

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di Asia Tenggara yang memiliki 13.487 pulau besar dan kecil, 6.000 di antaranya adalah pulau tak berpenghuni. Posisi Indonesia terletak di antara dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia dan dua samudra yaitu Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Luas daratan Indonesia adalah 1.910.931 km² (www.bps.go.id) dengan luas perairan 3.544.743 km² (UNCLOS, 1982), dari data tersebut terlihat bahwa Negara Indonesia terdiri dari dua per tiga wilayah lautan dan satu per tiga wilayah daratan dengan himpunan gugusan pulau-pulau kecil. Terciptanya kondisi alam di Indonesia tidak luput dari kuasa Allah SWT karena DIA lah yang telah menciptakan seluruh alam semesta ini beserta isinya. Di dalam Al-qur'an surat Al-Baqarah ayat 29 menyebutkan:

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ
سَبْعَ سَمَاوَاتٍ ۚ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Dialah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikannya tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu” (Al-Baqarah(2):29).

Karena memiliki wilayah perairan yang lebih luas dibandingkan wilayah daratan, *illegal fishing* pun sering terjadi di perairan laut Indonesia. Banyak kapal-kapal asing milik negara tetangga yang masuk dan mencuri Sumber Daya Laut di

wilayah perairan Indonesia dan menyebabkan potensi kerugian negara sebesar Rp 80 triliun per tahun. Kerugian tersebut terdiri dari potensi ikan yang hilang mencapai RP 30 triliun dan potensi kehilangan penerimaan negara bukan pajak (PNBP) sebesar RP 50 triliun setiap tahun (Indomaritim, 2011).

Oleh karena itu, sejak tahun 2014 Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia (KKP-RI) melakukan berbagai macam upaya dengan menggalakkan hukum di wilayah perairan Indonesia guna mengurangi *illegal fishing*, seperti penenggelaman kapal asing, tindak pidana penjara, tindak pidana denda bagi pelaku, serta membuat kebijakan baru terkait *illegal fishing*. Setelah diberlakukan kebijakan yang mengatur pemberantasan illegal fishing, maka waktu operasional awak kapal pengawas KKP RI semakin bertambah dari ± 100 hari menjadi 150 hari.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu nahkoda kapal pada bulan April 2016 lalu menunjukkan bahwa perubahan waktu operasional mendapat bermacam reaksi, salah satunya adalah awak kapal merasa bersedih karena dengan bertambahnya waktu operasional mempersempit waktu untuk bersama dengan keluarga di rumah. Penambahan waktu operasional ini menyebabkan peningkatan beban kerja awak kapal di Direktorat Pengoperasian Kapal Pengawas yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum di bidang kelautan dan perikanan.

Konsekuensi dari meningkatnya beban kerja dapat berpengaruh terhadap berbagai kondisi psikologis. Menurut studi yang dilakukan oleh Arifin (2012), beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Selain itu beban kerja juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai dan prestasi pegawai (Anita,

2013) dan berimbas pada kehidupan pribadi. Hal ini juga dialami oleh awak kapal yang mempunyai waktu kerja yang berbeda dengan pekerja lainnya dan memiliki beban tugas yang lebih padat.

Menurut studi terdahulu dalam 25% kasus, pekerjaan merupakan penyebab terjadinya stress dan di antara berbagai macam pekerjaan yang berbeda pekerjaan sebagai awak kapal merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi (Carotenuto, Fasanaro, Molino, Sibilio, Saturnino, Traini & Amenta, 2013), pekerjaan yang paling berbahaya di dunia, pekerjaan ini dapat menjadi salah satu faktor stress bagi awak kapal dikarenakan kondisi cuaca yang buruk, kegaduhan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, waktu kerja shift dan isolasi dari keluarga dan teman (Nielsen, Berghelm & Eid, 2013). Awak kapal mempunyai dua faktor stres, yaitu faktor stres subjektif dan faktor stres objektif. Faktor stres subjektif tergantung pada persepsi individu terhadap kondisi dirinya dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaannya sedangkan faktor stres objektif tergantung pada pekerjaan yang dilakukan seperti kebisingan di kapal, perubahan suhu, kurangnya prospek karir ke depan, kesulitan untuk tidur, kelelahan, terpisah jarak dengan keluarga dan rumah dalam jangka waktu yang lama dan lain sebagainya. Hal ini dapat memberikan dampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis awak kapal (Carotenuto, Fasanaro, Molino & Amenta, 2012)

