif organisasi dapat berjalan baik. Semangat kerja menjadi faktor penting karena memberi gambaran keseluruhan atas perilaku (*attitude*), kepuasan (*satisfaction*), dan kepercayaan diri (*confidence*) yang dirasakan pekerja di tempat kerjanya (Matsaung, 2012). Pentingnya faktor semangat kerja dalam konteks organisasi adalah karena pekerja dengan semangat kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasional. Pekerja dengan semangat kerja yang tinggi akan berpartisipasi secara antusias dan penuh komitmen dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasional. Lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan, serta lebih mampu mengatasi kesulitan. Pekerja dengan semangat kerja tinggi memiliki ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berinteraksi secara dinamis, berpartisipasi secara aktif, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Dengan demikian, keberadaan pekerja dengan semangat kerja tinggi akan sangat membantu organisasi di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Sebaliknya, kondisi kontraproduktif akan dirasakan organisasi yang memiliki pekerja dengan semangat kerja yang rendah. Pencapaian tujuan organisasi terasa sulit dicapai. Ini karena, pekerja dengan semangat kerja rendah memberikan kinerja yang kurang optimal. Pekerja dengan semangat kerja yang rendah umumnya dicirikan dengan tingginya tingkat perpindahan (*turnover*), ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, serta menurunnya hasil kerja. Dengan kondisi pekerja semacam ini, jelaslah bila pencapaian tujuan organisasi lebih sulit untuk dicapai (Utamajaya, et al, 2015).

Secara empiris, ada sejumlah faktor yang diidentifikasi memiliki hubungan dengan pembentukan semangat kerja. Yang pertama adalah disiplin kerja (Indarti,

et al, 2011). Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Ketaatan terhadap aturan yang dimaksud itu, berdasarkan perspektif disiplin kerja, adalah ketaatan yang muncul karena lebih didorong faktor kesadaran diri sendiri. Bukan karena adanya unsur paksaan (Indarti, et al, 2011). Syarat agar ketaatan terhadap aturan secara sukarela terwujud adalah disiplin kerja diterapkan dengan adil dan tidak diskriminatif (Winata, 2015). Disiplin kerja yang baik menjadi sinyal atas semangat kerja pegawai yang tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Faktor lain, yang secara empirik terbukti memiliki hubungan dengan semangat kerja, adalah komunikasi organisasi (Arifiani, 2014). Komunikasi organisasi, secara definitif, memiliki dua arti. Yakni, yang pertama, definisi fungsional (objektif). Dalam hal ini, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai penafsiran pesan-pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi komunikasi organisasi yang kedua adalah definisi perspektif (subyektif). Dimana dalam hal ini, komunikasi organisasi dipandang sebagai proses penciptaan makna. Pada prakteknya, terkait dengan komunikasi organisasi, seringkali ditemui berbagai macam faktor, dari mulai faktor psikologis, peraturan sampai dengan kondisi emosional pekerja, yang menghambat prosesnya. Akibatnya, aliran informasi di dalam organisasi menjadi tidak lancar. Kondisi *gap* komunikasi ini dapat mempengaruhi persepsi pekerja yang muaranya akan berdampak terhadap semangat kerja (Sulistianingsih, 2010; Utamajaya, et al, 2015). Dalam konteks Pangkalan Pengawasan Perikanan, kondisi *gap* informasi yang dimaksud sangat mungkin terjadi, karena memang wilayah kerjanya yang sangat luas, beroperasi di wilayah kerja yang berbeda-beda. Akibatnya, rentang komunikasi di dalam organisasi menjadi jauh.

Faktor lain yang diduga juga memiliki hubungan dengan semangat kerja adalah pemberdayaan pekerja (*employee empowerment*). Towns (2011) mendefinisikan pemberdayaan sebagai hubungan antarpersonal untuk membangun kepercayaan antara pekerja dan organisasi. Menurut Towns (2011), pemberdayaan (*empowerment*) dapat diukur dari dimensi pemberian tanggung jawab dan wewenang, dan hubungan antarpersonal organisasi. Pemberdayaan pekerja yang baik merupakan konsep kepuasan kerja yang memadukan nilai-nilai sosial.

Pemberdayaan kerja yang baik akan membuat pekerja merasa lebih senang dalam melakukan pekerjaannya (Batliwala, 2007). Karenanya, pekerja akan merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas organisasionalnya.

