

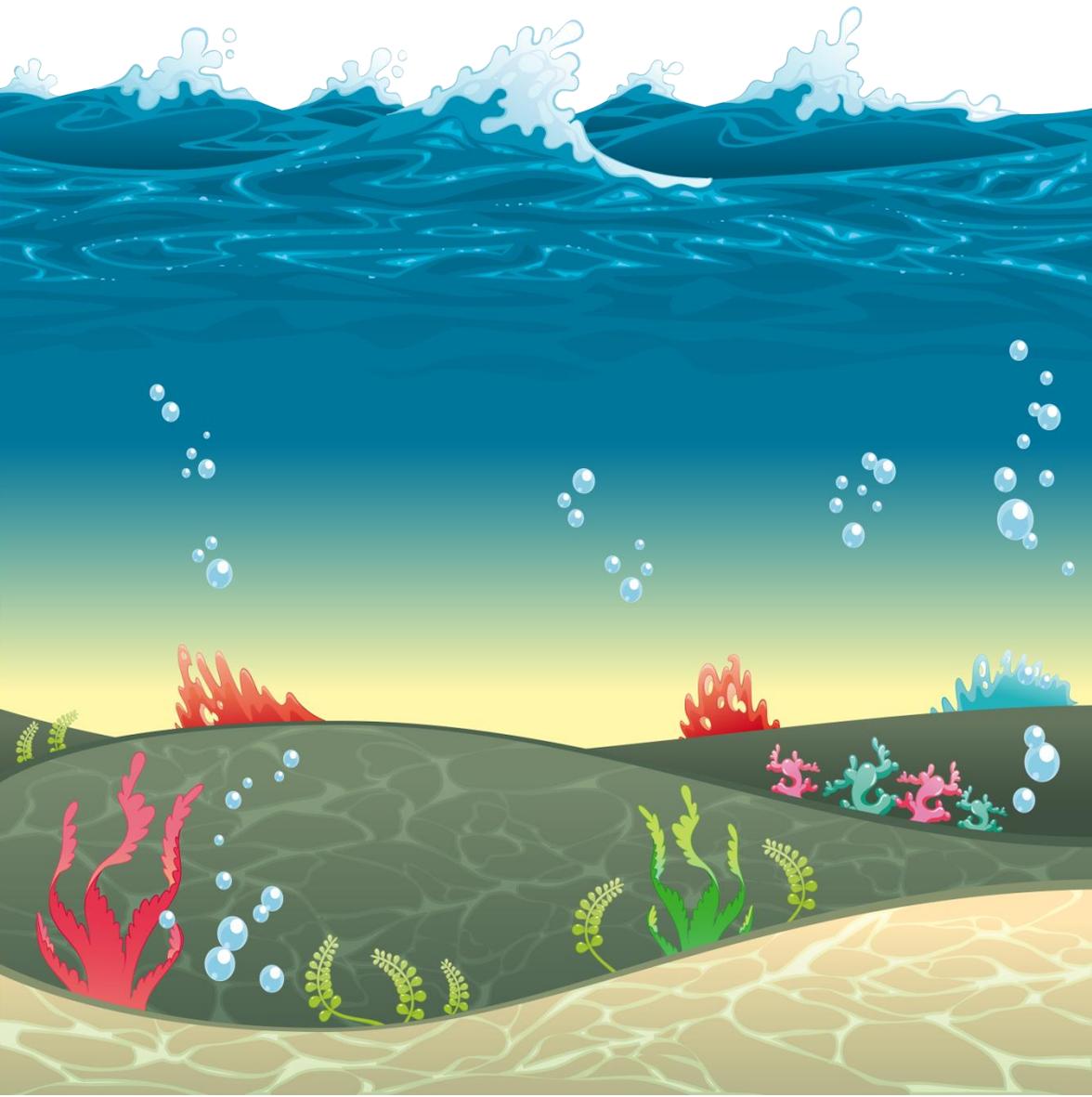


PERUBAHAN PROFESI MASYARAKAT NELAYAN DI ERA 5.0



Marta Widian Sari, S.E, M.M.
Andry Novrianto, S.E, M.M.

PERUBAHAN PROFESI **MASYARAKAT NELAYAN DI** **ERA 5.0**



UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

PERUBAHAN PROFESI **MASYARAKAT NELAYAN DI** **ERA 5.0**

Marta Widian Sari, S.E., M.M.

Andry Novrianto, S.E., M.M.



PENERBIT
INSAN CENDEKIA MANDIRI
Publisher of educational books

**PERUBAHAN PROFESI MASYARAKAT NELAYAN
DI ERA 5.0**

Marta Widian Sari, S.E., M.M.

Andry Novrianto, S.E., M.M.

Editor:

Tiya Arika Marlin

Desain Cover:

Mutia Anika

Sumber:

www.insancendekiamandiri.co.id

Tata Letak:

Tiya Arika Marlin

Proofreader:

ICM

Ukuran:

x, 137 Hal, Uk: 15.5x23 cm

ISBN:

978-623-6897-60-7

Cetakan Pertama:

Desember 2020

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2020 by ICM Publisher

All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT INSAN CENDEKIA MANDIRI
(Grup Penerbitan CV INSAN CENDEKIA MANDIRI)

Jl. Kapalo Koto, No. 8, Selayo,
Sumatra Barat – Indonesia 27361

HP/WA: 0813-7272-5118

Website: www.insancendekiamandiri.co.id

www.insancendekiamandiri.com

E-mail: penerbitbic@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kalimat suci, kalimat mulia, kalimat yang penuh dengan makna, kalimat yang senantiasa dirindukan keluar dari lisan seorang muslim. Kalimat yang menghubungkan hamba dan penciptanya, kalimat yang diucapkan sebagai rasa syukur atas segala nikmat yang diberikan oleh Allah *Subhanahu wata'ala*, termasuk nikmat yang diberikan kepada penulis khususnya, sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini yang disusun dalam rangka sebagai bahan penunjang mata kuliah seperti MSDM, Perilaku Organisasi, Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis dan lain-lain. Kemudian, Shalawat dan Salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wasallam* beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya. Penulisan buku ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Buku ini merupakan luaran penelitian PDP Dikti. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang mendukung dalam penulisan buku ini yang telah memberikan dorongan, baik bentuk moril maupun material sehingga bisa terciptanya karya tulis ini. Dan juga terima kasih penulis ucapkan kepada keluarga dan orang tua penulis, atas semua yang telah diberikan sampai saat sekarang ini, semoga semua kebaikan-





kebaikan tersebut dibalas oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* dengan Surga, *Amiin Ya Robbal 'Alamin*. Akhirnya, penulis berharap semoga karya tulis atau buku ajar ini bermanfaat dan mendapatkan sambutan yang baik dari para pembaca, serta menjadi salah satu bentuk pengabdian penulis kepada agama, bangsa dan negara ini.

Padang, 15 September 2020

Salam Hormat,

Marta Widian Sari, S.E., M.M.

Andry Novrianto, S.E., M.M.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Defenisi SDM.....	1
B. Peran SDM.....	5
C. Fungsi SDM.....	7
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA	17
A. Pengertian MSDM.....	17
B. Peran dan Fungsi MSDM.....	24
C. Permasalahan Dalam MSDM.....	29
BAB III PROFESI	33
A. Apa Itu Profesi.....	33
B. Ciri-ciri Profesi.....	38
C. Profesional dan Cara Mengukurnya.....	42
D. Apakah Nelayan Profesi?.....	44
BAB IV MASYARAKAT NELAYAN	55
A. Defenisi Masyarakat Nelayan.....	55
B. Perekonomian Masyarakat Nelayan.....	61
C. Kehidupan Masyarakat Nelayan.....	84
BAB V PERUBAHAN PROFESI MASYARAKAT NELAYAN	91
A. Perubahan Revolusi 4.0 dan 5.0.....	91
B. Teknologi Merubah Profesi Nelayan dan Kualitas SDM.....	104



BAB VI PENELITIAN PENULIS.....	109
A. Analisa Pengaruh Perubahan Profesi Masyarakat Nelayan Bungus Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Kawasan Pesisir Kota Padang	109
B. Pengaruh Pendapatan	113
C. Pengaruh Penggunaan Teknologi	114
D. Hasil, Kesimpulan dan Saran Penelitian dari Penulis	116
DAFTAR PUSTAKA	125
BIOGRAFI PENULIS.....	136



DAFTAR GAMBAR



Gambar	Hal
6.1 Contoh Penyediaan Jasa Wisata Bahari.....	111
6.2 R-Square	116
6.3 Uji Hipotesis.....	118



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
6.1 Hubungan Model I dan Model II.....	120



BAB I

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

A. Defenisi SDM



Dari Wikipedia bahasa Indonesia (Wikipedia
Ensiklopedia, n.d.), ensiklopedia bebas

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau





Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹

Menurut ahli lainnya, yaitu (Malayu S.P Hasibuan, 2012), beliau berpendapat sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya

¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia



pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.²

SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu ke-mampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intellegence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*.

Menurut (Berman & Van Buren, 2015) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan

² Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta*

berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.³

Menurut (Gifford, 2018) pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) selanjutnya adalah *CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development)* yaitu suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (karyawan) agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi.⁴

Menurut (Mathis & Jackson, 2012) adalah Mathis dan Jackson, mereka menjelaskan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.⁵

(Heathfield, 2018) dalam “The Human Resources Glosarium,” dari The Balance Careers menyebutkan, William R Tracey mendefinisikan sumber daya manusia sebagai: “Orang-orang yang menjadi staf dan meng-operasikan sebuah organisasi atau perusahaan”. Sumber daya manusia merujuk pada semua orang

³ Berman, S. L., & Van Buren, H. J. (2015). Mary Parker Follett, managerial responsibility, and the future of capitalism. *Futures*.

⁴ Gifford, J. (2018). Performance Management | Factsheets | CIPD.

⁵ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.



yang Anda pekerjakan (karyawan).⁶ Sumber daya management (HR) juga merupakan fungsi dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan karyawan dan masalah yang berkaitan dengan karyawan seperti kompensasi dan tunjangan, merekrut karyawan, karyawan *onboarding*, manajemen kinerja, pelatihan, dan pengembangan budaya organisasi.

B. Peran SDM



Dikutip dari (insight-talenta, n.d.) sumber daya manusia turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia, otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, sumber daya manusia juga

⁶ Heathfield, S. M. (2018). What Is a Human Resource?



merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi.⁷

Suatu peran SDM dapat didefinisikan sebagai tingkah laku khas yang mencirikan tiap-tiap orang di dalam sebuah kelompok kerja atau konteks sosial yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa (Farchan, 2018).⁸

Peranan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi

Potensi yang di miliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai yang semestinya.

⁷insight-talenta. (n.d.). No Title. Retrieved from, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/sumber-daya-manusia/>

⁸ Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*.





Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain (pengertianku.net, n.d.).⁹

C. Fungsi SDM

Sumber daya manusia turut menyumbang kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia, otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, sumber daya

⁹<http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya.html>





manusia juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Berikut merupakan fungsi dari sumber daya manusia (Larasati, 2018):

1. Tenaga Kerja

Fungsi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan atau organisasi. Individu yang termasuk dalam tenaga kerja adalah mereka yang berada dalam usia kerja, yaitu 15-64 tahun. Usia paling produktif seorang tenaga kerja biasanya terjadi pada usia 20-an sampai dengan usia 40-an.

2. Tenaga Ahli

Sumber daya manusia sebagai tenaga ahli menjadi keunggulan dalam pembangunan dan pengembangan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dibantu dengan kemajuan teknologi saat ini berperan penting dalam menjaga keunggulan dan menghasilkan produk yang bermutu tinggi.

3. Pemimpin

Sumber daya manusia sebagai pemimpin berfungsi untuk mengatur jalannya perusahaan dari atas. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan membimbing





individu atau tim yang berada dalam kuasanya. Setiap perusahaan memerlukan kerja sama antar individu dalam menjalankan usahanya. Seorang pemimpin diperlukan untuk memandu kerja antar individu tersebut agar tetap padu dan tidak ada gesekan. Seorang pemimpin harus memiliki pengalaman intuisi dan kecakapan praktis.

4. Pengusaha

Sumber daya manusia sebagai pengusaha harus mampu bekerja dengan baik secara mandiri. Pengusaha biasanya melibatkan dirinya sendiri dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Seorang pengusaha harus memiliki kemampuan dalam mengenali produk, menentukan cara produksi, menyusun manajemen operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya.

5. Produsen

Sumber daya manusia sebagai produsen merupakan individu yang menghasilkan barang dalam memenuhi kebutuhan manusia. Produsen dapat menambah nilai atau manfaat suatu barang serta menciptakan barang baru untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia yang tidak ada habisnya.



6. Konsumen

Menurut KBBI, konsumen merupakan pemakai barang hasil produksi, penerima pesan iklan, dan pemakai jasa. Jadi, sumber daya manusia sebagai konsumen adalah individu yang memakai barang atau jasa yang tersedia dalam masyarakat. Sebagian besar konsumen adalah pengguna akhir dari suatu barang atau jasa yang diproduksi. Konsumen memakai barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam menjalani hidup¹⁰.

Fungsi MSDM

Menurut (Cherrington & Thornton, 2015), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. Meskipun penarikan tenaga kerja

¹⁰ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.





dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. Performance Evaluation

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.



3. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/*reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif di antara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai. Dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

4. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan



keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

5. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekeja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja,





departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan



tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

7. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering di-perhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak¹¹.

¹¹ Cherrington, S., & Thornton, K. (2015). The nature of professional learning communities in New Zealand early childhood education: an exploratory study. *Professional Development in Education*.





BAB II

SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

A. Pengertian MSDM

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Mangkunegara, 2003), (Anwar Prabu, 2017) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai¹².

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh (P. Siagian, 2010), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk

¹² Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya* dan Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.



ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”¹³.

Adapun menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2012), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”¹⁴.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Handoko, 2011)¹⁵.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga.

¹³ P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT.Bumi Aksara*.

¹⁵ Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Manajemen*.





Kegiatan membangun atau melakukan kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis yang ada kelanjutannya untuk lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu sendiri, maupun lembaga di mana ia berkerja maupun bagi masyarakat lingkungan di mana kemampuan manusia tersebut dilaksanakan. Mampu membangun berarti “Daya” (energi) dan adanya kemauan untuk bekerja dengan benar, baik dan bertanggung jawab.

Dari pengertian SDM ini menunjukkan bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDM karena manusia yang tidak mempunyai/memiliki daya dalam arti kemampuan, maka itu tidak layak disebut sebagai SDM.

Menurut (Nawawi, 2013) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal



(nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan)¹⁶.

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut (Busro, 2020)¹⁷.

Divisi HR yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan.

¹⁶ Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. *Nawawi (2013:244) Yang Berjudul Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja.*

¹⁷ Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*





Selain itu, divisi ini memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang solid dan mengilhami pemberdayaan karyawan.

Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR).

HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga memiliki tanggung jawab dalam



mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Marwansyah, 2014)¹⁸.



¹⁸ Marwansyah, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. *Alfabeta, CV. Bandung*.



Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Rosidah, 2012)¹⁹.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15).

¹⁹ Rosidah, S. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.





Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya) (Sumarsih, 2017)²⁰.

B. Peran dan Fungsi MSDM

Manajemen terdiri dari fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan organisasi. Salah satunya adalah fungsi sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam manajemen.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2012) peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur

²⁰ Sumarsih. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Hand Out*.



dalam menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man on the right place* dan *the right man on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.



10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.²¹

Di dalam manajemen sumber daya manusia atau sering dikenal istilah manajemen personalia terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan[5] terdiri dari dua fungsi pokok yakni:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan program tenaga kerja (meliputi jumlah dan kualitas tenaga kerja) yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

²¹ Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT.Bumi Aksara.*



b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah serangkaian perencanaan ditetapkan, maka perlu dibentuk suatu organisasi, organisasi tersebut berbentuk dengan cara merancang dengan struktur hubungan antara pekerja, personalia dan faktor fisik sehingga dapat terjalin kerja sama yang baik antara satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Dalam fungsi *staffing* dilaksanakan penempatan karyawan didalam suatu organisasi. Dalam penempatan ini diperlukan adanya kejelasan tugas dan kualifikasi tenaga kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi fungsi *directing* ini berhubungan dengan cara.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Merupakan fungsi manajerial yang berhubungan dengan cara mengatur aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu rencana harus dilakukan suatu pengawasan, karena jika terjadi penyimpangan dapat diketahui sendiri dan dapat segera diambil tindakan koreksi.



2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah merumuskan dengan mencari jumlah karyawan yang tepat untuk mengisi kesempatan kerja yang ada dalam perusahaan. Fungsi ini menyangkut tentang peramalan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi karyawan.

b. Pengembangan

Penarikan, seleksi, penempatan karyawan di-jalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin, untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

c. Kompensasi

Kompensasi diartikan dengan pemberian imbalan penghargaan yang adil dan layak dipihak perusahaan terhadap karyawannya atas prestasi yang telah diberikan karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, sarana-sarana



lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integritas

Integritas adalah suatu usaha untuk mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja dan rekan kerja mereka (Malayu S.P Hasibuan, 2012).

C. Permasalahan Dalam MSDM

Tantangan Eksternal atau Lingkungan

Kekuatan eksternal yang memengaruhi aktivitas bisnis /perusahaan yang juga memengaruhi aktivitas Manajemen SDM, baik secara langsung maupun tidak langsung(Artini, 2015)²².

Untuk memenuhi tantangan ini, manajemen personalia dapat mengambil langkah-langkah berikut: Pantau terus-menerus atau secara efektif dan efisien perkembangan dan perubahan lingkungan bisnis dengan membaca majalah dan hak, mendengarkan siaran radio, televisi, dll. Dapatkan informasi terbaru sesuai kebutuhan.

²² Artini, Y. D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif.





Menanggapi atau bereaksi dengan cepat dalam bentuk fleksibel setiap informasi setelah analisis untuk menghasilkan respons yang paling tepat dengan mengembangkan, mempertahankan, atau menghentikan kegiatan bisnis dan kebijakan SDM yang sedang berlangsung.

