

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia termasuk negara maritim dan salah satu negara kepulauan terbesar di dunia, sehingga wilayah laut yang dimiliki begitu luas. Hal inipun memberi keuntungan untuk Indonesia karena dapat menggunakan dan mengelola berbagai sumber daya hayati laut yang dimiliki, oleh sebab itu subsektor kelautan dan perikanan menjadi salah satu subsektor yang dapat menunjang pembangunan perekonomian. Hal ini dipertegas oleh Nurlina (2018) yang mengungkapkan bahwa subsektor kelautan dan perikanan mempunyai sumbangan besar terhadap penyediaan bahan pangan protein, berperan dalam penyediaan lapangan kerja, serta perolehan devisa, oleh sebab itu subsektor ini dinyatakan sebagai subsektor yang memiliki peran penting untuk pembangunan ekonomi nasional. Dengan begitu besarnya potensi subsektor perikanan, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam pengelolaan usaha dibidang perikanan agar usaha tersebut dapat terus berkembang.

Sumber daya manusia memegang peran terpenting bagi pengembangan usaha, sebab SDM merencanakan, melaksanakan, dan juga menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan. Menurut Nawawi (2015) sumber daya manusia bisa digambarkan dalam tataran mikro sebagai orang-orang yang bekerja atau menjadi

anggota sebuah perusahaan. Orang-orang ini sering disebut sebagai pegawai, pekerja/buruh, dan istilah terkait lainnya. Dalam usaha perikanan budidaya, terdapat orang yang dipekerjakan atau lebih dikenal dengan sebutan pekerja/buruh tambak. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan menetapkan bahwasanya “Pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Buruh atau pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan yang saling berkaitan, pekerja/buruh berharap mendapatkan balas jasa yang memadai dari pengusaha, sedangkan pengusaha mengharapkan kinerja yang memuaskan dari pekerja/buruh.

Keberhasilan pencapaian segala target dari usaha secara efisien dan efektif bergantung pada kinerja, keberhasilan tersebut akan tercapai secara optimal apabila individu yang bekerja dapat mencapai tingkat kinerja yang baik. Kinerja ialah hasil yang diperoleh setiap orang dalam memenuhi semua pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan standar tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2021). Pekerja yang memiliki kinerja tinggi berarti mampu menjalankan pekerjaan dengan maksimal sehingga berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan, hal ini tentu akan berdampak positif terhadap perkembangan usaha. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua diantaranya yakni kedisiplinan dalam bekerja dan motivasi kerja. Hal inipun dipertegas oleh Afandi (2021) yang berpendapat bahwa disiplin dari pekerja dan tingkat motivasi pekerja sebagai faktor yang bisa mempengaruhi pencapaian kinerja.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mendukung peningkatan kinerja, maka dari itulah sangat penting untuk masing-masing pekerja memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Mengacu pada penjelasan Afandi (2021) disiplin kerja

yaitu alat yang dipergunakan oleh pemimpin dalam upaya merubah perilaku atau dapat dikatakan selaku usaha dalam menambah kesadaran serta kesediaan pekerja agar menaati segala peraturan yang berlaku di tempat kerja. Pekerja yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat membedakan apa saja hal yang wajib ia lakukan karena sudah menjadi tanggung jawabnya dan mengetahui hal yang merupakan larangan di tempat kerja, karena tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga ia akan selalu berupaya melakukan pekerjaan dengan baik dalam situasi apapun dan akan merasa riskan apabila tidak melakukan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Selain variabel disiplin kerja, variabel lain yang berperan penting dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi sebagai daya energi yang menggerakkan, menuntun, serta mempertahankan perilaku pekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Afandi, 2021). Semakin tinggi motivasi pekerja, maka akan semakin banyak kemungkinan ia menampilkan perilaku yang positif untuk dapat mencapai target yang diinginkan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan oleh pemimpin kepada pekerja, pemberian motivasi tersebut dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan gairah dan semangat pekerja sehingga target yang ditentukan dapat tercapai dengan baik.