Terkait dengan uraian di atas, penelitian ini bermaksud untuk melihat hubungan antara variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi dan pemberdayaan dengan semangat kerja. Yang menjadi obyek studi adalah Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta. Dipilihnya Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta adalah karena posisi relatifnya yang strategis, yakni membawahi 22 satuan kerja (Satker) yang berada di Jakarta sampai dengan Lombok. Posisinya yang strategis itu tercermin, salah satunya, dari banyaknya jumlah Surat Laik Operasi (SLO) yang diterbitkan oleh satker Pengawas Perikanan yang berada di bawah lingkup Pangkalan PSDKP Jakarta. Dimana pada 2015, jumlahnya mencapai 46.910 buah. Penerbitan SLO ini merupakan turunan dari fungsi pengawasan yang dimiliki oleh pengawas perikanan. Semakin besar jumlah SLO yang diterbitkan, maka semakin besar pula jumlah kapal yang harus diawasi. Karena itu, dengan dapat diidentifikasinya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja – yang diamati melalui variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi dan pemberdayaan – diharapkan kondisi semangat kerja pengawas perikanan yang bertugas di Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta dapat ditingkatkan. Dengan begitu, kinerja pengawasan perikanan secara keseluruhan bisa lebih membaik.

I.2 Pembatasan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada bagian latar belakang sebelumnya, capaian visi Indonesia sebagai negara poros maritim dunia yang diusung pemerintahan saat ini mendapatkan tantangan, salah satunya, dalam bentuk semangat kerja pengawas perikanan yang terindikasi masih rendah. Kondisi ini bersifat kontraproduktif karena pekerja dengan semangat kerja yang rendah umumnya dicirikan dengan tingginya tingkat perpindahan (*turnover*), ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, serta hasil kerja yang rendah. Padahal, peran dan fungsi dari pengawas perikanan ini sangat penting karena beberapa hal. Pertama, para pengawas perikanan inilah yang melakukan kerja pengawasan di sektor kelautan dan perikanan utamanya dalam mengatasi

permasalahan *illegal, unreported* dan *unregulated fishing* yang sangat merugikan. Kedua, laporan pengawas perikanan ini menjadi pintu masuk untuk melakukan tindakan hukum lanjutan, seperti penyidikan dan penuntutan ke pengadilan. Dengan demikian, kerja pengawasan yang tidak optimal akan mengganggu ritme kerja penegakan hukum di sektor kelautan dan perikanan secara keseluruhan. Ketiga, pengawas perikanan memiliki tugas penting, yaitu memastikan para pelaku usaha di sektor kelautan dan perikanan menjalankan dan menaati aturan yang berlaku. Kondisi semangat kerja yang terindikasi rendah pada pengawas perikanan ini bisa berpotensi mengganggu pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaannya, yang dengan sendirinya dapat berdampak negatif terhadap kinerja institusi PSDKP dan capaian visi negara poros maritim dunia secara keseluruhan.

Terkait dengan masalah semangat kerja pada pengawas perikanan, studi ini berfokus pada sejumlah faktor yang secara empirik telah terbukti memiliki hubungan dengan semangat kerja. Antara lain faktor disiplin kerja, komunikasi organisasi dan pemberdayaan pegawai. Studi ini mengambil tempat di Pangkalan Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Jakarta. Pangkalan PSDKP Jakarta dipilih karena perannya yang strategis dalam melakukan pengawasan sektor kelautan dan perikanan. Ini dicerminkan dari luasnya wilayah operasi yang diawasi, yakni dari mulai Jakarta sampai Lombok. Karena itu, dengan dapat diidentifikasinya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yang diamati melalui variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi dan pemberdayaan, diharapkan semangat kerja pengawas perikanan yang bertugas di Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta dapat ditingkatkan. Dengan begitu, kinerja pengawasan perikanan secara keseluruhan bisa lebih membaik.

I.3 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan di bagian sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam studi ini adalah:

- a. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan semangat kerja pengawas perikanan pada pangkalan PSDKP Jakarta?

- b. Apakah terdapat hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pengawas perikanan pada pangkalan PSDKP Jakarta?
- c. Apakah terdapat hubungan pemberdayaan pegawai dengan semangat kerja pengawas perikanan pada pangkalan PSDKP Jakarta?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap semangat kerja Pengawas Perikanan yang bertugas di Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta
- b. Untuk menganalisis hubungan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja Pengawas Perikanan yang bertugas di Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta
- c. Untuk menganalisis hubungan pemberdayaan terhadap semangat kerja Pengawas Perikanan yang bertugas di Pangkalan Pengawasan PSDKP Jakarta

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi atas dua, yaitu kegunaan teoretis dan kegunaan praktis. Rincian dari masing-masing kegunaan adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoretis
 - 1) Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai faktor-faktor yang mempunyai keterhubungan dengan semangat kerja pegawai
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan manajemen, khususnya ilmu manajemen sumberdaya manusia
- b. Manfaat Praktis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau *input* bagi para pihak yang berkepentingan terhadap pengembangan sektor kelautan dan perikanan di Indonesia. Khusus bagi regulator atau pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi faktor-

faktor determinan yang memiliki hubungan dengan peningkatan level semangat kerja pegawai.