Waktu kerja awak kapal yang padat dan jarak yang jauh dari keluarga dan rumah dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga awak kapal. Hal ini dilihat dari masuknya keluhan yang ke Kasie. Pengawakan dari para istri awak kapal. Diantara keluhan-keluhan tersebut misalnya istri tidak ditemani ketika melahirkan, kurangnya waktu bersama

keluarga, istri tidak mendapatkan kiriman uang, istri menggugat cerai suaminya yang bekerja sebagai awak kapal pengawas dan sebagainya. Selama satu bulan sedikitnya ada dua istri yang datang ke kantor untuk memberikan keluhan tentang suaminya. Keluhan-keluhan dari para istri awak kapal pengawas merupakan kondisi *family to work conflict*, yaitu terjadi ketika urusan keluarga pekerja mengganggu tugas-tugas di pekerjaan (Frone dkk, 1992; Rantanen, 2008).

Meskipun hal tersebut tidak dirasakan secara langsung oleh awak kapal pengawas namun keluhan-keluhan yang berasal dari para istri mereka memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja awak kapal dalam pekerjaannya. Sedangkan keterbatasan ruang, waktu dan energi yang dimiliki awak kapal untuk bersama dengan keluarganya dan para kerabat dikarenakan pertambahan waktu operasional dapat menjadi pemicu utama dari *work to family conflict*. *Work-family conflict* terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu tugas-tugas yang ada di keluarga (Frone dkk, 1992; Rantanen, 2008).

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang berperan aktif dalam dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja, yaitu kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaan, dan memiliki peran ganda baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga. Oleh karena itu pekerja dewasa mempunyai tugas untuk menyeimbangkan tuntutan mereka dalam peran pekerjaan dan dalam peran keluarga guna meminimalkan konflik (Juariyah & Harsono, 2011). Konflik ini dapat menjadi pemicu stress, distress dan depresi. Keterbatasan ruang, waktu dan energi yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran (*interrole conflict*) tersebut (Asforth, Kreiner & Fugate, dalam Rau & Hyland, 2002). konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh besar terhadap

kesejahteraan pekerja yang dapat berdampak pada aspek fisik, perilaku dan kognitif-afektif hidup pekerja (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Siti Aisyah binti Panatik dkk, 2011) dan keterlambatan dalam masuk kerja dan tingkat absensi pada pekerja (Juariyah & Harsono, 2011), konflik pekerjaan-keluarga juga berhubungan secara signifikan dengan stres kerja dan kepuasan kerja pekerja (Armstrong, 2015). Ketika konflik antara domain pekerjaan dan keluarga sudah sampai pada titik krisis maka dapat mengakibatkan dampak yang negatif terhadap kesejahteraan pekerja (Armstrong, 2015).

Dalam Agama Islam tidak mengajarkan adanya sifat yang radikal dan ekstrim antar manusia, karena sesungguhnya manusia diciptakan oleh Allah SWT *“rahmatan lil’alamin”*. Maksudnya adalah Islam mengajarkan cara untuk berbagi kasih sayang ke seluruh penjuru alam semesta, tidak hanya perdamaian antar umat muslim saja akan tetapi ke sesama manusia di muka bumi ini (Syamsuddin, 2013). Oleh karena itu, agama Islam membenci suatu konflik yang terjadi di antara umatnya karena suatu hal yang menyebabkan perceraian antar umat (konflik) dapat memutuskan tali silaturahmi antar individu tersebut dan apabila suatu konflik sudah menjadi besar dapat membinasakan sesama. Hal ini terdapat dalam sabda Rasulullah SAW yang berbunyi:

أَلَا أَخْبَرُكُمْ بِأَفْضَلِ مِنْ دَرَجَةِ الصَّيَّامِ وَالصَّلَاةِ وَالصَّدَقَةِ، قَالُوا بَلَى يَا
رَسُولَ اللَّهِ قَالَ : إِصْلَاحُ ذَاتِ الْبَيْنِ وَفَسَادُ ذَاتِ الْبَيْنِ الْحَالِقَةُ (رواه أبو داود)

Artinya: “Maukah kalian saya beritahu suatu hal yang lebih utama daripada derajat puasa, sholat dan sedekah?. Para sahabat menjawab: tentu ya Rasulullah. Lalu Nabi SAW bersabda: hal tersebut adalah mendamaikan perselisihan, karena karakter perselisihan itu membinasakan” (HR. Abu Daud).