Tantangan Internal Organisasi

Guna menghadapi tantangan internal, langkah-langkah yang dilakukan:

1. Tingkatkan kontrol untuk mencegah, dengan berusaha agar setiap masalah dapat diselesaikan secepat mungkin sebelum berkembang menjadi masalah besar.
2. Bertindak proaktif dalam arti aktif melakukan upaya untuk mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikan, sebelum masalah keluar dari kendali.
3. Organisasi/perusahaan membutuhkan manajer yang mampu bekerja dalam menghadapi persaingan secara fleksibel.

Tantangan Individual Organisasi

Dibagian lain, msdm juga menghadapi tantangan yang bersifat individu dari sebuah organisasi, yaitu:

1. keserasian antara pekerja dengan organisasinya;
2. tanggung jawab etnis dan *social*;



3. produktivitas;
4. pelimpahan kekuasaan/wewenang;
5. penyaluran buah pikiran.

Tantangan Lainnya

1. Masih banyak manajer puncak dan asisten manajer yang tidak memahami fungsi, tujuan, dan kontribusi HRM dalam mengembangkan organisasi/perusahaan agar kompetitif dalam mewujudkan keberadaan mereka.
2. Masih banyak manajer puncak dan manajer bawahan, yang tidak menyadari, tidak mengerti, dan tidak melaksanakan tanggung jawab mereka dalam mengelola SDM masing-masing.
3. Pada manajemen SDM ternyata masih sangat jarang tenaga kerja profesional menerapkannya secara efektif dan efisien.
4. Tantangan lain adalah untuk meningkatkan nilai tambah, yaitu bagaimana meningkatkan produktivitasnya dalam ranah nasional bahkan internasional.
5. Selain itu, Manajemen SDM juga perlu melakukan riset secara komprehensif terhadap terjadinya era reformasi dan transformasi struktur masyarakat, serta bagaimana implikasinya bagi peningkatan dan pengembangan kualitas kehidupan SDM.



6. Berikutnya dalam persaingan global yang semakin ketat, yaitu meningkatkan daya saing bangsa dalam menciptakan inovasi-inovasi dan kreatifitas.
7. Tantangan kemajuan teknologi yang memberi dampak terjadinya perubahan pada industri secara keseluruhan maupun rancangan pengaturan kegiatan dan mendayagunakan sdm yang mengikuti perkembangan zaman.
8. Tantangan politik dan pemerintahan meliputi kebijakan dan stabilitas politik sebuah negara. Intinya, semakin baik situasi politik maka semakin baik pula kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, yang secara otomatis membuat geliat ekonomi tumbuh.
9. Tantangan Undang Undang (UU) yang terkait dengan ketenagakerjaan yang mengatur batasan masalah pekerjaan, jam kerja, upah minimum, jaminan sosial hingga peraturan lain yang mengatur karyawan atau pekerja. Semakin berpihak UU terhadap pekerja maka tingkat kesejahteraan pekerja juga makin baik.



BAB III PROFESI



A. Apa itu Profesi?

Menurut (Wikipedia Ensiklopedia, n.d.) Profesi adalah kata serapan dari sebuah kata dalam bahasa Inggris "*Profess*", yang dalam bahasa Yunani adalah "*Επαγγελμα*", yang bermakna: "Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan suatu tugas khusus secara tetap/permanen"²³.

Profesi juga sebagai pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut. Contoh profesi adalah pada bidang hukum, kesehatan, keuangan, militer, teknik *desainer*, tenaga pendidik.

²³ Wikipedia Ensiklopedia. (n.d.). Era Digital. In *Wikipedia*. Wikipedia Ensiklopedia.



Seseorang yang berkompeten di suatu profesi tertentu, disebut profesional. Walau demikian, istilah profesional juga digunakan untuk suatu aktivitas yang menerima bayaran, sebagai lawan kata dari amatir. Contohnya adalah petinju profesional menerima bayaran untuk pertandingan tinju yang dilakukannya, sementara olahraga tinju sendiri umumnya tidak dianggap sebagai suatu profesi.

Profesi adalah pekerjaan, namun tidak semua pekerjaan adalah profesi. Profesi mempunyai karakteristik sendiri yang membedakannya dari pekerjaan lainnya. Daftar karakteristik ini tidak memuat semua karakteristik yang pernah diterapkan pada profesi, juga tidak semua ciri ini berlaku dalam setiap profesi:

1. Keterampilan yang berdasar pada pengetahuan teoretis. Profesional diasumsikan mempunyai pengetahuan teoretis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasar pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.
2. Asosiasi profesional. Profesi biasanya memiliki badan yang diorganisasi oleh para anggotanya, yang dimaksudkan untuk meningkatkan status para anggotanya. Organisasi profesi tersebut



biasanya memiliki persyaratan khusus untuk menjadi anggotanya.

3. Pendidikan yang ekstensif. Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.
4. Ujian kompetensi. Sebelum memasuki organisasi profesional, biasanya ada persyaratan untuk lulus dari suatu tes yang menguji terutama pengetahuan teoretis.
5. Pelatihan *institutional*. Selain ujian, juga biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan *institutional* di mana calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi. Peningkatan keterampilan melalui pengembangan profesional juga dipersyaratkan.
6. Lisensi. Profesi menetapkan syarat pendaftaran dan proses sertifikasi sehingga hanya mereka yang memiliki lisensi bisa dianggap bisa dipercaya.
7. Otonomi kerja. Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.
8. Kode etik. Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan.



9. Mengatur diri. Organisasi profesi harus bisa mengatur organisasinya sendiri tanpa campur tangan pemerintah. Profesional diatur oleh mereka yang lebih senior, praktisi yang dihormati, atau mereka yang berkualifikasi paling tinggi.
10. Layanan publik dan altruisme. Diperolehnya penghasilan dari kerja profesinya dapat dipertahankan selama berkaitan dengan kebutuhan publik, seperti layanan dokter berkontribusi terhadap kesehatan masyarakat.
11. Status dan imbalan yang tinggi. Profesi yang paling sukses akan meraih status yang tinggi, prestise, dan imbalan yang layak bagi para anggotanya. Hal tersebut bisa dianggap sebagai pengakuan terhadap layanan yang mereka berikan bagi masyarakat.

Mengacu pada asal katanya tersebut maka pengertian profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu yang didapat dari pendidikan tinggi, di mana umumnya mencakup pekerjaan mental yang didukung dengan kepribadian dan sikap profesional. Jadi secara umum, pengertian profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan ilmu pengetahuan atau keterampilan khusus sehingga orang yang memiliki pekerjaan tersebut harus



mengikuti pelatihan atau pendidikan tertentu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Futri & Juliarsa, 2014)²⁴.

Mereka yang memiliki profesi di bidang tertentu biasanya disebut dengan profesional, yaitu seseorang yang memiliki keahlian teknis di bidang tertentu. Misalnya arsitek, dokter, akuntan, tentara, pengacara, desainer, dan lain sebagainya.

Menurut Para Ahli:

1. Peter Jarvis

Menurut (Jarvis, 2018), pengertian profesi adalah suatu pekerjaan yang sesuai dengan studi intelektual atau pelatihan khusus di mana tujuannya untuk menyediakan pelayanan keterampilan bagi orang lain dengan upah tertentu²⁵.

2. Everett Hughes

Menurut (Hughes, 2018) pengertian profesi adalah suatu pekerjaan di bidang tertentu di mana seorang profesional memiliki pengetahuan lebih baik dari kliennya mengenai sesuatu yang terjadi pada klien tersebut²⁶.

²⁴ Futri, P. S., & Juliarsa, G. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

²⁵ Jarvis, P. (2018). Professional education. In *Professional Education*.

²⁶ Hughes, E. C. (2018). Good people and dirty work. In *Deviance and Liberty: Social Problems and Public Policy*.



3. Morris L. Cogan

Menurut Cogan (1983:21), pengertian profesi adalah suatu keterampilan khusus yang dalam prakteknya didasarkan atas suatu struktur teoritis tertentu dari beberapa bagian ilmu pengetahuan.

4. Edgar Henry Schein

Menurut (SCHEIN, 1964) pengertian profesi adalah suatu set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari peran khusus di masyarakat.

B. Ciri-Ciri Profesi

Ada beberapa sifat dan karakteristik profesi yang tidak terdapat pada jenis pekerjaan yang bukan merupakan profesi. Adapun ciri-ciri profesi (Suwinardi, 2017) adalah sebagai berikut:

1. terdapat keahlian atau pengetahuan khusus yang sesuai dengan bidang pekerjaan, di mana keahlian atau pengetahuan tersebut didapatkan dari pendidikan atau pengalaman;
2. terdapat kaidah dan standar moral yang sangat tinggi yang berlaku bagi para profesional berdasarkan kegiatan pada kode etik profesi;
3. dalam pelaksanaan profesi harus lebih mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi;



4. seorang profesional harus memiliki izin khusus agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai profesinya;
5. pada umumnya seorang profesional merupakan anggota suatu organisasi profesi di bidang tertentu²⁷.

Secara umum, terdapat beberapa syarat pada suatu profesi. Adapun syarat-syarat profesi adalah sebagai berikut:

1. memiliki pengetahuan khusus di suatu bidang ilmu tertentu;
2. melibatkan berbagai kegiatan intelektual;
3. membutuhkan adanya suatu persiapan tertentu yang cukup dalam, jadi bukan hanya sekedar latihan saja;
4. membutuhkan latihan yang berkesinambungan di dalam melaksanakan pekerjaannya atau jabatannya;
5. lebih mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi;
6. adanya organisasi para profesional sesuai dengan bidang profesi;
7. terdapat kode etik atau standar baku dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pada dasarnya profesi sangat berhubungan dengan pekerjaan, namun tidak semua jenis pekerjaan

²⁷ Suwinardi. (2017). *Profesionalisme Dalam Bekerja. Orbih.*



merupakan profesi. Terdapat beberapa karakteristik yang membeda-kan antara profesi dengan pekerjaan lainnya (Siambaton, 2015), yaitu:

1. **keahlian berdasarkan pengetahuan teoretis**, para profesional memiliki pengetahuan teoretis yang ekstensif dan keahlian dalam mempraktekkan pengetahuan tersebut;
2. **adanya pendidikan yang ekstensif**, yaitu proses pendidikan yang cukup lama dengan jenjang pendidikan yang tinggi bagi profesi yang prestisius;
3. **terdapat ujian kompetensi**, yaitu ujian mengenai pengetahuan atau kompetensi di bidang tertentu, di mana umumnya terdapat syarat untuk lulus tes yang menguji pengetahuan teoretis;
4. **terdapat pelatihan institusional**, yaitu suatu pelatihan untuk mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi profesi;
5. **adanya asosiasi profesional**, yaitu organisasi suatu profesi yang bertujuan untuk meningkatkan status para anggotanya;
6. **adanya lisensi**, yaitu sertifikasi di bidang tertentu sehingga seorang profesional dianggap memiliki keahlian dan dianggap bisa dipercaya;



7. **kode etik profesi**, yaitu suatu prosedur dari organisasi profesional yang mengatur para anggotanya agar bekerja sesuai aturan;
8. **adanya otonomi kerja**, yaitu pengendalian kerja dan pengetahuan teoretis para profesional untuk menghindari intervensi dari luar;
9. **mengatur diri**, seorang profesional diatur oleh organisasi profesi tanpa adanya campur tangan pemerintah;
10. **layanan publik dan altruisme**, yaitu pendapatan atau penghasilan dari kerja profesi yang dipertahankan selama berhubungan dengan keperluan masyarakat;
11. **status dan imbalan tinggi**, seorang profesional yang sukses akan mendapatkan status yang tinggi, prestise, dan imbalan yang layak sebagai pengakuan terhadap layanan yang diberikan kepada publik. Dikutip dari:
(www.maxmanroe.com,n.d.)
(www.maxmanroe.com, n.d.)²⁸.

²⁸ Siambaton, E. (2015). Etika dan Etiket Profesi Sekretaris Profesional. *Epigram*.



C. Profesional dan Cara Mengukurnya

4 Prespektif dalam mengukur professional (Kurniawan, 2015).

1. Pendekatan berorientasi filosofi

Pendekatan lambang professional: Lambang *professional* yang dimaksud antara lain seperti sertifikasi, lisensi, dan akreditasi.

Pendekatan sikap individu: pendekatan ini melihat bahwa layanan individu pemegang profesi diakui oleh umum dan bermanfaat bagi penggunaannya.

Pendekatan eclectic: ini merupakan pendekatan yang menggunakan prosedur, teknik, metode dan konsep dari berbagai sumber, sistem, dan pemikiran.

2. Pendekatan orientasi perkembangan

Berkumpulnya individu-individu yang memiliki minat yang sama terhadap suatu profesi.

Melakukan identifikasi dan adopsi terhadap ilmu pengetahuan tertentu untuk mendukung profesi yang dijalannya.

Terorganisir secara formal pada suatu lembaga yang diakui oleh pemerintah dan masyarakat sebagai sebuah organisasi profesi.



Membuat kesepakatan mengenai persyaratan profesi berdasarkan pengalaman atau kualifikasi tertentu.

Menentukan kode etik profesi yang menjadi aturan main dalam menjalankan sebuah profesi yang harus ditaati oleh semua anggota profesi yang bersangkutan.

Revisi persyaratan berdasarkan kualifikasi tertentu seperti syarat akademis dan pengalaman melakukan pekerjaan di lapangan.

3. Pendekatan orientasi karakteristik

Kode etik profesi yang merupakan aturan main dalam menjalankan sebuah profesi. Pengetahuan yang terorganisir yang mendukung pelaksanaan sebuah profesi. Keahlian dan kompetensi yang bersifat khusus.

Tingkat pendidikan minimal dari sebuah profesi. Ini penting untuk menjaga mutu profesi yang bersangkutan.

Sertifikat keahlian yang harus dimiliki sebagai salah satu lambing *professional*.

Proses tertentu sebelum memangku profesi untuk bisa memikul tugas dan tanggung jawab dengan baik.



Adanya kesempatan untuk menyebarluaskan dan bertukar ide di antara anggota.

Adanya tindakan disiplin dan batasan tertentu jika terjadi malpraktik dan pelanggaran kode etik profesi.

4. Pendekatan orientas *non* tradisional

Perspektif pendekatan *non* tradisional menyatakan bahwa seseorang dengan bidang ilmu tertentu diharapkan mampu melihat dan merumuskan karakteristik yang unik dan kebutuhan sebuah profesi.

Dapat disimpulkan bahwa mengukur profesionalisme bukanlah hal yang mudah karena profesionalisme tersebut diperoleh melalui suatu proses *professional*, yaitu proses evolusi dalam mengembangkan profesi kearah status *professional* yang diharapkan²⁹.

D. Apakah Nelayan Profesi??

Nelayan adalah istilah bagi orang-orang yang sehari-harinya bekerja menangkap ikan atau biota lainnya yang hidup di dasar, kolom maupun permukaan perairan. Perairan yang menjadi daerah aktivitas nelayan ini dapat merupakan perairan tawar,

²⁹ Kurniawan, H. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web Pada CV . Surya Network Indonesia



payau maupun laut. Di negara-negara berkembang seperti di Asia Tenggara atau di Afrika, masih banyak nelayan yang menggunakan peralatan yang sederhana dalam menangkap ikan. Nelayan di negara-negara maju biasanya menggunakan peralatan modern dan kapal yang besar yang dilengkapi teknologi canggih (Wikipedia Ensiklopedia, n.d.) (Wikipedia Ensiklopedia, n.d.).

Untuk mengetahui perbedaan nelayan, jenisnya (Kusnadi, Abdurrahman, Arifin, & Harjito, 2008) yaitu:

1. nelayan pemanen ikan (penggarap);
2. nelayan pemilik wilayah hunian ikan-ikan (pemilik) (Kusnadi et al., 2008).



- a. Profesi pekerjaan dalam industri kelautan dan perikanan sampai sekarang dinilai masih belum setara dengan profesi dalam industri pekerjaan lain. Salah satu yang paling kentara, adalah profesi nelayan yang menjadi ujung tombak industri penangkapan ikan (Amin, Purwangka, & Mawardi, 2018) (Amin et al., 2018).



- b. Masih rendahnya pengakuan kepada profesi nelayan, memicu perlakuan buruk kepada para nelayan dari para pemilik kapal atau pelaku usaha yang merekrut mereka sebagai tenaga kerja (Vibriyanti, 2014) (Vibriyanti, 2014).
- c. Dari semua perlakuan itu, ada praktik yang sangat dikecam dunia internasional, yaitu praktik ilegal, *unreported, unregulated fishing* (IUUF), kerja paksa, perdagangan manusia, dan perbudakan. Semua praktik itu, menuntut adanya perlindungan penuh kepada para nelayan.
- d. Untuk itu, semua negara di dunia harus bersatu untuk melawan praktik seperti di atas dan mengawal disahkannya empat instrumen internasional yang bisa menunjang upaya negara-negara dalam memberantas praktik haram seperti disebut di atas.

Pengakuan publik Indonesia dan dunia terhadap profesi nelayan sampai sekarang masih belum sebaik pengakuan untuk profesi yang lain. Fakta tersebut memicu banyaknya insiden negatif yang harus diterima oleh para nelayan Indonesia, baik yang bekerja di dalam atau luar negeri. Kondisi itu dinilai harus segera diperbaiki, karena menyangkut nasib para nelayan Indonesia yang bekerja aktif di atas kapal



(“Marine Fisheries Management Plan in Indonesia a Case Study of the Bali Strait Fishery,” 2005).³⁰

Organisasi Buruh Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (ILO) menilai, pemerintah Indonesia perlu melakukan koordinasi dan komunikasi yang intensif di tingkat nasional. Langkah itu harus diambil, karena untuk memastikan nasib profesi nelayan dalam negeri bisa sejajar dengan pekerjaan layak lain yang saat ini ada.