Desa Penyabangan merupakan desa yang letaknya di Kecamatan Gerokgak, terdapat 4 dusun di Desa Penyabangan yakni Dusun Gondol, Dusun Penyabangan, Dusun Triamerta dan Dusun Sekeling. Mata pencaharian yang dikerjakan oleh masyarakat Desa Penyabangan salah satunya adalah sebagai buruh tambak nener, nener merupakan larva berwarna bening yang ditetaskan oleh induk ikan bandeng (Ghufron, 2007). Dari ke-4 Dusun yang terdapat di Desa Penyabangan tersebut,

Dusun Gondol yang masyarakatnya paling banyak menekuni pekerjaan sebagai buruh tambak nener, yakni sebanyak 67 orang. Buruh tambak nener di Dusun Gondol bekerja pada usaha budidaya nener *Hatchery* Skala Rumah Tangga (HSRT). Usaha budidaya nener *hatchery* skala rumah tangga ini menggunakan modal serta teknologi sederhana dengan biaya yang relatif rendah. Usaha ini memegang peranan penting bagi perekonomian masyarakat di Dusun Gondol. Namun faktanya, masih terdapat banyak buruh tambak yang sering mengalami kegagalan dalam membudidayakan nener.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara kepada 35 buruh tambak dan 25 pemilik tambak nener di Dusun Gondol, pemilik tambak mengatakan bahwa kinerja dari buruh tambak yang bekerja di tambak mereka masih tergolong rendah, hal ini ditandai dari belum tercapainya target panen. Target panen yang seharusnya dicapai yaitu kurang lebih 17-20 rean atau 85.000-100.000 ekor per bak, namun kenyataannya buruh tambak hanya dapat mencapai kurang lebih 10-16 rean atau 50.000-80.000 ekor per bak, adapun untuk waktu panen seharusnya sudah bisa di dilaksanakan dalam kurun waktu 15-19 hari, namun buruh tambak lebih sering melaksanakan panen melebihi waktu tersebut, yakni 20-25 hari. Hal tersebut juga diakui oleh buruh tambak, mereka menyatakan bahwa nener yang mereka budidayakan pada saat panen kerap tidak sesuai harapan atau belum mencapai target baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, nener yang dibudidayakan juga kerap mengalami ketidaktepatan waktu panen, karena ukurannya belum mencapai standar padahal sudah memasuki waktu normal untuk panen. Belum tercapainya kinerja yang baik dari buruh tambak nener ini diduga karena kurangnya disiplin dan motivasi buruh tambak nener dalam bekerja,

sehingga mengakibatkan kegiatan di tambak tidak terselesaikan dengan optimal, baik dalam proses membudidayakan pakan alami maupun proses budidaya nener, yang tentu akan berdampak terhadap pertumbuhan dan perkembangan nener.

Para pemilik tambak nener juga mengatakan bahwa kedisiplinan buruh yang bekerja di tambak mereka masih tergolong rendah. Hal ini ditandai dengan buruh tambak yang kerap datang ke tambak tidak tepat waktu, sehingga hal tersebut menyebabkan keterlambatan waktu pemberian pakan nener, terkadang buruh tambak juga meninggalkan tambak lebih dulu padahal masih terdapat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan di hari tersebut, dan buruh tambak juga kerap menunda pekerjaan, misalnya menunda pembersihan bak pakan maupun bak pemeliharaan, hal ini juga dapat dilihat ketika peneliti melakukan observasi awal ke tambak, banyak terdapat bak yang tidak terurus atau masih dalam keadaan kotor.

Selain permasalahan mengenai kedisiplinan kerja, ditemukan permasalahan mengenai motivasi kerja yang rendah. Sebagian besar buruh tambak merasa kurang memiliki motivasi dalam bekerja, buruh tambak merasa kurang termotivasi dikarenakan oleh beberapa hal, diantaranya karena upah yang mereka terima seringkali belum cukup untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini, buruh tambak tidak memperoleh upah perhari ataupun perbulan, melainkan mereka memperoleh upah dengan menggunakan sistem persenan atau bagi hasil, tetapi dengan catatan untuk semua keperluan modal usaha ditanggung oleh pemilik tambak, bukan ditanggung bersama. Sebagian besar buruh tambak di Dusun Gondol menerima persenan hanya sebesar 15% (per orang) dari hasil panen. Dalam satu bulan pendapatan yang mereka dapatkan sebagai buruh tambak

yakni berkisar Rp 900.000 hingga Rp 1.800.000, hal tersebut menunjukkan bahwa pendapatan buruh tambak perbulan masih di bawah UMK Buleleng tahun 2022 yakni sebesar Rp. 2.542.312,33. Situasi yang paling merugikan buruh tambak yaitu ketika nener yang mereka budidayakan mengalami gagal panen, buruh tambak tidak mendapatkan sama sekali balas jasa dari pekerjaan yang sudah dikerjakan selama beberapa waktu. Pemberian upah dari sistem persenan ini juga tidak langsung diberikan oleh pemilik tambak setelah panen, tidak jarang pemberian upah tersebut baru dilakukan beberapa hari setelah panen, karena pemilik tambak menunggu pembayaran dari pengepul, sehingga hal tersebut membuat buruh tambak harus menunggu cukup lama.