Kesejahteraan psikologis pekerja (*employee well being*) merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam dunia pekerjaan. *Employee well-being* dapat diartikan sebagai bagian dari seluruh kesejahteraan yang diperoleh dari suatu pekerjaan dan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja (Juniper, 2010). *Employee well-being* mencakup segala pandangan, perasaan dan persepsi tentang pekerjaan pekerja dan institusi mereka. Terganggunya kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi kondisi psikologis pekerja, seperti stress dan *burn out* (Juniper, 2010). Hasil dari *well-being* yang negatif dapat membuat seseorang menjadi cepat marah, merasa cemas dan depresi yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan bekerja (*job dissatisfaction*), intensi untuk keluar dari organisasi/instansi (*intention to leave*) dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) (Dewe & Kompier, 2010; Van der vaat, Linde & Cockeran, 2013).

Rasulullah SAW menyebutkan bahwa ketentraman, ketenangan, kegembiraan dan keceriaan merupakan ciri dari para penghuni surga, hal ini dapat dilihat dalam surat Al-Fajr ayat 27-28 dan surat Abasa ayat 38-39. AL-Qur'an juga menjelaskan bahwa jika seorang manusia ingin mendapatkan rasa ketenangan dan ketentraman di dalam hidupnya maka, hendaknya ia bersandar serta bertawakkal kepada Allah SWT dan apabila ia mendapatkan kesulitan dalam hidupnya dan tekanan yang berat di dirinya maka yang harus dilakukan adalah mendekatkan diri kepada Allah SWT (*taqarrub ilallahi*) dengan cara memperbanyak sholawat, sholat, istighfar, sedekah, mengingat diri akan hadirnya maut, bertobat dan sebagainya agar tercipta sebuah ketentraman dalam dirinya.

Oleh karena itu penelitian ini ingin meneliti apakah terdapat hubungan antara *work family-conflict* dengan *employee well-being* pada awak kapal pengawas perikanan Direktorat Pengoperasian Kapal Pengawas. Diharapkan dengan diadakannya penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan dalam membuat suatu kebijakan yang mengatur tentang kesejahteraan psikologis awak kapal dengan mengantisipasi munculnya konflik pekerjaan-keluarga.

1.2 Identifikasi Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *employee well-being* pada awak kapal pengawas perikanan Direktorat Pengoperasian Kapal Pengawas?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan *work-family conflict* dengan *employee well-being* pada awak kapal pengawas Perikanan Direktorat Pengoperasian Kapal Pengawas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