Keberadaan profesi nelayan sampai kapan pun harus terus ada di Indonesia dan dunia. Terlebih, karena saat ini Indonesia juga sedang mengusung visi “Laut Masa Depan Bangsa” dan itu berarti laut harus bisa menopang pembangunan nasional serta sekaligus meningkatkan kualitas hidup bangsa Indonesia di masa sekarang dan akan datang (“Masa Depan Indones. SeBagai Negara Kesatuan Ditinjau Dari Segi Huk. Laut Dan Kelaut,,” 2000).³¹

Pernyataan ILO tersebut menjadi penegas bahwa Indonesia harus terus berjuang untuk memberikan perlindungan kepada para nelayan yang bekerja di dalam atau luar negeri. Bagi Indonesia, pernyataan itu menjadi pemicu semangat untuk terus berjuang

³⁰ “Marine Fisheries Management Plan in Indonesia a Case Study of the Bali Strait Fishery,” 2005

³¹ “Masa Depan Indones. SeBagai Negara Kesatuan Ditinjau Dari Segi Huk. Laut Dan Kelaut,,” 2000





memberikan perlindungan kepada mereka, para pencari protein laut.

Para nelayan yang harus dilindungi adalah yang bekerja di kapal-kapal milik sendiri atau milik pengusaha yang ada di dalam atau luar negeri. Mereka semua, harus mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama berkaitan dengan kondisi pekerjaannya, terutama jaminan sosial, hak berserikat dan berkumpul, dan hak-hak budaya, serta kebebasan individu secara kolektif (*socio-cultural rights*).

Tentang profesi di sektor perikanan tersebut, Basilio kemudian mengutip pernyataan Organisasi Pangan dan Pertanian Perserikatan Bangsa-Bangsa (FAO) yang menyebutkan bahwa itu adalah pekerjaan yang paling kotor (*dirty*), berbahaya (*dangerous*), dan sulit (*difficult*). Semua klasifikasi tersebut, dalam istilah bahasa Jepang dikenal dengan sebutan Kitanai, Kiken, dan Kitsui.

Untuk itu, pemerintah Indonesia menyadari sepenuhnya bahwa profesi di sektor perikanan harus terus dilindungi, salah satunya adalah dengan menggalang kesepahaman dan kesepakatan bersama ILO dan negara-negara lain di dunia. Tujuannya, adalah bagaimana bisa tercipta perlindungan dan menjunjung



hak-hak tinggi nelayan (Benuf, Mahmudah, & Priyono, 2019)³².

Di era kekinian profesi menjadi nelayan atau petani dianggap tidak sementereng menjadi guru, perawat atau yang bekerja di bank. Dalam banyak literatur orang yang tinggal di pesisir dan menjadi nelayan, sangat identik dengan kemiskinan, dan kampung kumuh (Fargomeli, 2014). Sehingga menguatkan pandangan publik bahwa menjadi nelayan adalah pekerjaan rendahan. Profesi ini dianggap hanya milik mereka yang tidak duduk dibangku sekolah, dan tidak tahu bagaimana cara memegang pulpen. Menjadi nelayan tidak dianggap memiliki 'kelas' dalam pandangan sosial karena dianggap biasa-biasa saja.³³

Menjadi nelayan tidak terlalu mempesona dalam pandangan kebanyakan orang. Mulai dari kerjanya yang lebih mengandalkan fisik, pakaian yang dikenakan ala kadarnya, bahkan tidak mengenal bagaimana diinginya AC. Mereka yang memilih menjadi nelayan hanya mewariskan tradisi dan kebiasaan orang tuanya. Merawat perahu, mem-

³² Benuf, Mahmudah, & Priyono, 2019)

³³ Fargomeli, F. (2014). Interaksi Kelompok Nelayan Dalam Meningkatkan Taraf Hidup Di Desa Tewil Kecamatan Sangaji Kabupaten Maba Halmahera Timur. *Jurnal Acta Diurna*.





perbaiki mesin, memperbaiki jaring dan memastikan semua perlengkapan sebelum musim tangkapan tiba.

Bahkan jika ada anak muda yang memilih untuk menjadi nelayan, maka akan dianggap biasa-biasa saja oleh calon mertua ketika ia melamar. Karena dianggap menjadi nelayan tidak cukup menjanjikan bagi kehidupan anaknya di masa mendatang. Sehingga demikian tidak sedikit orang tua yang menjadi nelayan, yang mendorong anak-anaknya untuk sekolah lebih tinggi agar tidak menjadi nelayan seperti dirinya. Ketika anaknya pulang membawa gelar dengan pakaian mentereng, maka orang tuanya akan bangga, dan akan diperhitungkan oleh masyarakat banyak.

Sepintas pandangan dan keinginan orang tua menyekolahkan anaknya, adalah hal yang wajar dan sah-sah saja. Karena bagaimanapun orang tua, tentu ingin melihat anaknya menjadi orang sukses. Paling tidak perjuangannya membela ombak bersama perahunya ke ruang samudra, tidaklah sia-sia.

Namun akan menjadi menarik jika seorang anak tidak diharapkan untuk kembali menjadi seorang nelayan seperti profesi orang tuanya. Barangkali dianggap menjadi seorang nelayan, tidak menjanjikan apa-apa untuk masa depan seorang anak. Menjadi nelayan memang tidak mengenakan pakaian rapi



ala guru, tidak memakai pakaian putih-putih ala perawat dan tidak perlu mikup dan mengenakan baju pres badan ala pegawai bank yang harus menunggu gaji bulanan.

Tulisan ini tidak sedang mendeskreditkan salah satu profesi yang dipilih seseorang. Tapi, berusaha melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda, dan mencoba menganalisis kenapa satu profesi harus dianggap tak berkelas dalam pandangan masyarakat.

Setiap profesi memang memiliki keunikannya masing-masing, tergantung siapa yang menjalani. Dengan melihat fenomena kekinian, dimana tidak banyak anak muda yang ingin menjadi nelayan, kalau tidak mau dibilang sudah tidak ada. Profesi ini hanya menjadi milik orang tua, dan milik mereka-mereka yang sudah lama berkecimpung dan bergumul dengan laut.

Jika diukur dari sisi materi, menjadi nelayan cukup menjanjikan. Selebihnya tergantung pada proses manajemen keluarga. Karena sepulang dari menjaring ikan di laut, para nelayan bisa memanen rupiah jika tangkapannya memadai. Hasil tangkapan tersebut selain dikonsumsi untuk keluarga, juga dijual kepada para pembeli. Menjadi nelayan juga punya banyak waktu luang, baik bersama keluarga, juga





untuk berinteraksi dengan orang lain. Mereka bisa membahas banyak topik dipinggir pantai atau di gardu-gardu kampung, sembari menunggu cuaca bersahabat.

Tapi kadang fakta menunjukkan bahwa tidak sedikit nelayan yang hidup di bawah kata layak. Baik dilihat dari sisi materi berupa tempat tinggal, kelayakan hidup, dan sisi kesehatan. Sedangkan dari sisi penghasilan, tidak kalah jauh dari profesi lain. Mereka memiliki penghasilan di bawah kata cukup, tetapi kadang kala dihabiskan hanya beberapa hari saja, sehingga membuat mereka harus mengutang kepihak lain untuk kebutuhan sehari-hari.

Kondisi yang berbeda jika melihat kehidupan para pendatang. Umumnya kehidupan mereka cukup melejit, dengan membangun usaha, memiliki perahu, dan serta membangun kios-kios di kampung nelayan. Dengan demikian kondisi akan menjadi kontras antara kehidupan para nelayan dan para pendatang. Jika demikian persoalannya bukan pada sisi penghasilan tapi lebih kepada bagaimana memenej penghasilan agar bisa dikembangkan menjadi usaha-usaha yang lain. Jika para nelayan mampu melakukan hal tersebut, maka mereka mudah keluar dari jeratan kemiskinan yang selama ini selalu dialamatkan kepada mereka.





Oleh karena itu, jika ada anak-anak muda yang memiliki wawasan kebaharian lalu memutuskan untuk menjadi nelayan, dan menerapkan ilmunya di tengah-tengah masyarakat, maka ini akan menjadi angin segar bagi profesi nelayan di masa mendatang (Oktama, 2013a). Mereka bisa merubah *mainset* yang berkembang selama ini yang terlanjur liar. Jika para nelayan mampu membangun kehidupan lebih baik, dengan manajemen penghasilan yang baik pula, maka tidak tutup kemungkinan profesi menjadi nelayan, adalah profesi yang mentereng dan gemari oleh anak-anak muda³⁴.

Tidak ada lagi rasa malu, minder, dan menganggap diri lebih rendah dari profesi lain. Mereka yang memilih menjadi nelayan, akan berani berjalan tegak penuh keyakinan karena mereka yakin senja akan selalu memberikan kedamaian bagi semesta.

³⁴ Oktama, R. Z. (2013). Pengaruh Kondisi Ekonomi Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Keluarga Nelayan di Kelurahan Sugihwaras Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang Tahun 2013.





BAB IV

MASYARAKAT NELAYAN



A. Defenisi Masyarakat Nelayan

Pengertian Masyarakat Nelayan-Nelayan menurut (Kusnadi et al., 2008), nelayan merupakan kelompok yang sangat bergantung pada kondisi laut³⁵. Nelayan merupakan bagian dari masyarakat pesisir. Masyarakat pesisir didefinisikan sebagai kelompok orang yang mendiami di suatu wilayah pesisir dan sumber kehidupan perekonomiannya bergantung pada pemanfaatan sumberdaya laut dan pesisir (2001, 2001). Maka, nelayan merupakan sekelompok masyarakat yang bermukim di pesisir dan sangat bergantung pada pemanfaatan sumberdaya kelautan dan pesisir untuk kehidupannya. Sumberdaya tersebut meliputi hewan, tumbuhan serta lahan yang dapat

³⁵ Kusnadi et al., 2008



digunakan langsung maupun dilakukan upaya budidaya atasnya³⁶.

(Zara & Yasir, 2019) menggolongkan masyarakat tersebut pun ke dalam beberapa kelompok, antara lain:

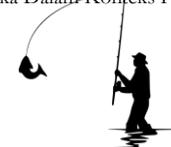
1. Masyarakat nelayan tangkap

Merupakan kelompok masyarakat pesisir yang mata pencaharian utamanya adalah menangkap ikan dilaut. Kelompok ini dibagi lagi dalam dua kelompok besar, yaitu nelayan tangkap modern dan nelayan tangkap tradisional. Keduanya kelompok ini dapat dibedakan dari jenis kapal/peralatan yang digunakan dan jangkauan wilayah tangkapannya.

2. Masyarakat nelayan pengumpul/bakul

Merupakan kelompok masyarakat pesisir yang bekerja disekitar tempat pendaratan dan pelelangan ikan. Mereka akan mengumpulkan ikan-ikan hasil tangkapan baik melalui pelelangan maupun dari sisa ikan yang tidak terlelang yang selanjutnya dijual ke masyarakat sekitarnya atau dibawah ke pasar-pasar lokal. Umumnya yang menjadi pengumpul ini adalah kelompok masyarakat pesisir perempuan.

³⁶ 2001, N. (2001). Populasi dan Sosial Ekonomi Masyarakat Pesisir Serta Strategi Pemberdayaan Mereka Dalam Konteks Pengelolaan sumberdaya Pesisir Secara Terpadu.



3. Masyarakat nelayan buruh

Merupakan kelompok masyarakat nelayan yang paling banyak dijumpai dalam kehidupan masyarakat pesisir. Ciri dari mereka dapat terlihat dari kemiskinan yang selalu membelenggu kehidupan mereka, mereka tidak memiliki modal atau peralatan yang memadai untuk usaha produktif. Umumnya mereka bekerja sebagai buruh/anak buah kapal (ABK) pada kapal-kapal juragan dengan penghasilan yang minim.

4. Masyarakat nelayan tambak

Merupakan masyarakat nelayan pengolah, dan kelompok masyarakat nelayan buruh. Jika digolongkan berdasarkan tipe di atas, Indonesia masih didominasi oleh masyarakat nelayan tangkap tradisional dan dalam pelaksanaannya, masih terdapat nelayan buruh yang merupakan sekelompok nelayan tangkap yang belum memiliki modal sehingga harus ikut bersama nelayan lain yang sudah memiliki alat tangkap serta perahu. Nelayan tangkap tradisional dengan keterbatasan alat tangkap akan mempengaruhi hasil pendapatan para nelayan. Begitupun status sebagai nelayan buruh pun sangat mempengaruhi pendapatan yang dihasilkan. Berdasarkan definisi kemiskinan yang



telah diungkapkan sebelumnya serta definisi nelayan di atas, maka kemiskinan nelayan merupakan kondisi seseorang atau sekelompok nelayan yang memiliki standar hidup rendah serta tidak terpenuhinya hak-hak dasarnya. Kemiskinan para nelayan dapat disebabkan oleh tiga faktor, yaitu dari alamiah (natural), eksternal atau buatan (struktural) serta gaya hidup tertentu para nelayan (kultural). Sebagai nelayan, faktor-faktor tersebut tidak terlepas dari sumberdaya kelautan dan pesisir, baik dari kondisi ekosistem laut dan pesisir, kebijakan ekonomi yang mendukung perekonomian para nelayan, gaya hidup di antara para nelayan dalam berperilaku serta dalam mengelola sumberdaya kelautan dan pesisir yang ada³⁷.

³⁷ Zara, N., & Yasir, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik Rumah Dan Personal Hygiene Terhadap Kejadian Tinea Pada Masyarakat Nelayan Kuala Kerto Barat Kecamatan Tanah Pasir.



Kondisi Spesifik Masyarakat Pesisir

Tipikal	Kondisi Spesifik
Ekologis dan Geografis	<ul style="list-style-type: none"> a. Zona ekologi yang luas dengan luasan daerah yang dikelola relatif sempit. b. Aspek fisik lautan menyebabkan produktivitas yang tinggi dalam kegiatan suatu hari pelayaran. c. Adanya keterbatasan dalam transportasi laut, pelabuhan atau alternatif untuk mendapatkan bagian daratan. d. Berhadapan langsung dengan kondisi alam yang berbahaya seperti angin, arus air, dan berbagai masalah : malaria, kesulitan air bersih, banjir, kekeringan serta badai.
Ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendapatan umumnya di bawah standar nasional. b. Kesenjangan pendapatan diakibatkan oleh perbedaan sumber daya, tipe armada, alat tangkap dan akses pasar. c. Sumber daya yang berfluktuasi dan ketersediaan pasar menyebabkan variasi pendapatan dan ketidakpastian. d. Lokasi komunitas yang terisolasi membuat biaya tinggi dalam membangun dan memelihara infrastruktur. e. <i>Investment</i> agak sulit dilakukan, dan modal berlebih di beberapa lapisan masyarakat.
Sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Akses ke palyanan sosial terbatas, seperti layanan kesehatan dan pendidikan. b. Adanya intervensi orang luar untuk membentuk organisasi untuk <i>self-help</i> yang memberdayakan masyarakat perikanan seperti koperasi perikanan, kelompok nelayan, dan lain-lain. c. Keeratan hubungan dalam masyarakat yang cukup tinggi. d. Ketidaktergantungan pada hukum positif, umumnya masyarakat memiliki aturan lokal untuk memanfaatkan sumberdaya setempat. e. Adanya tindak kejahatan oleh orang-orang tertentu berupa pembajakan, pemukulan dan tindak lain yang kurang diperhatikan oleh pemerintah.

Sumber : Hanson (1984) Diacu dalam Amanah, Fatchiya, dan Syahidah, 2003

Pembudidaya ikan adalah orang yang mata pencahariannya melakukan kegiatan budidaya ikan, baik di perairan tawar, payau maupun di perairan pantai. Sedangkan nelayan tradisional adalah nelayan yang menggantungkan seluruh hidupnya dari kegiatan penangkapan ikan, dilakukan secara turun temurun dengan menggunakan alat tangkap yang sederhana. Dengan demikian nelayan berdasarkan pengertian diatas adalah mengandung



makna orang yang hanya melakukan pekerjaan, seperti membuat jaring, mengangkut alat-alat/perlengkapan ke dalam perahu/kapal, mengangkut ikan dari perahu/kapal tidak dimasukkan sebagai nelayan. Tetapi ahli mesin, juru masak yang bekerja di atas kapal penangkap ikan dimasukkan sebagai nelayan (Kusdiantoro, Fahrudin, Wisudo, & Juanda, 2019).³⁸

Dari pengertian itu tersirat jelas, nelayan dipandang tidak lebih sebagai kelompok kerja yang tempat bekerjanya di air; yaitu sungai, danau atau laut. Karena mereka dipandang sebagai pekerja, maka kegiatan-kegiatannya hanya refleksi dari kerja itu sendiri dan terlepas dari filosofi kehidupan nelayan, bahwa sumber penghidupannya terletak dan berada dilautan. Sumber kehidupan yang berada di laut mempunyai makna bahwa manusia yang akan memanfaatkan sumber hidup yang tersedia dilaut tidak mempertentangkan dirinya dengan hukum-hukum alam kelautan yang telah terbentuk dan terpola seperti yang mereka lihat dan rasakan.

Tindakan yang harus dilakukan dan perlu dilaksanakan adalah mempelajari melalui peng-

³⁸ Kusdiantoro, Fahrudin, Wisudo, & Juanda, 2019



lihatan, pengalaman sendiri atau orang lain guna melakukan penyesuaian alat-alat pembantu penghidupan sehingga 22 sumber penghidupan itu dapat berguna dan berdaya guna bagi kehidupan selanjutnya.

B. Perekonomian Masyarakat Nelayan

Potensi Laut Indonesia dan Kondisi Masyarakat Pesisir

Pesisir merupakan daerah pertemuan antara darat dan laut; ke arah darat meliputi bagian daratan, baik kering maupun terendam air, yang masih dipengaruhi sifat-sifat laut seperti pasang surut, angin laut, dan perembesan air asin; sedangkan ke arah laut meliputi bagian laut yang masih dipengaruhi oleh proses-proses alami yang terjadi di darat seperti sedimentasi dan aliran air tawar, maupun yang disebabkan oleh kegiatan manusia di darat seperti penggundulan hutan dan pencemaran.