Selain upah yang seringkali tidak mencukupi kebutuhan hidup buruh tambak, hal lain yang membuat buruh tambak merasa kurang termotivasi adalah kurangnya perhatian dari pemilik tambak, misalnya ketika buruh tambak meminta perbaikan terhadap fasilitas yang ada di tambak seperti perbaikan pipa air, ember penampungan pakan dan bak pemeliharaan, namun pemilik tambak kurang tanggap dalam merespon permintaan tersebut, buruh tambak juga mengatakan bahwa kondisi keamanan di tambak minim, hal ini terbukti dari beberapa kecelakaan kerja yang pernah terjadi, seperti buruh tambak tersengat aliran listrik, dan buruh tambak yang jatuh dari atas tambak saat bekerja, sehingga hal ini menyebabkan mereka merasa kurang nyaman ketika bekerja. Sebagian besar buruh tambak juga mengatakan bahwa tidak pernah diberikan bonus selama bekerja meskipun mereka mencapai target panen. Beberapa persoalan mengenai rendahnya motivasi kerja tersebut menyebabkan buruh tambak tidak memiliki gairah atau semangat yang tinggi dalam menggapai hasil kerja yang memuaskan,

sehingga rendahnya motivasi kerja membuat buruh tambak menampilkan perilaku yang kurang tekun, serta merasa bosan atau jenuh dengan pekerjaannya.

Mengacu pada permasalahan di atas, maka dapat dijadikan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian melalui pengambilan topik **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Buruh Tambak Nener di Dusun Gondol, Desa Penyabangan, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng, Bali”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pada penjelasan dari latar belakang, bisa ditetapkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, diantaranya.

1. Rendahnya kinerja sebagian besar buruh tambak nener di Dusun Gondol, hal ini ditandai dengan kuantitas dan kualitas nener yang belum mencapai target, serta sering terjadi ketidaktepatan waktu panen.
2. Rendahnya disiplin buruh tambak nener dalam bekerja, hal ini ditandai dengan buruh tambak yang sering datang ke tambak tidak tepat waktu, buruh tambak terkadang meninggalkan pekerjaan yang belum diselesaikan, dan buruh tambak kerap menunda pekerjaan.
3. Rendahnya tingkat motivasi buruh tambak nener dalam bekerja yang disebabkan karena upah yang buruh tambak terima seringkali tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari, kurangnya perhatian pemilik tambak terhadap buruh tambak, kondisi keamanan di tambak yang minim dan tidak adanya pemberian bonus selama bekerja.
4. Pendapatan perbulan yang didapat sebagai buruh tambak nener masih berada di bawah Upah Minimum Kabupaten Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

Berlandaskan pada penjelasan dari latar belakang yang sudah disampaikan oleh penulis, sehingga ditentukan fokus dan batasan dalam penelitian ini yakni pada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada penjelasan dari latar belakang, bisa ditetapkan masalah yang hendak dibahas pada kajian studi ini diantaranya.

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada latar belakang dan rumusan permasalahan yang sudah dijelaskan, sehingga bisa ditetapkan tujuan pelaksanaan kajian studi ini yakni mengetahui.

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol.
3. Pengaruh secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja buruh tambak nener di Dusun Gondol.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Melalui dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan untuk memperoleh kegunaan seperti berikut.

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan hasil yang didapatkan bisa memberi informasi bagi pengembangan teori terkait manajemen sumber daya manusia.
- 2) Bisa digunakan selaku rujukan untuk pengkaji lain yang berkeinginan mengkaji permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan Strata

1. Penelitian ini juga memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang sudah dipelajari selama perkuliahan berlangsung.

2) Bagi Buruh Tambak Nener di Dusun Gondol

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan para buruh tambak nener mengenai pentingnya disiplin dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

3) Bagi Pemilik Tambak Nener di Dusun Gondol

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada pemilik tambak agar lebih memperhatikan hal-hal terkait kedisiplinan dan motivasi buruh tambak dalam bekerja, sehingga usaha tambak nener dapat berkembang.

4) Bagi Lembaga Universitas Pendidikan Ganesha

Dapat memperbanyak sumber rujukan keilmuan di perpustakaan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh mahasiswa lain.