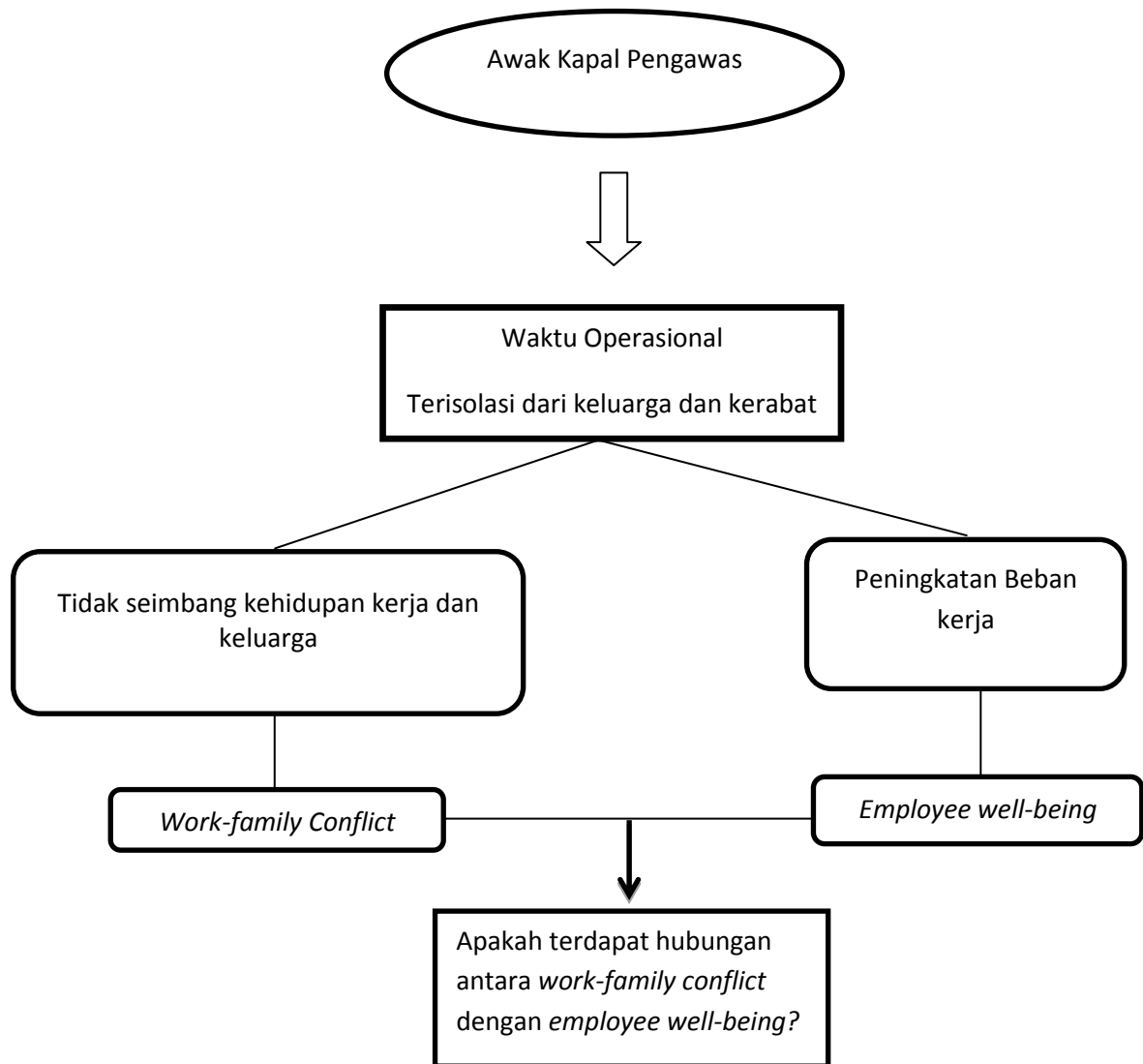
Penelitian ini nantinya dapat dijadikan sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan *work family conflict* dan

hubungannya dengan *employee well being* pada awak kapal pengawas Direktorat Pengoperasian Kapal Pengawas.

1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi tambahan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan atau pihak yang berkepentingan terkait dengan *work family conflict* dan hubungannya dengan *employee well being* awak kapal pengawas Direktorat Pengoperasian Kapal Pengawas.

1.5 Kerangka Berfikir



Keterangan:

Awak kapal pengawas memiliki jam kerja yang berbeda dari pekerja lainnya. Waktu kerja yang dimiliki awak kapal adalah selama 150 hari di laut, yang mana waktu kerja ini melebihi waktu normal pekerja bekerja lainnya. Dari waktu kerja yang padat ini dapat meningkatkan beban kerja pekerja dan

terganggunya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga pekerja. Menurut Arifin (2012), meningkatnya beban kerja pekerja berpengaruh terhadap berbagai kondisi psikologis, salah satunya adalah kesejahteraan pekerja (*employee well-being*). Sedangkan terganggunya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga pekerja dapat menimbulkan konflik antar peran pekerja, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga.

Studi terdahulu yang dilakukan oleh Allen, dkk (2000) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh besar terhadap kesejahteraan pekerja yang dapat berdampak pada aspek fisik, perilaku dan kognitif-afektif hidup pekerja dan sebaliknya, kesejahteraan pekerja yang negatif juga dapat membuat pekerja menjadi cepat marah, merasa cemas dan depresi yang dapat mengakibatkan terjadinya *work-family conflict* (Dewe & Kompier, 2010; Van der vaat dkk 2013). Maka dari itu peneliti ingin melihat hubungan *work-family conflict* dengan *employee well-being* pada awak kapal pengawas. Peneliti berasumsi bahwa ketika seorang awak kapal mempunyai tuntutan kerja yang tinggi, maka ia dapat mengalami stres kerja maupun depresi yang kemudian dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang kemudian mempengaruhi kesejahteraan awak kapal.