Sebagian besar wilayah Indonesia adalah terdiri dari lautan dan memiliki potensi kelautan cukup besar, dengan potensi yang dimiliki tersebut seharusnya dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat nelayan yang menggantungkan hidup pada potensi kelautan (maritim) tersebut. Namun kenyataannya, kehidupan masyarakat nelayan senantiasa dilanda





kemiskinan, bahkan kehidupan nelayan sering diidentikkan dengan kemiskinan. Tingkat kesejahteraan para pelaku perikanan (nelayan) pada saat ini masih di bawah sektor-sektor lain, termasuk sektor pertanian agraris. Nelayan (khususnya nelayan buruh dan nelayan tradisional) merupakan kelompok masyarakat yang dapat digolongkan sebagai lapisan sosial yang paling miskin di antara kelompok masyarakat lain di sektor pertanian

Berdasarkan keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP.10/MEN/2002 tentang Pedoman Umum Perencanaan Pengelolaan Pesisir Terpadu, wilayah pesisir didefinisikan sebagai wilayah peralihan antara ekosistem darat dan laut yang saling berinteraksi, dimana ke arah laut 12 mil dari garis pantai untuk propinsi dan sepertiga dari wilayah laut itu (kewenangan propinsi) untuk kabupaten/kota dan ke arah darat batas administrasi kabupaen/kota.

Masyarakat pesisir adalah masyarakat yang tinggal dan melakukan aktifitas sosial ekonomi yang berkaitan dengan sumber daya wilayah pesisir dan lautan. Dengan demikian, secara sempit masyarakat pesisir memiliki ketergantungan yang cukup tinggi dengan potensi dan kondisi sumber daya pesisir dan lautan. Masyarakat pesisir adalah sekumpulan





masyarakat (nelayan, pembudidaya ikan, pedagang ikan, dan lain-lain) yang hidup bersama-sama mendiami wilayah pesisir membentuk dan memiliki kebudayaan yang khas yang terkait dengan ketergantungannya pada pemanfaatan sumber daya pesisir.

Masyarakat pesisir termasuk masyarakat yang masih terbelakang dan berada dalam posisi marginal. Selain itu banyak dimensi kehidupan yang tidak diketahui oleh orang luar tentang karakteristik masyarakat pesisir. Mereka mempunyai cara berbeda dalam aspek pengetahuan, kepercayaan, peranan sosial, dan struktur sosialnya. Sementara itu dibalik kemarginalannya masyarakat pesisir tidak mempunyai banyak cara dalam mengatasi masalah yang hadir.

Ciri khas wilayah pesisir jika ditinjau dari aspek biofisik wilayah, ruang pesisir dan laut serta sumber daya yang terkandung di dalamnya bersifat khas sehingga adanya intervensi manusia pada wilayah tersebut dapat mengakibatkan perubahan yang signifikan, seperti bentang alam yang sulit diubah, proses pertemuan air tawar dan air laut yang menghasilkan ekosistem yang khas. Ditinjau dari aspek kepemilikan, wilayah pesisir dan laut serta sumber-

daya yang terkandung di dalamnya sering memiliki sifat terbuka.

Karakteristik sosial ekonomi masyarakat pesisir yaitu bahwa sebagian besar pada umumnya masyarakat pesisir bermata pencaharian di sektor kelautan seperti nelayan, pembudidaya ikan, penambangan pasir dan transportasi laut. Dari segi tingkat pendidikan masyarakat pesisir sebagian besar masih rendah. Serta kondisi lingkungan pemukiman masyarakat pesisir, khususnya nelayan masih belum tertata dengan baik dan terkesan kumuh. Dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang *relative* berada dalam tingkat kesejahteraan rendah, maka dalam jangka panjang tekanan terhadap sumberdaya pesisir akan semakin besar guna pemenuhan kebutuhan masyarakat pesisir.

Masyarakat di kawasan pesisir Indonesia sebagian besar berprofesi sebagai nelayan yang diperoleh secara turun-temurun dari nenek moyang mereka. Karakteristik masyarakat nelayan terbentuk mengikuti sifat dinamis sumberdaya yang digarapnya, sehingga untuk mendapatkan hasil tangkapan yang maksimal, nelayan harus berpindah-pindah. Selain itu, resiko usaha yang tinggi menyebabkan masyarakat nelayan hidup dalam suasana alam yang keras di mana



selalu diliputi oleh adanya ketidakpastian dalam menjalankan usahanya.

Kondisi masyarakat nelayan atau masyarakat pesisir merupakan kelompok masyarakat yang relatif tertinggal secara ekonomi, sosial (khususnya dalam hal akses pendidikan dan layanan kesehatan), dan kultural dibandingkan dengan kelompok masyarakat lain. Kondisi masyarakat pesisir atau masyarakat nelayan diberbagai kawasan pada umumnya ditandai oleh adanya beberapa ciri, seperti kemiskinan, keterbelakangan sosial-budaya, rendahnya sumber daya manusia (SDM).

Wilayah pesisir didefinisikan sebagai wilayah peralihan antara laut dan daratan, kearah darat mencakup daerah yang masih terkena pengaruh percikan air laut atau pasang surut, dan ke arah laut meliputi daerah paparan benua. Wilayah ini merupakan tempat menumpuknya berbagai bahan baik berasal dari hulu atau setempat akibat berbagai macam aktifitas manusia. Oleh karena itu, dengan adanya pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut secara intensif, optimal dan terkendali dapat mendorong adanya pertumbuhan ekonomi lokal yang tinggi serta dapat memberikan efek keuntungan yang besar bagi kesejahteraan masyarakat pesisir. Namun



pada kenyataannya, sampai sekarang wilayah pesisir dan laut belum menjadi prioritas utama bagi pertumbuhan ekonomi secara nasional dan belum dapat untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakatnya, sehingga pada saat ini dapat dilihat bahwa sebagian besar masyarakat pesisir masih berada di bawah garis kemiskinan.

Potensi Sumberdaya Laut

Sumber daya alam Indonesia merupakan asset bangsa yang strategis untuk dikembangkan dengan basis kegiatan ekonomi pada pemanfaatan sumber daya alam yang dapat diperbaharui dan jasa jasa lingkungan. Dari 7,7 juta km total area Indonesia, hanya 1,9 juta km saja berupa daratan. Sedangkan sisanya 5,8 juta km adalah wilayah laut teritorial. Ditambah dengan Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia (ZEEI) seluas 2,7 juta km, dan dengan menyadari bahwa areal ini terletak di wilayah tropis yang dikenal dengan pusat keanekaragaman hayati, maka sesungguhnya potensi sumber daya alam Indonesia sangat besar. Meski demikian, saat ini telah terlihat kecenderungan peningkatan intensitas eksploitasi yang mulai mengancam kelestarian sumber daya tersebut. Oleh karena itu upaya reorientasi pola penyusunan kebijakan sumber daya laut dan



perikanan merupakan hal yang krusial dan selanjutnya membutuhkan perhatian yang sangat serius.

Pembangunan sumber daya kelautan pada saat ini menjadi andalan bagi bangsa Indonesia untuk melakukan pemulihan ekonomi akibat krisis multi dimenasi yang mulai mendera kehidupan berkebangsaan kita. Pada saat ini basis perekonomian Indonesia masih dalam tahap *factors driven economy*, yaitu kegiatan ekonomi yang didasarkan pada faktor sumber daya alam. Padahal ketersediaan sumber daya alam, khususnya yang berada didaratan yang semakin menipis, sehingga satu satunya alternatif yang tersedia untuk memelihara keberlangsungan pembangunan, sebelum beralih ke tahap *innovation driven economy*, adalah pemanfaatan sumber daya dipesisir dan lautan.

Definisi Masyarakat

Menurut Koentjaraningrat, masyarakat adalah sekumpulan manusia yang saling bergaul, atau dengan istilah lain saling berinteraksi. Kesatuan hidup manusia yang berinteraksi menurut suatu sistem adat istiadat tertentu yang bersifat kontinyu dan terikat oleh suatu rasa identitas bersama (Efendy, 2010).

Menurut Soerdjono Soekanto, masyarakat atau komunitas adalah merujuk pada bagian masyarakat yang bertempat tinggal di suatu wilayah (dalam arti



geografi) dengan batas-batas tertentu, di mana yang menjadi dasarnya adalah interaksi yang lebih besar dari anggota-anggotanya, dibandingkan dengan penduduk diluar batas wilayahnya. Sedangkan menurut Mac Iver, masyarakat adalah sekelompok manusia yang mendiami territorial tertentu dan adanya sifat-sifat yang saling tergantung, adanya pembagian kerja dan kebudayaan bersama.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa masyarakat memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Interaksi di antara sesama anggota masyarakat; (2) Menempati wilayah dengan batas-batas tertentu; (3) Saling tergantung satu dengan yang lainnya; (4) Memiliki adat istiadat tertentu/kebudayaan; (5) Memiliki identitas bersama.

Definisi Nelayan

Nelayan adalah orang yang mata pencahariannya melakukan penangkapan ikan. Pengertian mata pencaharian adalah sumber nafkah utama dalam memenuhi kebutuhan hidup dengan menangkap ikan. Sedangkan nelayan menurut Undang-undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan adalah orang yang mata pencahariannya melakukan penangkapan ikan. Dalam UU Nomor 31 Tahun 2004, nelayan dan nelayan kecil mempunyai definisi berbeda yaitu nelayan kecil



adalah orang yang mata pencahariannya melakukan penangkapan ikan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jadi pembuat undang-undang membedakan berdasarkan besar kecil skala penangkapan tetapi dalam penegakan hukum hanya mengenal istilah nelayan, tidak membedakan nelayan kecil atau besar.

Nelayan dibagi menjadi 4 (empat) tingkatan yang dilihat dari kapasitas teknologi orientasi pasar dan karakteristik hubungan produksi. Keempat tingkatan nelayan tersebut adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan sendiri (*subsisten*).

Umumnya nelayan golongan ini masih menggunakan alat tangkap tradisional, seperti dayung atau sampan tidak bermotor dan masih melibatkan anggota keluarga sebagai tenaga kerja utama.

2. *Post-peasant fisher* dicirikan dengan penggunaan teknologi penangkapan ikan yang lebih maju seperti motor tempel atau kapal motor. Penguasaan sarana perahu motor tersebut semakin membuka peluang bagi nelayan untuk menangkap ikan di wilayah perairan yang lebih jauh dan memperoleh *surplus* dari hasil tangkapannya karena mempunyai daya tangkap lebih besar. Umumnya, nelayan jenis ini masih beroperasi di wilayah pesisir. Pada jenis ini, nelayan sudah berorientasi pasar. Sementara itu,



tenaga kerja yang digunakan sudah meluas dan tidak bergantung pada anggota keluarga saja.

3. *Commercial fisher*, yaitu nelayan yang telah berorientasi pada peningkatan keuntungan. Skala usahanya sudah besar yang dicirikan dengan banyaknya jumlah tenaga kerja dengan status yang berbeda dari buruh hingga manajer. Teknologi yang digunakan pun lebih modern dan membutuhkan keahlian tersendiri dalam pengoperasian kapal maupun alat tangkapnya.
4. *Industrial fisher*, ciri nelayan jenis ini adalah diorganisasi dengan cara-cara yang mirip dengan perusahaan agroindustri di negara-negara maju, secara relatif lebih padat modal, memberikan pendapatan yang lebih tinggi daripada perikanan sederhana, baik untuk pemilik maupun awak perahu, dan menghasilkan untuk ikan kaleng dan ikan beku yang berorientasi ekspor.

Karakteristik Nelayan

Para pakar ekonomi sumberdaya melihat kemiskinan masyarakat pesisir, khususnya nelayan lebih banyak disebabkan karena faktor-faktor sosial ekonomi yang terkait karakteristik sumberdaya serta teknologi yang digunakan. Faktor-faktor yang



dimaksud membuat sehingga nelayan tetap dalam kemiskinannya.

Kekakuan aset perikanan (*fixity and rigidity of fishing assets*) adalah alasan utama kenapa nelayan tetap tinggal atau bergelut dengan kemiskinan dan sepertinya tidak ada upaya mereka untuk keluar dari kemiskinan itu. Kekakuan *asset* tersebut adalah karena sifat aset perikanan yang begitu rupa sehingga sulit untuk dilikuidasi atau diubah bentuk dan fungsinya untuk digunakan bagi kepentingan lain. Akibatnya pada saat produktivitas aset tersebut rendah, nelayan tidak mampu untuk mengalih fungsikan atau melikuidasi aset tersebut. Karena itu, meskipun rendah produktivitas, nelayan tetap melakukan operasi penangkapan ikan yang sesungguhnya tidak lagi efisien secara ekonomis.

Argumen lain tentang nelayan yaitu bahwa nelayan tetap tinggal pada industri perikanan karena rendahnya *opportunity cost* mereka. *Opportunity cost* nelayan, menurut definisi, adalah kemungkinan atau alternatif kegiatan atau usaha ekonomi lain yang terbaik yang dapat diperoleh selain menangkap ikan. Dengan kata lain, *opportunity cost* adalah kemungkinan lain yang bisa dikerjakan nelayan bila saja mereka tidak menangkap ikan. Bila *opportunity*



cost rendah maka nelayan cenderung tetap melaksanakan usahanya meskipun usaha tersebut tidak lagi menguntungkan dan efisien. Ada juga argumen yang mengatakan bahwa *opportunity cost* nelayan, khususnya di negara berkembang, sangat kecil dan cenderung mendekati nihil. Bila demikian maka nelayan tidak punya pilihan lain sebagai mata pencahariannya. Dengan demikian apa yang terjadi, nelayan tetap bekerja sebagai nelayan karena hanya itu yang bisa dikerjakan.

Nelayan lebih senang memiliki kepuasan hidup yang bisa diperolehnya dari menangkap ikan dan bukan berlaku sebagai pelaku yang semata-mata beorientasi pada peningkatan pendapatan. Karena *way of life* yang demikian maka apapun yang terjadi dengan keadaannya, hal tersebut tidak dianggap sebagai masalah baginya. *Way of life* sangat sukar dirubah. Karena itu maka meskipun menurut pandangan orang lain nelayan hidup dalam kemiskinan, bagi nelayan itu bukan kemiskinan dan bisa saja mereka merasa bahagia dengan kehidupan itu.

Secara sosiologis karakteristik masyarakat nelayan berbeda dengan karakteristik masyarakat petani dalam pengelolaan atau dalam memanfaatkan lahan untuk mencari nafkah. Nelayan menghadapi



sumber daya yang tidak terkontrol di mana pada saat hasil tangkapan berkurang, maka nelayan tersebut harus mencari lahan baru.

Nelayan bisa bertahan jika didorong semangat hidup yang kuat dengan motto kerja keras agar kehidupan mereka menjadi lebih baik. Nelayan tradisional berjuang keras melawan terpaan gelombang laut yang dahsyat pada saat pasang naik untuk mendapatkan ikan. Dengan hanya mengandalkan kemampuan mesin dompok misalnya, nelayan dapat berada pada radius 500 M dari pinggir pantai dan dengan cara seperti ini nelayan akan mendapatkan lebih banyak dibandingkan dengan bila menangkap ikan di bibir (tepi pantai) pada radius 200 M, yang ikannya sudah langka.

Berdasarkan stratifikasi yang ada pada masyarakat nelayan, dapat diketahui berbagai tipologi nelayan, yaitu:

1. Nelayan kaya A, yaitu nelayan yang mempunyai kapal sehingga mempekerjakan nelayan lain tanpa ia sendiri harus ikut bekerja.
2. Nelayan kaya B, yaitu nelayan yang memiliki kapal tetapi ia sendiri masih ikut bekerja sebagai awak kapal.



3. Nelayan sedang, yaitu nelayan yang kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dengan pendapatan pokoknya dari bekerja sebagai nelayan, dan memiliki perahu tanpa mempekarjakan tenaga dari luar keluarga.
4. Nelayan miskin, yaitu nelayan yang pendapatan dari perahunya tidak mencukupi kebutuhan hidupnya, sehingga harus ditambah dengan bekerja lain baik untuk ia sendiri atau untuk isteri dan anak-anaknya.

Kehidupan Sosial Masyarakat Nelayan.

Sebagian besar kategori sosial nelayan Indonesia adalah nelayan tradisional dan nelayan buruh. Mereka adalah penyumbang utama kuantitas produksi perikanan tangkap nasional. Walaupun demikian, posisi sosial mereka tetap marginal dalam proses transaksi ekonomi yang timpang dan eksploitatif sehingga sebagai pihak produsen, nelayan tidak memperoleh bagian pendapatan yang besar. Pihak yang paling beruntung adalah para pedagang ikan berskala besar atau pedagang perantara. Para pedagang inilah yang sesungguhnya menjadi penguasa ekonomi di desa-desa nelayan. Kondisi demikian terus berlangsung menimpa nelayan tanpa harus mengetahui bagaimana mengakhirinya.





Hal ini telah melahirkan sejumlah masalah sosial ekonomi yang krusial pada masyarakat nelayan. Namun demikian, belenggu *structural* dalam aktivitas perdagangan tersebut bukan merupakan satu-satunya *factor* yang menimbulkan persoalan sosial di kalangan nelayan, faktor-faktor lain yang sinergi, seperti semakin meningkatnya kelangkaan sumberdaya perikanan, kerusakan ekosistem pesisir dan laut, serta keterbatasan kualitas dan kapasitas teknologi penangkapan, rendahnya kualitas sumberdaya manusia, ketimpangan akses terhadap sumberdaya perikanan, serta lemahnya proteksi kebijakan dan dukungan fasilitas pembangunan untuk masyarakat nelayan masih menjadi faktor yang menimbulkan persoalan.

Kondisi kesejahteraan sosial yang memburuk di kalangan nelayan sangat dirasakan di desa-desa pesisir yang perairannya mengalami *overfishing* (tangkap lebih) sehingga hasil tangkap atau pendapatan yang di peroleh nelayan bersifat fluktuatif, tidak pasti, dan semakin menurun dari waktu ke waktu. Dalam situasi demikian, rumah tangga nelayan akan senantiasa berhadapan dengan tiga persoalan yang sangat krusial dalam kehidupan mereka, yaitu (1) pergulatan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari; (2) tersendat-



sendatnya pemenuhan kebutuhan pendidikan anak-anaknya; dan (3) terbatasnya akses mereka terhadap jaminan kesehatan.

Ketiga akses diatas merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dalam rumah tangga nelayan, yang sering tidak terpenuhi secara optimal. Dengan realitas kehidupan yang demikian, sangat sulit merumuskan dan membangun kualitas sumberdaya masyarakat nelayan, agar mereka memiliki kemampuan optimal dalam mengelola potensi sumber daya pesisir laut yang ada. Ketiadaan atau kekurangan kemampuan kreatif masyarakat nelayan untuk mengatasi sosial ekonomi di daerahnya akan mendorong mereka masuk perangkat keterbelakangan yang berkepanjangan sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan kebijakan pembangunan di bidang kelautan dan perikanan. Untuk itu, perlu dipikirkan solusi strategi *alternative* untuk mengatasi persoalan kehidupan sosial-ekonomi yang dihadapi oleh masyarakat nelayan. Dalam hal ini, program jaminan sosial (*social security*) yang dirancang secara formal merupakan salah satu strategi yang patut dipertimbangkan untuk mengatasi kemelut sosial ekonomi yang menimpa kehidupan dari masyarakat nelayan.



Sekalipun negara atau pemerintah telah mengimplementasikan sejumlah kebijakan untuk membangun sektor perikanan tangkap dan pemberdayaan ekonomi produktif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan nelayan, namun hasil yang dicapai masih belum maksimal. Kalau kita perhatikan, selama ini spirit kebijakan nasional dalam pembangunan perikanan sejak awal 1970-an dan masih terus di berlakukan hingga saat ini yang mengutamakan peningkatan produksi, mengakibatkan kelangkaan sumberdaya perikanan, kerusakan ekosistem pesisir laut, kemiskinan, dan kesenjangan sosial. Kebijakan demikian tidak disertai atau di kawal dengan kebijakan pembanding tentang bagaimana masyarakat nelayan harus menjaga keberlanjutan sumberdaya kelautan. Sebenarnya, kebijakan ini member keuntungan ekonomi bagi paranelayan bermodal besar yang secara kuantitatif berjumlah sedikit, namun pda akhirnya semua nelayan dari berbagai kategori usaha menghadapi persoalan yang sama.

Demikian juga kebijakan pemberdayaan ekonomi masyarakat nelayan yang selama ini diterapkan. Kalau dianalogikan dengan orang memancing, kebijakan tersebut hanya memberi ikan kepada nelayan, tetapi





tidak memberikan jaminan keberlanjutan bagaimana seandainya alat pemancing itu rusak. Hal ini dapat ditunjukkan dengan lemahnya dukungan kebijakan lembaga-lembaga perbankan resmi untuk penyaluran kredit dengan bunga rendah kepada masyarakat nelayan secara berkesinambungan dan konsisten. Pada dasarnya, dukungan ini sangat dibutuhkan nelayan untuk menjaga kelanjutan usaha perikanannya.

Gejala fluktuatif di atas mencerminkan belum adanya payung kebijakan pemberdayaan yang bersifat nasional dan menjadi referensi para penentu keputusan setingkat menteri sehingga hal demikian memberikan rasa aman bagi lembaga perbankan untuk bekerja sama dengan nelayan dalam transaksi bantuan kredit.

Di samping itu, tidak adanya pihak-pihak yang membantu secara total dan bersungguh-sungguh dalam membangun masyarakat nelayan, mendorong masyarakat nelayan mengembangkan strategi kemandirian berdasarkan kemampuan sumberdaya yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang mereka hadapi kemandirian ini membangkitkan sikap-sikap otonom di kalangan nelayan merupakan modal sosial yang sangat berharga



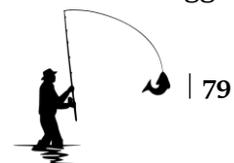


sebagai basis kelangsungan hidup mereka. Manifestasi dari sikap-sikap otonom nelayan terwujud dalam konstruksi pranata sosial, seperti perkumpulan simpan pinjam, arisan, dan jaringan sosial berfungsi untuk menggalang kemampuan sumberdaya ekonomi kolektif dalam relasi timbal balik sehingga eksistensi masyarakat nelayan tetap terjamin.

Jaringan patron-klien merupakan wadah dan sarana yang menyediakan sumber daya jaminan sosial secara tradisional untuk menjaga kelangsungan hidup nelayan. Kekuatan hubungan patron-klien ini dapat dilihat pada pola-pola relasi sosial antara (1) nelayan pemilik dengan nelayan buruh; (2) nelayan pemilik dengan penyedia modal usaha, (pedagang ikan/pedagang perantara); (3) nelayan (nelayan pemilik dan nelayan buruh) dengan pemilik toko yang menyediakan kebutuhan hidup dan kebutuhan melaut. Jika hasil tangkapan nelayan diberikan dalam bentuk ikan, biasanya hubungan patron-klien antara nelayan buruh dan pedagang ikan juga intensif.

Strategi Perekonomian Keluarga Nelayan

Strategi nelayan dalam menghadapi kemiskinan dapat dilakukan melalui, (1) Peranan Anggota Keluarga Nelayan (istri dan anak). Kegiatan-kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh anggota rumah tangga



nelayan (istri dan anak) merupakan salah satu dari strategi adaptasi yang harus ditempuh untuk menjaga kelangsungan hidup mereka; (2) Diversifikasi Pekerjaan, dalam menghadapi ketidakpastian penghasilan, keluarga nelayan dapat melakukan kombinasi pekerjaan; (3) Jaringan Sosial, melalui jaringan sosial, individu-individu rumah tangga akan lebih efektif dan efisien untuk mencapai atau memperoleh akses terhadap sumberdaya yang tersedia di lingkungannya. Jaringan sosial memberikan rasa aman bagi rumah tangga nelayan miskin dalam menghadapi setiap kesulitan hidup sehingga dapat mengarungi kehidupan dengan baik. Jaringan sosial secara alamiah bisa ditemukan dalam segala bentuk masyarakat dan manifestasi dari hakikat manusia sebagai makhluk sosial. Tindakan sosial budaya yang bersifat kreatif ini mencerminkan bahwa tekanan-tekanan atau kesulitan kesulitan ekonomi yang dihadapi nelayan tidak di respon dengan sikap yang pasrah. Secara umum, bagi rumah tangga nelayan yang pendapatan setiap harinya bergantung sepenuhnya pada penghasilan melaut, jaringan sosial berfungsi sangat strategis dalam menjaga kelangsungan kehidupan mereka; (4) Migrasi, hal ini dilakukan ketika di daerah nelayan tertentu tidak sedang musim





ikan dan nelayan pergi untuk bergabung dengan unit penangkapan ikan yang ada di daerah tujuan yang sedang musim ikan. Maksud migrasi adalah untuk memperoleh penghasilan yang tinggi dan agar kebutuhan hidup keluarga terjamin. Dalam waktu-waktu tertentu, penghasilan yang telah diperoleh, mereka bawa pulang kampung untuk diserahkan kepada keluarganya.

Perhatian terhadap kawasan pesisir tidak hanya didasari oleh pertimbangan pemikiran bahwa kawasan itu tidak hanya menyimpan potensi sumber daya alam yang cukup besar, tetapi juga potensi sosial masyarakat yang akan mengelola sumberdaya alam tersebut secara berkelanjutan. Potensi masyarakat ini sangat penting karena sebagian besar penduduk yang bermukim di pesisir dan hidup dari pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan tergolong miskin. Kebijakan-kebijakan pembangunan di bidang perikanan (revolusi biru) selama ini ternyata belum mampu meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat pesisir.

Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam pengelolaan wilayah pesisir dan laut antara lain:

1. Penataan Ruang, yang meliputi dua aspek penataan ruang sejalan dengan perundangan di atas, yaitu





berkaitan dengan pengaturan fungsi-fungsi pesisir pantai serta penetapan kriteria penentuan dan perubahan fungsi tata ruang kawasan/lahan dalam rangka penyusunan rencana tata ruang.

2. Lingkungan, terutama dimensi persoalan lingkungan pesisir tidak bisa di lihat pada kondisi lokal namun menyangkut sistem yang luas, dalam hal keterkaitan ekosistem yang lebih luas. Dari sudut lingkungan wilayah pesisir Kabupaten Mimika sangat rentan terpengaruh terhadap arus perubahan kegiatan perkotaan dan masyarakatnya.
3. Permukiman, khususnya permukiman di wilayah pesisir pada beberapa distrik melalui suatu perencanaan sehingga menciptakan pola pemukiman yang sesuai dengan tata ruang untuk pemukiman wilayah pesisir.
4. Sarana dan prasarana, terutama sarana dan prasarana umum yang terbangun di kawasan pesisir yang masih belum seimbang.
5. Sumber air bersih, yaitu perlu adanya pemikiran-pemikiran pengembangan teknologi terapan untuk mengatasi kelangkaan air bersih dalam perencanaan pengembangan kawasan pesisir yang semakin lama akan semakin padat.



6. Pariwisata, yaitu kegiatan pariwisata harus dikelola dengan baik dan menempatkan masyarakat setempat sebagai bagian dari pelaku kegiatan.

Semangat Pemberdayaan Masyarakat Pesisir

Seperti telah dipaparkan di atas bahwa masyarakat pesisir masih dalam kategori masyarakat miskin di negeri ini, walau secara definisi beberapa golongan yang termasuk dalam masyarakat pesisir adalah para nelayan dengan pemilik modal yang memperkerjakan para nelayan kecil yang memang memiliki taraf hidup yang lebih baik. Tapi sebagian besar masyarakat pesisir adalah masyarakat yang tidak memiliki kapital besar untuk mengelola dan memanfaatkan sumberdaya kelautan dan perikanan. Sehingga kondisi dilapangan mendefinisikan bahwa mayoritas masyarakat pesisir adalah para nelayan kecil dengan peralatan sederhana, para buruh dari nelayan-nelayan bermodal besar, buruh pabrik, dan para pembudidaya ikan skala tradisonal.

Pemberdayaan masyarakat pesisir seyogyanya harus mengacu pada analisa sosial ekonomi masyarakat pesisir itu sendiri agar program bisa mencapai tujuan yang diharapkan serta tepat sasaran, karena tanpa itu semua maka setiap program pemberdayaan tidak pernah akan menyentuh sasaran





yang diharapkan. Kondisi sosial ekonomi masyarakat pesisir adalah parameter penentuan target dan tujuan yang di formulasikan dalam visi misi program pemberdayaan masyarakat pesisir, dengan kekhasan yang dimiliki kita akan mampu menentukan metode dan strategi yang tepat dalam rangka pemberdayaan masyarakat pesisir. Dikutip dari (kompasiana.com, n.d.)³⁹

C. Kehidupan Masyarakat Nelayan

Pemenuhan HAM sebagai pemenuhan hak dasar rakyat terungkap dalam Kovenan Hak Ekonomi, Sosial Budaya (UU No.12 Tahun 2005). Dalam UU itu dikatakan bahwa kewajiban negara ada enam yaitu: pemenuhan kebutuhan dasar rakyat terhadap pendidikan, kesehatan, pangan, perumahan yang layak, kesempatan kerja, dan adanya jaminan sosial oleh negara. Hampir lima tahun Indonesia ratifikasi kovenan ekosob, berarti sudah saatnya kewajiban melaporkan dilakukan pada dunia internasional (PBB), sejauhmana kewajiban kovenan itu dilaksanakan. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemenuhan hak ekosob tersebut (terkait tentang tingkat kebutuhan dasar rakyat di masyarakat nelayan Kota Padang). Gagasan pemenuhan hak

³⁹ kompasiana.com. (n.d.). No Title. Retrieved from



ekosob sebagaimana terungkap dalam penelitian yang telah dilakukan Jhon Hein Goni¹ dan Akmal² dengan mengacu pada kovenan di atas seharusnya aspek-aspek sosial untuk menuju perubahan sosial.

Aspek sosial yang diharapkan adalah aspek sosialnya seperti tingkat pendidikan, kondisi tempat tinggal, interaksi sosial, partisipasi dalam kelompok sosial, dan aspek keterampilan yang dimiliki sebagai wujud pemenuhan HAM. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masyarakat nelayan di Kota Padang hidup dibawah garis kemiskinan. Hal ini tergambar dari kondisi kehidupan kesejahteraan keluarga melalui tingkat pendapatan mereka, kondisi kalayakan rumah hunian, kurangnya potensi yang dimiliki oleh nelayan dan walaupun ada potensi tapi tidak tahu penggunaannya, keterampilan yang sudah dimiliki sulit dijual, dan tingkat pendidikan masih rendah. Kondisi ini terutama terjadi pada ibu rumah tangga nelayan Kota Padang pasca gempa 30 September 2009. Sumber ekonomi mereka hampir hilang, ditambah dengan bencana alam lain yang mereka alami seperti ombak besar, cuaca yang tidak mendukung melaut. Mereka lemah dari aspek pengetahuan, keterampilan berusaha, sentuhan teknologi dari hasil tangkap ikan, sangat sederhana



untuk barang atau jasa yang mereka hasilkan, informasi terhadap lembaga keuangan/permodalan juga masih kurang, termasuk dalam mengakses pasar. Masyarakat nelayan Kota Padang termasuk masyarakat yang mengalami tingkat kemiskinan terburuk pasca gempa.

Berdasarkan data Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Padang tahun 2010, kecamatan yang dianggap bermasalah adalah:

1. Kecamatan Bungus Teluk Kabung;
2. Padang Selatan;
3. Padang Barat; dan
4. Kecamatan Koto Tangah, terutama rumah tangga yang berprofesi sebagai nelayan kecil.

Untuk itu perlu dilakukan kajian dengan menggunakan metode deskriptif, untuk mengungkapkan gambaran secara keseluruhan tentang aspek sosial seperti tingkat pendidikan, kondisi tempat tinggal, interaksi sosial, partisipasi dalam kelompok sosial, dan aspek keterampilan yang dimiliki, kondisi kehidupan kesejahteraan keluarga melalui tingkat pendapatan mereka, potensi yang dimiliki oleh nelayan dan kemungkinan penggunaan potensi, jenis keterampilan yang sudah dimiliki dan yang mungkin ditingkatkan.



Kondisi kesejahteraan masyarakat nelayan berbagai kajian menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan nelayan kecil bertarung dalam mempertahankan untuk hidup, mereka bersama keluarga hidup dalam keadaan tidak layak. Menurut Haeruman masyarakat pantai termasuk yang memiliki nilai ekonomi kecil (0,33% dari total kegiatan sumberdaya laut dan daerah pantai). Karenanya masyarakat ini, terutama nelayan kecil, merupakan salah satu kelompok termiskin. Sedangkan Soemitro H. Maskun mengemukakan bahwa kebanyakan desa pantai keadaan-nya sangat memprihatinkan dalam segala aspek kehidupan karena adanya hambatan seperti sikap mental, tradisi yang kurang mendukung pembaharuan, perkembangan yang lamban dan terisolasi. Meskipun beberapa upaya telah dilakukan tetapi dampaknya terhadap peningkatan kesejahteraan, terutama nelayan kecil, tidak banyak mengalami perubahan. Persoalan sosial ekonomi, keterbelakangan, ketidaktahuan terhadap keterampilan tertentu tampaknya berpengaruh secara signifikan bagi masyarakat nelayan kecil.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan masyarakat nelayan kecil antara lain:
1) Keadaan lingkungan, mutu perumahan. Penyediaan



air bersih dan sehat, sistem sanitasi dan penerangan yang belum layak, serta kekurangan pangan dan gizi khususnya pada anak balita; 2) Tingkat pendidikan yang masih rendah dan banyak kasus anak-anak yang putus sekolah pada tingkat sekolah dasar dan kelompok penganggur yang disebabkan karena tidak memiliki keterampilan untuk mengelola potensi yang tersedia; 3) Persentase angkatan kerja yang disumbangkan dalam proses perkembangan ekonomi masyarakat desa pantai yang relatif kecil terutama angkatan kerja wanita; 4) Alat-alat produksi dalam berbagai usaha pada umumnya masih bersifat tradisional; 5) Masyarakat nelayan kecil mempunyai orientasi sosial kebiasaan hidup, siklus penggunaan waktu, adat, dan keterampilan kerja yang masih bercorak tradisional; 6) Struktur pendapatan yang tidak seimbang karena sistem bagi hasil yang tidak proporsional antara pemilik modal, nelayan, dan buruh nelayan sehingga pendapatan yang sebenarnya cukup tinggi hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang biasanya bukan masyarakat nelayan; 7) Masih terbatasnya baik kualitas maupun kuantitas aparat serta sarana dan fasilitas pemerintah desa sehingga memberikan pengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan



pembangunan; 8) Belum terwujudnya keterpaduan antara instansi pemerintah dan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan (terutama dalam menangani pembinaan dan pengembangan desa pantai). Tingkat perubahan sosial hoogvelt menjelaskan bahwa setiap masyarakat mengalami perubahan sosial, ada yang cepat dan ada juga yang lambat. Perubahan sosial tersebut terjadi dalam struktur sosial yaitu: mengenai pola-pola perilaku dan interaksi sosial serta berbagai eksperesinya seperti norma-norma, nilai-nilai, dan fenome kultural.

Perubahan sosial mencakup perubahan-perubahan dalam kehidupan sosial dalam kehidupan materil maupun immaterial. Dalam penelitian Jhon Hein Goni dijelaskan bahwa perubahan sosial mencakup aspek kehidupan manusia yaitu: pendidikan, kesehatan, pekerjaan, penghasilan, pengambilan keputusan dalam keluarga, keikutsertaan dalam kelompok sosial, jumlah tanggung jawab keluarga, interaksi sosial, partisipasi wanita dalam angkatan kerja, status sosial, perubahan dalam tingkat kematian, usia perkawinan, perubahan fungsi keluarga, dan norma-norma keluarga. Proses terjadinya perubahan sosial dapat terjadi secara tiba-tiba atau oleh pengendalian manusia 18. Suatu



perubahan yang dikehendaki atau yang direncanakan selalu berada dalam pengendalian *agent of change* tersebut, dan cara-cara mempengaruhi masyarakat melalui sistem yang teratur/direncanakan terlebih dahulu disebut rekayasa sosial (*social engineering*) atau sering dinamakan pula perencanaan sosial (*social planning*) 19. Dalam kajian penelitian ini perubahan sosial yang dimaksud adalah upaya perbaikan menuju kesejahteraan masyarakat nelayan kecil, dengan asumsi bahwa keluarga nelayan kecil mau menerima intervensi sosial guna perbaikan kesejahteraan. Aspek sosial yang dikaji meliputi: aspek tingkat pendidikan, aspek keikutsertaan dalam kelompok sosial, aspek tanggung jawab keluarga/jumlah anak, aspek keterampilan; aspek pengambilan keputusan dalam keluarga; aspek interaksi sosial; dan aspek pemanfaatan kelembagaan kesehatan.



BAB V

PERUBAHAN PROFESI MASYARAKAT NELAYAN



A. Perubahan Revolusi 4.0 dan 5.0

Revolusi industri merupakan sebuah perubahan cara hidup manusia dan proses kerja secara fundamental, di mana adanya kemajuan teknologi informasi dapat mengintegrasikan dalam dunia kehidupan dengan *digital* yang dapat memberikan dampak disiplin ilmu. Munculnya revolusi industri 4.0 membut wajah baru dalam fase kemajuan teknologi.

Pada revolusi industri 4.0, teknologi manufaktur sudah masuk pada tren otomasi dan pertukaran data. Hal tersebut mencakup sistem *cyber* fisik, *Internet of Things* (IoT), komputasi awan, dan komputasi kognitif. Dengan lahirnya teknologi *digital* saat ini pada revolusi industri 4.0 berdampak terhadap kehidupan manusia diseluruh dunia.



Menurut Tjandrawinata (2016), perkembangan teknologi informasi dengan pesat saat ini terjadi otomisasi yang terjadi diseluruh bidang, teknologi dan pendekatan baru yang menggabungkan secara nyata, *digital* dan secara fundamental.

Revolusi industri 4.0 ini terdapat beberapa tantangan yang dihadapi yaitu kurangnya keterampilan yang memadai, masalah keamanan teknologi komunikasi, keandalan stabilitas mesin produksi, ketidak mampuan untuk berubah oleh pemangku kepentingan, serta banyaknya kehilangan pekerjaan karena berubah menjadi otomasi.

Teknologi ini berdampak positif tergantung bagaimana individu dalam meminimalisir resiko dan peluang yang muncul di transformasi revolusi industri 4.0 yang terjadi berbeda dengan apa yang dialami manusia sebelumnya. Disisi lain, negara Jepang menyatakan dunia ini akan memasuki era *society* 5.0 atau masyarakat 5.0 di mana, masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) yang dikembangkan oleh Jepang.

Menurut kantor kabinet Jepang, *society* 5.0 didefinisikan sebagai sebuah masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah



sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan ruang maya dan ruan fisik.

Revolusi industri 4.0 yang dinilai berpotensi dalam mendegradasi peran manusia membuat Jepang melahirkan sebuah konsep yaitu *society* 5.0. Melalui konsep ini diharapkan membuat kecerdasan buatan akan mentransformasi *big data* yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan menjadi suatu kearifan yang baru, dengan harapan untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam membuka peluang-peluang bagi manusia.

Perbandingan dari kedua konsep ini yaitu pada industri 4.0, masyarakat mencari, mengutip, dan menganalisis data atau informasi dengan mengakses layanan Cloud melalui internet.

Sedangkan, pada *society* 5.0 sejumlah besar informasi dari sensor di ruang fisik terakumulasi di dunia maya dan dianalisis oleh kecerdasan buatan, dan hasilnya diumpam kembali ke manusia dalam ruang fisik dalam berbagai bentuk.

Dampak dari revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 membuat kesempatan baru untuk Indonesia. Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto, revolusi industri 4.0 justru memberi kesempatan bagi Indonesia untuk berinovasi.





Revolusi yang fokus pada pengembangan ekonomi *digital* dinilai menguntungkan bagi Indonesia. Pengembangan ekonomi *digital* adalah pasar dan bakat, dan Indonesia memiliki keduanya.

Indonesia berkomitmen untuk membangun industri manufaktur yang berdaya saing global melalui percepatan industri 4.0, hal ini ditandai dengan peluncuran Making Indonesia 4.0 sebagai sebuah peta jalan dan strategi Inonesia memasuki era *digital* yang tengah berjalan saat ini.

Making Indonesia 4.0 dapat memberikan arah yang jelas bagi pergerakan industri nasional di masa depan, terasuk fokus pada pengembangan lima sektor manufaktur yang akan menjadi percontohan. Pada penyusunan peta jalan ini telah melibatkan berbagai pemangku kepentingan, mulai dari Institusi Pemerintahan, pelaku usaha, asosiasi industri, penyedia teknologi, maupun lembaga riset dan pendidikan. Malalui komitmen serta partisipasi aktif dari seluruh pihak tersebut, dapat diyakini implementasi industri 4.0 di Indonesia akan berjalan sukses dan sesuai sasaran.

Pada penerapan awal terdapat lima industri yang menjadi fokus implementasi industri 4.0 di Indonesia, yaitu:



1. makanan dan minuman;
2. tekstil;
3. otomotif;
4. elektronik;
5. kimia.

Kelima industri ini merupakan tulang punggung, dan diharapkan membawa pengaruh yang besar dalam hal daya saing dan kontribusinya terhadap ekonomi Indonesia menuju 10 besar ekonomi dunia di 2030. Hal ini lah yang akan menjadi contoh bagi penerapan industri 4.0, penciptaan lapangan kerja baru dan investasi baru berbasis teknologi. Kemudian, menarik minat investasi asing, peningkatan kualitas sumber daya manusia, pembangunan ekosistem inovasi, insentif untuk investasi teknologi, serta harmonisasi aturan dan kebijakan. Dalam hal ini, dengan adanya manfaat yang nyata, Indonesia berkomitmen untuk mengimplementasikan *Making Indonesia 4.0* dan menjadikannya sebagai agenda nasional.

Perlu diingat juga pada konsep ini ditengah dunia berfokus pada industri 4.0 (Penggunaan Teknologi, Data, dan Automation), terdapat sentuhan humanisme di dalam *society 5.0* akan menjadi modal dasar konsep ini akan diterima oleh masyarakat Indonesia bahkan





dunia. Fokus yang menjadi dari dalam *society* 5.0 menjadi peluang besar bagi Indonesia untuk mempercepat transformasi masyarakatnya. Bagi Indonesia tidak masalah langsung berpijak pada dua kaki, Revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0. justru kedua momentum ini harus digabungkan menjadi *blue print* nasional.

Harus tercipta kesadaran bersama baik oleh pemerintah, dunia usaha maupun masyarakat, mulai dari mengubah pikiran negatif dan ketakutan terhadap perkembangan industri serta paradigma jika teknologi itu sulit, bahwa perubahan besar dalam industri adalah keniscayaan yang tidak bisa dihindari.

Siapkah Indonesia Menuju Industri 5.0?

Dalam perkembangan sejarah peradaban manusia, perubahan menjadi suatu niscaya. Saat ini, era revolusi industri 4.0 sudah tidak asing lagi dan menjadi perbincangan hangat di kalangan akademisi, pemangku kebijakan publik, serta para ekonom. Pasalnya, era ini menuntut konektivitas di segala hal (*Internet of Thing*), juga diyakini dapat membawa perubahan terhadap perekonomian dunia dan kualitas kehidupan secara signifikan.

Dilansir dari berbagai media dan jurnal, era revolusi industri pertama kali mulai dicetuskan oleh





sekelompok perwakilan ahli berbagai bidang asal Jerman, pada tahun 2011 lalu di acara Hannover Trade Fair. Dipaparkan bahwa industri saat ini telah memasuki inovasi baru, di mana proses produksi mulai berubah pesat. Pemerintah Jerman menganggap serius gagasan ini sebagai sebuah gagasan resmi, sehingga membentuk kelompok khusus dalam misi penerapan industri 4.0. selain itu tahun 2015, diperkenalkan kembali dan di *follow up* oleh Angela Merkel di acara *World Economic Forum* (WEF).

Setelah Jerman, Amerika pun menggerakkan *Smart Manufacturing Leadership Coalition* (MLC), sebuah organisasi nirlaba yang terdiri dari produsen, pemasok, perusahaan, teknologi, lembaga pemerintah, universitas dan laboratorium yang memiliki tujuan untuk memajukan cara berpikir dibalik revolusi industri 4.0. Namun, dalam sebuah gagasan selau muncul perdebatan, apakah revolusi industri 4.0 ini hanya perluasan pada revolusi industri 3.0 ataukah memang inovasi baru dari industri 3.0 karena para ahli menemukan perkembangan yang signifikan, selain *Internet of Thing* (IoT), muncul *big data*, percetakan 3D, kecerdasan buatan atau bisa disebut *Artificial Intelligence* (AI), kendaraan tanpa pengemudi, rekayasa genetika, robot dan mesin pintar.





Di sisi lain, di awal januari 2019 lalu, telah beredar gagasan baru yang muncul dari peradaban Jepang sana. Yaitu *society* 5.0 disampaikan dalam Forum Ekonomi Dunia 2019 di Davos, Swiss. Gagasan ini muncul atas respon revolusi industri 4.0 sebagai signifikannya perkembangan teknologi, tetapi peran masyarakat sangat menjadi pertimbangan atas terjadinya revolusi industri 4.0 ini.

Society 5.0 menawarkan masyarakat yang berpusat pada manusia yang membuat seimbang antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat menghubungkan melalui dunia maya dan dunia nyata. Menurut Perdana Menteri Jepang, Shinzo Abe menjelaskan dalam *World Economic Forum* (WEF), "Di *society* 5.0 itu bukan lagi modal, tetapi data yang menghubungkan dan menggerakkan segalanya, membantu mengisi kesenjangan antara yang kaya dan yang kurang beruntung. Layanan kedokteran dan pendidikan, dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi akan mencapai desa-desa kecil."

Sebenarnya, konsep revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 tidak memiliki perbedaan yang jauh. Yaitu revolusi industri 4.0 menggunakan kecerdasan buatan (*artificial intellegent*) sedangkan *society* 5.0





memfokuskan kepada komponen manusianya. Konsep *society* 5.0 ini, menjadi inovasi baru dari *society* 1.0 sampai *society* 4.0 dalam sejarah peradaban manusia.

Mulai dari *society* 1.0 manusia masih berada di era berburu dan mengenal tulisan. Pada *society* 2.0 adalah pertanian di mana manusia sudah mulai mengenal bercocok tanam. Lalu pada *society* 3.0 sudah memasuki era industri yaitu ketika manusia sudah mulai menggunakan mesin untuk menunjang aktivitas sehari-hari, setelah itu muncullah *society* 4.0 yang kita alami saat ini, yaitu manusia yang sudah mengenal komputer hingga internet juga penerapannya di kehidupan.

Jika *society* 4.0 memungkinkan kita untuk mengakses juga membagikan informasi di internet. *Society* 5.0 adalah era di mana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri. Internet bukan hanya sebagai informasi melainkan untuk menjalani kehidupan. Sehingga perkembangan teknologi dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia dan masalah ekonomi pada kemudian hari.

Memang terdengar sangat utopis terjadi. Apalagi, Indonesia merupakan negara berkembang yang bahkan bisa dikatakan hanya segelintir orang yang mengenal revolusi industri 4.0 ataupun *society* 5.0.





Hanya di kalangan akademis yang melek akan kemajuan zamannya, pebisnis yang memang punya kepentingan keberlangsungan usahanya, juga pemangku kebijakan publik yang memperhatikan. Baru hanya segelintir orang.

Institusi pendidikan yang dikategorikan unggulan di Indonesia pun belum menerapkan sistem industri 4.0 dan *society* 5.0 ini. Dari mulai sistem pendidikannya, cara berinteraksi pendidik dan yang terdidik, serta pemupukan paradigma berpikir modernnya. Adapun komunitas dan organisasi beberapa memang secara mandiri membahas mengenai revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0, tetapi hanya cukup menjadi konsumsi pribadi karena keterbatasan kekuasaan.

Patut juga diapresiasi akan adanya fokus mengenai perubahan sosial ini, bermodalkan kekritisian dan kepekaan anak muda sehingga komunitas dan organisasi mempunyai bekal untuk terus berinovasi dalam setiap individunya maupun dalam lingkup organisasinya. Orang-orang daerah terpencil bahkan mendengar pun tidak, termasuk pejabat-pejabat daerahnya terlalu fokus pada kepentingan pribadi dan partai yang mengusungnya menjadi pejabat. Apalagi rakyat-rakyat yang





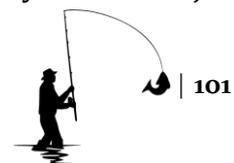
dipimpinnya. Terutama di Banten, provinsi yang dikategorikan memiliki warga miskin yang terus semakin bertambah.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Banten, periode Maret 2018, selama enam bulan terjadi peningkatan menjadi 7,38 ribu orang. Dari sebelumnya berjumlah 661,36 ribu pada maret 2018, menjadi 668,74 ribu orang pada September 2018. Padahal banyak potensi yang bisa dioptimalkan sumber daya alam yang melimpahnya, juga sumber daya manusia yang bisa dikembangkan potensinya. Tinggal hanya miris yang tersisa. Namun, kata 'miris' tidak menyelesaikan permasalahan. Perlu penanganan serius dari pemerintah.

Banten hanya satu contoh kecil di Indonesia yang mempunyai nasib malang. Masih banyak provinsi-provinsi lain yang lebih tertinggal serta yang lebih terpuruk karena ketidaklihaian para pemangku kebijakan publik. Ini menjadi PR kita bersama dalam upaya meningkatkan taraf hidup bersama.

Dampak Revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0 Menciptakan Kesempatan Baru bagi Indonesia

Revolusi industri merupakan sebuah perubahan cara hidup manusia dan proses kerja secara fundamental, di mana adanya kemaju-





an teknologi informasi dapat mengintegrasikan dalam dunia kehidupan dengan *digital* yang dapat memberikan dampak disiplin ilmu. Munculnya revolusi industri 4.0 membut wajah baru dalam fase kemajuan teknologi.

Pada revolusi industri 4.0, teknologi manufaktur sudah masuk pada tren otomasi dan pertukaran data. Hal tersebut mencakup sistem *cyber* fisik, *Internet of Things* (IoT), komputasi awan, dan komputasi kognitif. Dengan lahirnya teknologi *digital* saat ini pada revolusi industri 4.0 berdampak terhadap kehidupan manusia diseluruh dunia.

Menurut Tjandrawinata (2016), perkembangan teknologi informasi dengan pesat saat ini terjadi otomotisasi yang terjadi diseluruh bidang, teknologi dan pendekatan baru yang menggabungkan secara nyata, *digital* dan secara fundamental.

Revolusi industri 4.0 ini terdapat beberapa tantangan yang dihadapi yaitu kurangnya keterampilan yang memadai, masalah kemandirian teknologi komunikasi, keandalan stabilitas mesin produksi, ketidak mampuan untuk berubah oleh pemangku kepentingan, serta banyaknya kehilangan pekerjaan karena berubah menjadi otomasi.





Teknologi ini berdampak positif tergantung bagaimana individu dalam meminimalisir resiko dan peluang yang muncul di transformasi revolusi industri 4.0 yang terjadi berbeda dengan apa yang dialami manusia sebelumnya. Disisi lain, Negara Jepang menyatakan dunia ini akan memasuki era *society* 5.0 atau masyarakat 5.0 di mana, masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) yang dikembangkan oleh Jepang.

Menurut kantor kabinet Jepang, *society* 5.0 didefinisikan sebagai sebuah masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan ruang maya dan ruan fisik.

Revolusi industri 4.0 yang dinilai berpotensi dalam mendegradasi peran manusia membuat Jepang melahirkan sebuah konsep yaitu *society* 5.0. Melalui konsep ini diharapkan membua kecerdasan buatan akan mentransformasi *big data* yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan menjadi suatu kearifan yang baru, dengan harapan untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam membuka peluang-peluang bagi manusia.

Perbandingan dari kedua konsep ini yaitu pada industri 4.0, masyarakat mencari, mengutip, dan menganalisis data atau informasi dengan mengakses layanan Cloud melalui internet. Sedangkan, pada *society* 5.0 sejumlah besar informasi dari sensor di ruang fisik terakumulasi di dunia maya dan dianalisis oleh kecerdasan buatan, dan hasilnya diumpan kembali ke manusia dalam ruang fisik dalam berbagai bentuk.

Dampak dari revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 membuat kesempatan baru untuk Indonesia. Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto, revolusi industri 4.0 justru memberi kesempatan bagi Indonesia untuk berinovasi.

B. Teknologi Merubah Profesi Nelayan dan Kualitas SDM (Nelayan)



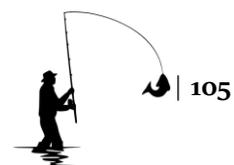
Kota Padang merupakan salah satu kota yang berada di jalur pesisir barat Pulau Sumatera, yang saat





ini sedang membenahi diri menjadi destinasi wisata yang berkelas, hal ini dikarenakan Kota Padang memiliki wilayah pantai yang cantik yang dapat dikembangkan menjadi berbagai destinasi wisata bahari. Wilayah pantai tentu identik dengan penduduk yang memiliki mata pencarian sebagai nelayan. Nelayan adalah orang yang melakukan kegiatan penangkapan ikan di laut yang pendapatannya menjadi penunjang utama dalam kehidupan sehari-harinya. Definisi ini dibuat untuk konteks masyarakat tradisional. Menurut Undang-Undang No.45 Tahun 2009 Tentang Revisi Undang-Undang No.31 Tahun 2004 Tentang Perikanan, Pasal 1, angka 10 mendefinisikan nelayan adalah orang yang mata pencahariannya melakukan penangkapan ikan (Fatmasari, 2016).

Nelayan tersebut menangkap ikan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di rumah tangganya. Namun setiap hari mereka pun bisa menikmati hasil tangkapan mereka untuk lauk pauk di rumah mereka. Jadi selayaknya masyarakat nelayan yang berada di pinggir pantai adalah orang-orang yang cerdas, hal ini dikarenakan makanan yang mereka makan banyak mengandung gizi dari ikan, dan mudah mereka dapatkan. Tapi pada kenyataannya masyarakat nelayan



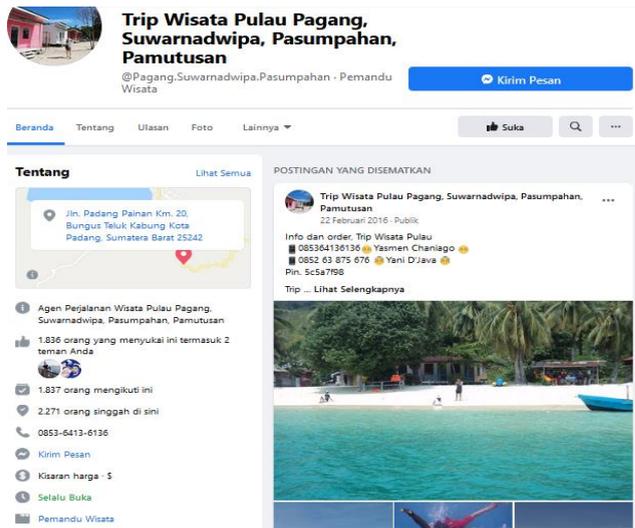


cenderung tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan tingkat ekonomi menengah ke bawah (Oktama, 2013 b). Faktor pendapatan dan pengetahuan teknologi tentu akan mempengaruhi tingkat kehidupan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia masyarakat pesisir pantai (nelayan) (Kurniasari, 2016), (Lamia, 2013).

Dengan kita melihat perkembangan saat ini bahwa berbagai destinasi wisata bahari di Kota Padang menyebabkan banyak para nelayan beralih profesi menjadi pemandu wisata bahari. Banyak nelayan yang benar-benar meninggalkan pekerjaan utamanya ini dan beralih profesi menjadi pemandu yang profesional (Zakariya, Anna, Dhahiyat, Kunci, & Kontribusi, 2017), (Zamzami, 2016). Dan hal profesional ini sangat penting bagi tamu yang datang karena mereka adalah tamu dari berbagai kalangan. Maka mulai dari bahasa sang nelayan, cara mereka berpakaian dan peralatan yang mereka pakai harus menggambarkan bahwa mereka sudah menjadi pemandu yang baik, terpercaya dan profesional.

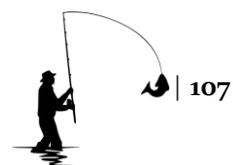


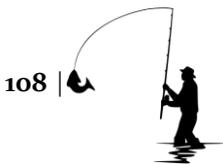
Salah satu contoh penyediaan jasa Wisata Bahari yang ada di daerah Bungus:



Sumber: Facebook.com

Dengan adanya keharusan untuk hal tersebut, para nelayan sudah mulai ramai menggunakan teknologi walaupun dengan alat komunikasi dengan kualitas *gadget* yang menengah ke bawah (Ngafifi, 2014). Namun teknologi ini sangat membantu dalam pencarian informasi dalam mengelola wisatawan yang datang ke daerah Bungus. Mereka semakin mulai *professional* sehingga saat ini mereka menunjukkan perubahan yang baik termasuk ke kehidupan dan gaya hidup mereka yang saat ini menjadi pemandu wisata sebagai pekerjaan utama dan nelayan sebagai pekerjaan tambahan.





BAB VI

PENELITIAN PENULIS

A. Analisa Pengaruh Perubahan Profesi Masyarakat Nelayan Bungus Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Kawasan Pesisir Kota Padang

Kota Padang merupakan salah satu kota yang berada di jalur pesisir barat Pulau Sumatera, yang saat ini sedang membenahi diri menjadi destinasi wisata yang berkelas, hal ini dikarenakan Kota Padang memiliki wilayah pantai yang cantik yang dapat dikembangkan menjadi berbagai destinasi wisata bahari. Wilayah pantai tentu identik dengan penduduk yang memiliki mata pencarian sebagai nelayan. Nelayan adalah orang yang melakukan kegiatan penangkapan ikan di laut yang pendapatannya menjadi penunjang utama dalam kehidupan sehari-harinya. Definisi ini dibuat untuk konteks masyarakat tradisional. Menurut Undang-Undang No.45 Tahun 2009 Tentang Revisi Undang-Undang No.31 Tahun 2004 Tentang Perikanan, Pasal 1, angka 10 mendefinisikan nelayan adalah orang yang mata pencahariannya melakukan penangkapan ikan (Fatmasari, 2016).

Nelayan tersebut menangkap ikan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di rumah tangganya.

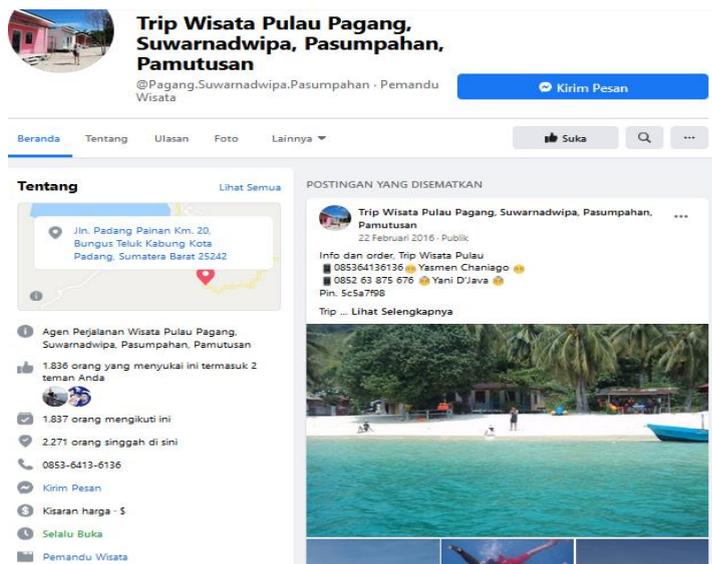


Namun setiap hari mereka pun bisa menikmati hasil tangkapan mereka untuk lauk pauk di rumah mereka. Jadi selayaknya masyarakat nelayan yang berada di pinggir pantai adalah orang-orang yang cerdas, hal ini dikarenakan makanan yang mereka makan banyak mengandung gizi dari ikan, dan mudah mereka dapatkan. Tapi pada kenyataannya masyarakat nelayan cenderung tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan tingkat ekonomi menengah ke bawah (Oktama, 2013b). Faktor pendapatan dan pengetahuan teknologi tentu akan mempengaruhi tingkat kehidupan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia masyarakat pesisir pantai (nelayan) (Kurniasari, 2016), (Lamia, 2013).

Dengan kita melihat perkembangan saat ini bahwa berbagai destinasi wisata bahari di Kota Padang menyebabkan banyak para nelayan beralih profesi menjadi pemandu wisata bahari. Banyak nelayan yang benar-benar meninggalkan pekerjaan utamanya ini dan beralih profesi menjadi pemandu yang *professional* (Zakariya et al., 2017), (Zamzami, 2016). Dan hal profesional ini sangat penting bagi tamu yang datang karena mereka adalah tamu dari berbagai kalangan. Maka mulai dari bahasa sang nelayan, cara mereka berpakaian dan peralatan yang mereka pakai harus menggambarkan bahwa mereka



sudah menjadi pemandu yang baik, terpercaya dan *professional*. Salah satu contoh penyediaan jasa Wisata Bahari yang ada di daerah Bungus:



Gambar 6.1 Contoh Penyediaan Jasa Wisata Bahari
Sumber: Facebook.com

Dengan adanya keharusan untuk hal tersebut, para nelayan sudah mulai ramai menggunakan teknologi walaupun dengan alat komunikasi dengan kualitas *gadget* yang menengah ke bawah (Ngafifi, 2014). Namun teknologi ini sangat membantu dalam pencarian informasi dalam mengelola wisatawan yang datang ke daerah Bungus. Mereka semakin mulai *professional* sehingga saat ini mereka menunjukkan



perubahan yang baik termasuk ke kehidupan dan gaya hidup mereka yang saat ini menjadi pemandu wisata sebagai pekerjaan utama dan nelayan sebagai pekerjaan tambahan.

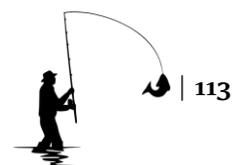
Maka dari itu saya melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendapatan dan penggunaan teknologi terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan Pesisir Kota Padang melalui perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari sebagai *variabel intervening*. Dengan hal ini yang akan dilakukan yaitu *mensurvey* melalui kuisisioner yang disebar di lapangan untuk melihat kebenaran keadaan yang ada pada nelayan dan keluarga mereka dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang akan mengukur untuk mendapatkan data dari jawaban nelayan tentang kehidupan para nelayan tersebut tentang kualitas mereka. Yang nanti hasil dari penelitian ini bisa menjawab yaitu apa saja yang harus di lakukan untuk bisa mendukung kehidupan nelayan lebih baik dan berkualitas.



B. Pengaruh Pendapatan

Pendapatan

Menurut (Firdaus & Witomo, 2016) pendapatan merupakan jumlah barang dan jasa yang memenuhi tingkat hidup masyarakat, di mana dengan adanya pendapatan yang dimiliki masyarakat dapat memenuhi kebutuhan, dan pendapatan rata-rata yang dimiliki oleh tiap jiwa disebut juga dengan pendapatan perkapita serta menjadi tolok ukur kemajuan atau perkembangan ekonomi. Pendapatan (*income*) adalah total penerimaan seseorang atau suatu rumah tangga selama periode tertentu. Menurut (Rahim & Dwi Hastuti, 2016), (Pratama, Gumilar, & Maulina, 2012) pendapatan ditentukan oleh kemampuan faktor-faktor produksi dalam menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar kemampuan faktor-faktor produksi menghasilkan barang dan jasa, semakin besar pula pendapatan yang diciptakan. Tujuan pokok diadakannya usaha perdagangan adalah untuk memperoleh pendapatan, dan pendapatan tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kelangsungan hidup usaha perdagangannya. Pendapatan yang diterima dapat berbentuk uang, dan uang sendiri adalah alat pembayaran atau alat pertukaran (Kholis, Fraternali, & Wahidin, 2020).



C. Pengaruh Penggunaan Teknologi

Penggunaan Teknologi

Menurut (Ngafifi, 2014) mendefinisikan teknologi sebagai keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisien dalam setiap kegiatan manusia. Dan (Sumintono, Wibowo, Mislan, & Tiawa, 2012) berpendapat teknologi merupakan penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara bersistem dan menyistamkan untuk memecahkan masalah. Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitator utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan yang mendasar pada struktur, operasi, dan manajemen organisasi menurut (Makmur, 2019), (anggara dana, 2013). Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Delanno, 2013) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah: “Kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai”. Berdasarkan penjelasan-penjelasan





kualitas sumber daya manusia tersebut di atas, maka dapat ditentukan dimensi dan indikator dari kualitas SDM sebagaimana diungkapkan oleh penjelasan dari *level of responsibility* dan kompetensi menurut (Mathis & Jackson, 2012): 1. *Responsibility* atau tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik; 2. Kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Perubahan Profesi

Tiap manusia memerlukan alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam hal ini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia memerlukan pekerjaan. Pekerjaan digunakan sebagai alat atau media untuk mencukupi kebutuhan hidup seorang individu. Pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan individu untuk memenuhi tugas-tugasnya dan mendapatkan imbalan atas apa yang sudah dilakukan. Menurut (Fitriyani, Ruhimat, & Malik, 2013), “orientasi adalah 1) peninjauan untuk menentukan sikap (arah,

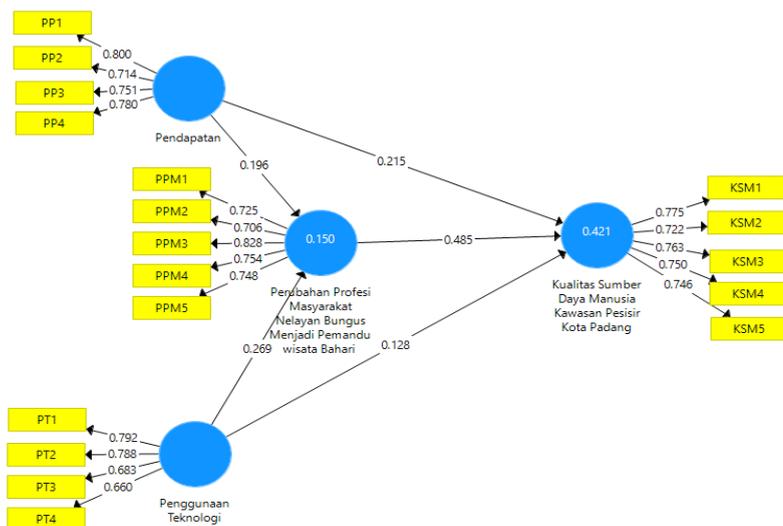
tempat, dsb) yang tepat dan benar; 2) pandangan yang mendasari pikiran, perhatian atau kecenderungan.” Sementara itu (Akmal, Patahuddin, & Bahri, 2020) mengemukakan bahwa “orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan.”

D. Hasil, Kesimpulan dan Saran Penelitian dari Penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

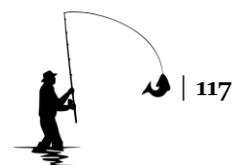


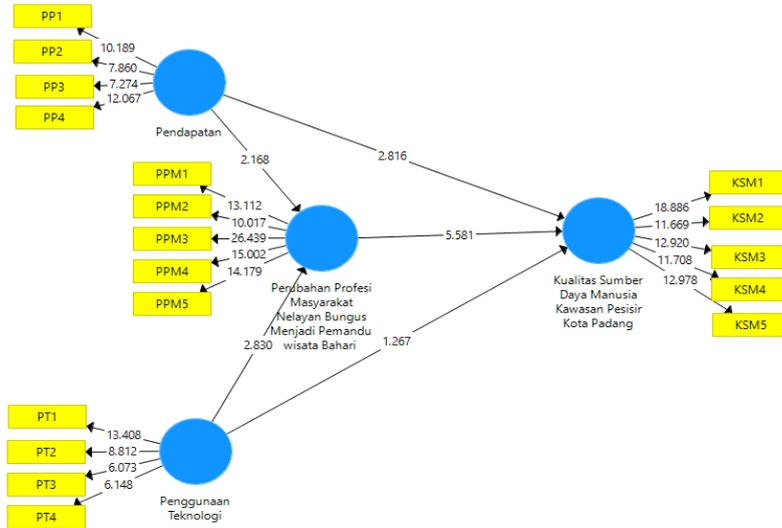
Gambar 6.2 R-Square

Gambar 2 di atas terlihat nilai *R-Square* konstruk perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari sebesar 0,150 atau



sebesar 15% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari dari konstruk pendapatan dan penggunaan teknologi atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk pendapatan dan penggunaan teknologi terhadap perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang sebesar 0,421 atau sebesar 42,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh pendapatan, penggunaan teknologi dan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari dalam menjelaskan atau mempengaruhi kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk. Untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



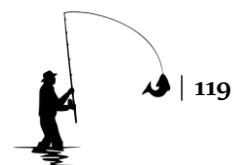


Gambar 6.3 Uji Hipotesis

Gambar 3 menunjukkan bahwa hubungan antara pendapatan dengan kualitas sumber daya manusia. Kawasan pesisir Kota Padang adalah berpengaruh positif dan signifikan dengan t-statistik sebesar 2,816 ($> 1,96$). Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pendapatan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang’ diterima. Kemudian hubungan antara penggunaan teknologi dengan kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang adalah positif tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 1,267 ($< 1,96$). Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ‘Penggunaan teknologi tidak berpengaruh



terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang' ditolak. Hubungan antara pendapatan dengan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari adalah berpengaruh positif dan signifikan dengan t-statistik sebesar 2,168 ($> 1,96$). Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Pendapatan berpengaruh terhadap perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari" diterima. Kemudian hubungan antara penggunaan teknologi dengan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari adalah positif dan signifikan dengan t-statistik sebesar 2,830 ($> 1,96$). Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Penggunaan teknologi berpengaruh terhadap perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari' diterima. Selanjutnya hubungan antara perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari dengan kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang adalah positif dan signifikan dengan t-statistik sebesar 5,581 ($> 1,96$). Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus



menjadi pemandu wisata Bahari berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang' diterima.

Hubungan Model I dan Model II

Tabel 6.1
Hubungan Model I dan Model II

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Pendapatan -> ...	0.095	0.102	0.050	1.885	0.062
Penggunaan Te...	0.131	0.141	0.056	2.345	0.021

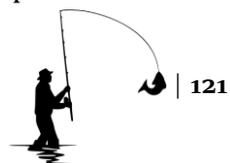
Selanjutnya model I hubungan antara pendapatan terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang dengan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari sebagai *variabel intervening* adalah positif tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 1,885 ($< 1,96$). Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa 'Pendapatan tidak dimediasi oleh perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang' ditolak. Dan selanjutnya Model II hubungan antara penggunaan teknologi terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang dengan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari sebagai *variabel intervening* adalah positif dan signifikan



dengan t-statistik sebesar 2,345 ($> 1,96$). Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ‘Penggunaan teknologi dimediasi oleh perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang’ diterima.

SIMPULAN

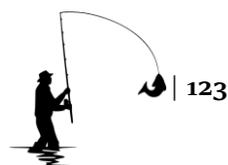
Dampak pendapatan memiliki sikap positif terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang. Semakin tinggi pendapatan masyarakat nelayan maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang karena pendapatan ini menjadi sebuah tiang dalam mencukupi biaya kebutuhan kehidupan sehari-hari bagi keluarga nelayan tersebut didukung dengan penelitian (Muhammad, Efani, Soemarno, & Primyastanto, 2012). Mulai dari biaya makan, biaya kebutuhan rumah tangga, pendidikan anak dan lainnya yang menjadi kebutuhan pokok para keluarga. Selanjutnya penggunaan teknologi positif namun tidak signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang. Hal ini karena apabila penggunaan teknologi untuk mendapatkan pengetahuan baru tentang suatu pekerjaan tambahan atau sampingan bagi nelayan seperti menonton



informasi di Youtube mengenai bisnis wisata juga dapat didukung dengan penelitian (Kurnia, Sudirman, Nelwan, & Penyusun, 2017). Namun apabila penggunaan teknologi tidak mengarahkan ke bisnis maka penggunaan teknologi disini hanya sekedar penggunaan sosial media untuk berkomunikasi. Selanjutnya dampak pendapatan memiliki sikap positif terhadap perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari. Semakin tinggi standar pendapatan yang di butuhkan seorang nelayan maka akan meningkatkan keinginan nelayan untuk merubah profesi atau mencari profesi sampingan untuk mencukupi standar pendapatan yang diinginkan nelayan seperti profesi sebagai pemandu wisata bahari didukung dengan penelitian (Wardono, 2017). Selanjutnya penggunaan teknologi positif terhadap perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari, semakin tinggi penggunaan teknologi pada masyarakat nelayan akan meningkatkan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari karena apabila informasi mengenai bisnis sampingan atau alih profesi dapat dipelajari oleh nelayan tersebut maka akan timbul keinginan untuk melakukan perubahan profesi sejalan dengan penelitian (Dwi Harini, 2013). Selanjutnya hubungan perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus



menjadi pemandu wisata Bahari positif terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang karena hal ini yang akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dengan adanya perubahan profesi atau pekerjaan sampingan sebagai penambah pendapatan dari nelayan tersebut didukung oleh penelitian (Hafsah & Yusuf, 2019). Dan selanjutnya pendapatan tidak dimediasi oleh perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang karena pendapatan relatif sesuai dengan kebutuhan dari nelayan tersebut. Apabila pendapatan tersebut yang di dapatkan dari nelayan dan sebagai pemandu wisata tersebut tidak digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti pendidikan maka pendapatan itu belum mendukung kualitas diri mereka. Selajutnya penggunaan teknologi dimediasi oleh perubahan profesi masyarakat nelayan Bungus menjadi pemandu wisata Bahari terhadap kualitas sumber daya manusia kawasan pesisir Kota Padang maka hal ini sangat mempengaruhi karena ketika penggunaan teknologi yang baik untuk sebagai penunjang dalam menjalankan profesi atau bisnis wisata bahari saat ini yang sedang baik di mata wisatawan maka profesi ini berhasil menjadikan nelayan sebagai sumber daya



manusia yang memiliki daya saing dalam menjalankan profesi baru tersebut.

SARAN

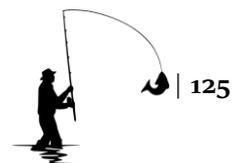
Agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengambil kebijakan ataupun bagi peneliti selanjutnya, maka penulis ingin memberikan saran yaitu:

1. Sebaiknya nelayan mulai menggunakan teknologi dari penggunaan komunikasi menjadi penggunaan untuk pengetahuan seperti informasi yang ada di media Youtube ataupun berita mengenai pengembangan bisnis wisata bahari yang saat ini sangat diminati masyarakat guna meningkatkan pendapatan dari nelayan.
2. Untuk profesi sebagai nelayan tidak harus meninggalkan pekerjaan nelayannya untuk beralih profesi sebagai pemandu wisata. Karena hal ini dapat di bagi waktu ketika di hari kerja maka tidak akan terlalu tinggi permintaan wisata bahari. Namun di waktu *weekend* maka permintaan tinggi.
3. Apabila profesi ini dapat dijalankan dengan baik oleh nelayan maka pendapatan nelayan akan meningkat, tapi tetap pendapatan tersebut digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan pendidikan anak untuk masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- 2001, N. (2001). Populasi dan Sosial Ekonomi Masyarakat Pesisir Serta Strategi Pemberdayaan Mereka Dalam Konteks Pengelolaan sumberdaya Pesisir Secara Terpadu. Makalah Pelatihan Pengelolaan Pesisir Terpadu, Institut Pertanian Bogor.
- Akmal, H., Patahuddin, P., & Bahri, B. (2020). Modernisasi Masyarakat Nelayan Kecamatan Pulau Sembilan Kabupaten Sinjai, 1960-2018. *Jurnal Pattingalloang*. <https://doi.org/10.26858/pattingalloang.v7i1.1251>
- 1
- Amin, M., Purwangka, F., & Mawardi, W. (2018). TINGKAT KETERAMPILAN DAN PENGETAHUAN NELAYAN DI KARANGANTU BANTEN. *ALBACORE Jurnal Penelitian Perikanan Laut*. <https://doi.org/10.29244/core.2.1.107-121>
- anggara dana. (2013). PENGARUH PERKEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP BIDANG KEHIDUPAN MASYARAKAT. 22 *September* 2013.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Artini, Y. D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia



(MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif. EFISIENSI-KAJIAN ILMU ADMINISTRASI.

<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v11i2.3989>.

Benuf, K., Mahmudah, S., & Priyono, E. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen *Financial Technology* Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 3 (2), 145–160. <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.

Berman, S. L., & Van Buren, H. J. (2015). Mary Parker Follett, *managerial responsibility, and the future of capitalism. Futures*.

<https://doi.org/10.1016/j.futures.2014.08.013>.

Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *In Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cherrington, S., & Thornton, K. (2015). *The nature of professional learning communities in New Zealand early childhood education: an exploratory study. Professional Development in Education*.

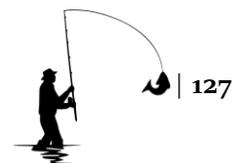
<https://doi.org/10.1080/19415257.2014.986817>.

Delanno, G. F. (2013). Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan TI dan Pengawasan Keuangan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan



Pemerintah Daerah. Jurnal WRA.

- Dwi Harini, N. (2013). DARI MIYANG KE LONGLENAN: PENGARUH JARINGAN SOSIAL PADA TRANSFORMASI MASYARAKAT NELAYAN. KOMUNITAS: *INTERNATIONAL JOURNAL OF INDONESIAN SOCIETY AND CULTURE*.
<https://doi.org/10.15294/komunitas.v4i2.2413>.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*.
- Fargomeli, F. (2014). Interaksi Kelompok Nelayan Dalam Meningkatkan Taraf Hidup Di Desa Tewil Kecamatan Sangaji Kabupaten Maba Halmahera Timur. *Jurnal Acta Diurna*.
- Fatmasari, D. (2016). Analisis Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat Pesisir Desa Waruduwur, Kecamatan Mundu, Kabupaten Cirebon. *Al-Amwal*.
<https://doi.org/10.24235/amwal.v6i1.255>
- Firdaus, M., & Witomo, C. M. (2016). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN DAN KETIMPANG-AN PENDAPATAN RUMAH TANGGA NELAYAN PELAGIS BESAR DI SENDANG BIRU, KABUPATEN MALANG, JAWA TIMUR. *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*.



<https://doi.org/10.15578/jsekp.v9i2.1218>.

Fitriyani, D., Ruhimat, M., & Malik, Y. (2013). Perubahan Orientasi Mata Pencaharian Nelayan di Kecamatan Sungailiat Kabupaten Bangka. *Antologi Pendidikan Geografi*.

Futri, P. S., & Juliarsa, G. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali.

Gifford, J. (2018). *Performance Management | Factsheets | CIPD*.

Hafsah, H., & Yusuf, Y. (2019). Dampak Kepariwisata dan Pergeseran Nilai Sosial Budaya di Batu Layar Kecamatan Batu Layar. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*. <https://doi.org/10.31764/civicus.v0i0.853>.

Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *In Pengantar Manajemen*.

Heathfield, S. M. (2018). *What Is a Human Resource?*

Hughes, E. C. (2018). *Good people and dirty work. In Deviance and Liberty: Social Problems and Public Policy*.



insight-talenta. (n.d.). *No Title. Retrieved from*
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/sumber-daya-manusia/>.

Jarvis, P. (2018). *Professional education. In Professional Education.*
<https://doi.org/10.4324/9781351003223>.

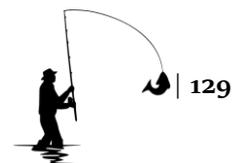
Kholis, M. N., Fratnesi, & Wahidin, L. O. (2020). PREDIKSI DAMPAK COVID-19 TERHADAP PENDAPATAN NELAYAN JARING INSANG DI KOTA BENGKULU. *ALBACORE Jurnal Penelitian Perikanan Laut.* <https://doi.org/10.29244/core.4.1.001-011>.

kompasiana.com. (n.d.). *No Title. Retrieved from*
<https://www.kompasiana.com/nawawimnoer/5ab89b56dd0fa868be7e2612/sosial-ekonomi-masyarakat-pesisir?page=5>.

Kurnia, M., Sudirman, Nelwan, A. F. P., & Penyusun, T. (2017). Pemanfaatan Teknologi Hidroakustik untuk Pengembangan Usaha Perikanan Bagan Perahu. *Jurnal Ipteks PSP.*

Kurniasari, D. atika. (2016). Pengaruh Pendapatan, *Dependency Ratio* , Dan Tingkat Pendidikan Nelayan Terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga. Pendidikan Dan Ekonomi.

Kurniawan, H. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode



Topsis Berbasis Web Pada CV . Surya Network Indonesia. Konferensi Nasional Sistem & Informatika 2015.

Kusdiantoro, K., Fahrudin, A., Wisudo, S. H., & Juanda, B. (2019). KINERJA PEMBANGUNAN PERIKANAN TANGKAP DI INDONESIA. Buletin Ilmiah Marina Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan. <https://doi.org/10.15578/marina.v5i2.8053>.

Kusnadi, Abdurrahman, A., Arifin, S., & Harjito, D. A. (2008). Budaya Masyarakat Nelayan. Jelajah Budaya.

Lamia, K. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Nelayan Kecamatan Tumpa, Kabupaten Minahasa Selatan. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Makmur, T. (2019). TEKNOLOGI INFORMASI. Info Bibliotheca: Jurnal Perpustakaan Dan Ilmu Informasi. <https://doi.org/10.24036/ib.v1i1.12>

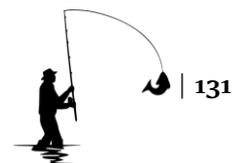
Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT.Bumi Aksara*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>

Marine Fisheries Management Plan in Indonesia a Case



- Study of the Bali Strait Fishery.* (2005). ILMU KELAUTAN: *Indonesian Journal of Marine Sciences.* <https://doi.org/10.14710/ik.ijms.10.4.177-184>.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Alfabeta, CV. Bandung.
- Masa Depan Indonesia SeBagai Negara Kesatuan: Ditinjau Dari Segi Hukum Laut Dan Kelautan. (2000). *Masa Depan Indonesia Sebagai Negara Kesatuan: Ditinjau dari Segi Hukum Laut dan Kelautan.* <https://doi.org/10.22146/jkn.23253>.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Muhammad, S., Efani, A., Soemarno, S., & Primyastanto, M. (2012). *Kajian Ekonomi Rumah Tangga Nelayan Payang di Selat Madura, Jawa Timur.* *Jurnal WACANA.*
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Nawawi (2013:244) Yang Berjudul Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja.*
- Ngafifi, M. (2014). *KEMAJUAN TEKNOLOGI DAN POLA HIDUP MANUSIA DALAM PERSPEKTIF SOSIAL BUDAYA.* *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi.* <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>.



Oktama, R. Z. (2013a). Pengaruh Kondisi Ekonomi Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Keluarga Nelayan di Kelurahan Sugihwaras Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang Tahun 2013.

Oktama, R. Z. (2013b). Pengaruh Kondisi Ekonomi Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Keluarga Nelayan di Kelurahan Sugihwaras Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang Tahun 2013. *Digilib Unnes*.

P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA.

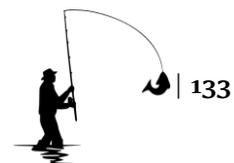
pengertianku.net. (n.d.). *No Title. Retrieved from* <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya.html>.

Pratama, D. S., Gumilar, I., & Maulina, I. (2012). Analisis pendapatan nelayan tradisional pancing ulur di Kecamatan Manggar, Kabupaten Belitung Timur. *Jurnal Perikanan Dan Kelautan*.

Rahim, A., & Dwi Hastuti, D. R. (2016). DETERMINAN PENDAPATAN NELAYAN TANGKAP TRADISIONAL WILAYAH PESISIR BARAT KABUPATEN BARRU. *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*. <https://doi.org/10.15578/jsekp.v11i1.3173>.



- Rosidah, S. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- SCHEIN, E. H. (1964). *Four Faces of Organization. Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*.
<https://doi.org/10.1037/007668>
- Siambaton, E. (2015). Etika dan Etiket Profesi Sekretaris Profesional. Epigram.
- Sumarsih. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Hand Out*.
- Sumintono, B., Wibowo, S. A., Mislana, N., & Tiawa, D. H. (2012). PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DALAM PENGAJARAN: SURVEI PADA GURU-GURU SAINS SMP DI INDONESIA. *Jurnal Pengajaran Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*.
<https://doi.org/10.18269/jpmipa.v17i1.251>.
- Suwinardi. (2017). Profesionalisme dalam Bekerja. *Orbith*.
- Vibriyanti, D. (2014). Kondisi sosial ekonomi nelayan tangkap Kota Tegal Jawa Tengah. *Jurnal Kependudukan Indonesia*.
- Wardono, B. (2017). PERUBAHAN MATA PENCAHARIAN DARI PETANI KE NELAYAN PERIKANAN TANGKAP



LAUT DI DESA KANIGORO KECAMATAN
SAPTOSARI, KABUPATEN GUNUNGKIDUL. Buletin
Ilmiah Marina Sosial Ekonomi Kelautan Dan
Perikanan.

<https://doi.org/10.15578/marina.v2i2.4966>.

Wikipedia Ensiklopedia. (n.d.). Era *Digital*. In Wikipedia.

Wikipedia Ensiklopedia.

www.maxmanroe.com. (n.d.). *No Title*. Retrieved from

<https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-profesi.html>.

Zakariya, M. I., Anna, Z., Dhahiyat, D. Y., Kunci, K., &
Kontribusi: (2017). Kontribusi Wisata Bahari
Terhadap Pendapatan Nelayan di Pulau Tidung,
Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi Dki Jakarta.
Jurnal Perikanan Dan Kelautan.

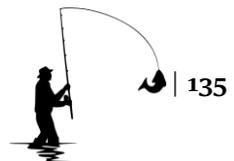
Zamzami, L. (2016). PARTISIPASI MASYARAKAT
NELAYAN DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA
WISATA BAHARI DI KABUPATEN AGAM. *Jurnal
Antropologi: Isu-isu Sosial Budaya*.
<https://doi.org/10.25077/jantro.v17i2.41>.

Zara, N., & Yasir, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN
FISIK RUMAH DAN PERSONAL HYGIENE
TERHADAP KEJADIAN TINEA PADA MASYARAKAT
NELAYAN KUALA KERTO BARAT KECAMATAN
TANAH PASIR. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan*



Kesehatan Malikussaleh.

<https://doi.org/10.29103/averrous.v5i1.1630>.



BIOGRAFI PENULIS



Marta Widian Sari, S.E, M.M

lahir di Payakumbuh pada Tanggal 20 Maret 1990. Jenjang pendidikan dasar ia tempuh di SD Yayasan Pendidikan Mayang Mangurai (YPMM) Tebing Tinggi, Tungkal Ulu, Tanjung Jabung Barat. Begitu juga dengan SMP dan SMA juga di lanjutkan di Yayasan Pendidikan Mayang Mangurai (YPMM) Tebing Tinggi, Tungkal Ulu, Tanjung Jabung Barat. Selama sekolah SMP, dan SMA di YPMM ia sangat aktif dalam *Marching Band* sekolah sebagai Mayoret. Kemudian ia melanjutkan kuliah S1 di Universitas Dharma Andalas Padang. Di masa kuliah ia juga sudah aktif di organisasi kampus dan organisasi lain di luar kampus seperti BEM dan sebagai penyiar radio. Di masa kuliah semester 6 ia juga sudah bekerja *part time* sebagai administrasi di perusahaan King Komputer. Kemudian penulis bekerja sebagai karyawan di PT. Bank Mandiri, Tbk. KCP Sungai Tambang, Sijunjung. Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang program studi Magister Manajemen. Setelah menyelesaikan S2 nya, penulis aktif sebagai staf pengajar atau dosen di



Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selain kesibukan yang dijalani, penulis juga aktif melakukan penelitian dan menulis artikel serta karya ilmiah lainnya. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan S3 Doktor Manajemen Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



Andry Novrianto, S.E, M.M lahir di Padang pada tanggal 08 November 1992. Jenjang pendidikan dasar ia tempuh di SD Theresia Padang dan di SMP Negeri 2 Padang. Jejang pendidikan menengahnya di SMA Negeri 4 Padang. Kemudian, ia melanjutkan kuliah S1 di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang jurusan manajemen. Pada tahun akhir perkuliahan, ia bekerja di UPI *Convention Group* sebagai *Banquet supervisor*. Kemudian penulis bekerja sebagai karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Padang, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang program studi Magister Manajemen. Setelah menyelesaikan S2-nya, penulis aktif sebagai staf pengajar atau dosen di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selain kesibukan yang dijalani, penulis juga aktif melakukan penelitian dan menulis artikel serta karya ilmiah lainnya.

PERUBAHAN PROFESI MASYARAKAT NELAYAN DI ERA 5.0

Wilayah pantai tentu identik dengan penduduk yang memiliki mata pencarian sebagai nelayan. Nelayan adalah orang yang melakukan kegiatan penangkapan ikan di laut yang pendapatannya menjadi penunjang utama dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan kita melihat perkembangan saat ini di era 4.0 menuju 5.0 bahwa berbagai destinasi wisata bahari menyebabkan banyak para nelayan beralih profesi menjadi pemandu wisata bahari. Banyak nelayan yang benar-benar meninggalkan pekerjaan utamanya ini dan beralih profesi menjadi pemandu yang professional. Maka mulai dari bahasa sang nelayan, cara mereka berpakaian dan peralatan yang mereka pakai harus menggambarkan bahwa mereka sudah menjadi pemandu yang baik, terpercaya dan professional. Dengan adanya keharusan untuk hal tersebut, para nelayan sudah mulai ramai menggunakan teknologi di era 4.0 menuju 5.0 ini walaupun dengan alat komunikasi dengan kualitas gadget yang menengah ke bawah. Namun teknologi ini sangat membantu dalam pencarian informasi dalam mengelola wisatawan yang datang. Mereka semakin mulai professional sehingga saat ini mereka menunjukkan perubahan yang baik termasuk ke kehidupan dan gaya hidup mereka yang saat ini menjadi pemandu wisata sebagai pekerjaan utama dan nelayan sebagai pekerjaan tambahan.



Penerbit Insan Cendekia Mandiri
Kapalo Koto No. 8, Selayo, Kec. Kubung, Solok
Email : penerbitbiv@gmail.com
Website : www.insancendekiamandiri.co.id



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA

