

**Pengaruh Diklat, Pengetahuan, Pengambilan Keputusan, Komitmen
Organisasional Terhadap Kinerja Penegak Hukum Laut**
*Influence of Training, Knowledge on, Decision Making, Organization Commitment to
The Performance of Marine Law Enforcement*

Willem Nikson Sitompul

Puslitbang Perhubungan Laut Badan Litbang Kementerian Perhubungan
Jl. Medan Merdeka Timur No. 5 Jakarta Pusat
ooo_wills@yahoo.co.id

Naskah diterima 02 Oktober 2014, diedit 16 Oktober 2014, dan disetujui terbit 28 Nopember 2014

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, pengambilan keputusan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja penegak hukum laut pada Satuan Tugas Badan Koordinasi Keamanan Laut di DKI Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif model analisis Jalur, dengan menempuh empat tahap, yaitu survei, disain kausalitas, validasi dan reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, dilakukan sebanyak 2 tahap, sebelum diberikan tindakan (uji coba) dan sesudah diberi tindakan, dengan menggunakan sampel penelitian 108 pegawai. Pengumpulan data diolah dan dianalisis secara statistik deskriptif dan inferensial (uji hipotesis dengan analisis jalur). Hasil penelitian membuktikan variasi yang terjadi pada kinerja penegak hukum laut yang dikoordinasikan Bakorkamla DKI Jakarta, dipengaruhi positif secara langsung oleh variasi pendidikan dan pelatihan, pengetahuan, pengambilan keputusan dan komitmen organisasional..

Kata kunci: diklat, pengetahuan, pengambilan keputusan, komitmen organisasional, kinerja penegak hukum laut

ABSTRACT

This research aimed at obtain a description of the influence of marine law enforcement training, and as wellas knowledge, decision making, organizational commitment law enforcement performance at Maritime Security Coordinating Board the Task Force on in Jakarta. This research is quantitative approach path method analysis, design causality, by using 108 sample of employees. Research data collection using questionnaires, conducted by 2 steps before the given action (test) and after given action. Collecting data is processed and analyzed through descriptive and inferential statistics (hypothesis testing with path analysis). The results proved the direct influence positively marine law enforcement training, law enforcement marine knowledge, decision making, and organizational commitment against employee performance.

Keywords: Training, Knowledge, Decision Making, Organizational Commitment, Performance, Marine Law Enforcement

PENDAHULUAN

Hukum laut internasional dan zona-zona maritim yang timbul dari konvensi Hukum Laut PBB 1982 (UNCLOS 1982), beserta hak-hak dan kewajiban negara-negara yang menjadi peserta dari konvensi ini. Penting untuk dipahami latar belakang yang lebih *unified*, mengapa hukum laut memiliki karakteristik tersendiri dalam kasanah keilmuan dan berkaitan dengan aturan main di laut. Pemahaman dimaksud, adalah untuk setiap orang baik secara individu maupun kelembagaan, yang memanfaatkan laut sebagai bagian aktivitas kehidupan. Oleh karena itu laut dinyatakan dalam konvesi ini, harus tetap bersih, nyaman, aman dan terhindar dari pelanggaran hukum laut. Pelaksanaan pernyataan itu, adalah melalui penegakan hukum di laut oleh negara-negara yang memiliki karakteristik laut sebagai wilayah yuridiksi negaranya.

Pemerintah RI, memahami pelaksanaan kegiatan penegakan hukum laut selama ini, dilakukan secara multi instansi dan multi fungsi (kebijakan yang tumpang tindih), sekaligus menggambarkan rendahnya kinerja penegak hukum laut di Indonesia, karena tidak sesuai dengan ketentuan internasional (*United Nations Convention on The Law of The Sea* 1982, Pasal 213 - 220), dan membingungkan para pelaku ekonomi kelautan (*stake holder*) dan masyarakat maritim di Indonesia. Dalam ketentuan tersebut dikemukakan, bahwa pelaksana penegak hukum laut yang diakui secara internasional pada masing-masing negara, dilakukan oleh lembaga Badan *Coast Guard*. Di Indonesia, pemerintah RI, sejak diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2008, tentang Pelayaran,

sampai dengan saat ini belum terwujud secara pasti. Sedangkan praktek penegakan hukum laut secara berlapis, terus berjalan, sehingga yang dirasakan para pelaku ekonomi kelautan (*stake holder*) dan masyarakat maritim di Indonesia, adanya keterbatasan gerak. Dapat dilihat pada tabel 1.

Peran pegawai dalam fungsi dan tugas pokoknya dalam suatu instansi/organisasi pemerintah sangat penting. Walaupun kebutuhan-kebutuhan dari aspek sarana dan prasarana dan pendanaan untuk instansi/ organisasi pemerintah sudah terpenuhi, namun semua itu tidak ada manfaatnya bila tidak ada kehadiran dan peran pegawai dalam fungsi dan tugas pokoknya di dalam instansi/organisasi pemerintah tersebut. Oleh karena itu Pegawai harus dikelola secara profesional sehingga menghasilkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara profesional. Dengan demikian akan terlihat kualitas pegawai itu yang tergambar dari kinerja pegawai itu sendiri (bermuara pada unjuk kerja seseorang untuk mencapai keinginannya sesuai dengan yang disampaikan)[1], yang juga sebagai unjuk kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi [2] [3].

Kenyataan di lapangan menggambarkan rendahnya kinerja penegak hukum laut yang dilakukan selama ini secara multi instansi dan multi fungsi, karena tidak sesuai dengan hukum laut internasional [4] dan seharusnya dilakukan oleh satu lembaga yang juga diakui secara internasional melalui *Sea and Coast Guard* [5]. Demikian juga dibentuknya Badan Koordinasi Keamanan Laut RI (BAKORKAMLA) oleh pemerintah melalui

Tabel 1.
Kegiatan Penegakan Hukum Laut Secara Multi Instansi dan Multi Fungsi (Gambaran Kinerja Penegak Hukum Laut di Indonesia)

No.	Kewenangan	Lembaga-lembaga di Wilayah Laut											
		TNI AL	POLRI	DKP	DEPHUB	BEACUKAI	IMIGRASI	KLH	DEPHUT	DEPTAN	DEPKES	ESDM	PEMDA
1	Melakukan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran	v	v		v								
2	Melakukan pengawasan, pencegahan, dan penanggulangan pencemaran di laut			v	v			v					
3	Pengawasan dan penertiban kegiatan serta lalu lintas kapal		v		v								
4	Pengawasan dan penertiban kegiatan salvage, pekerjaan bawah air, serta eksplorasi dan eksploitasi kekayaan laut	v	v	v				v	v			v	v
5	Pengamanan Sarana Bantu Navigasi-Pelayaran				v								
6	Mendukung pelaksanaan kegiatan pencarian dan pertolongan jiwa di laut.	v	v		v								
7	Melaksanakan patroli laut	v	v	v	v	v							
8	Melakukan pengejaran seketika (<i>hot pursuit</i>)	v	v	v	v	v							
9	Memberhentikan dan memeriksa kapal di laut	v	v	v	v								
10	Melakukan penyidikan	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v

Sumber: *Gakum Bakorkamla DKI Jakarta, 2009*

Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan yaitu untuk mengkoordinasikan penegakan hukum laut menjadi satu instansi dalam multi fungsi, namun masih menggambarkan rendahnya kinerja penegak hukum laut. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlarut, mengingat Indonesia merupakan negara maritim kepulauan terbesar di dunia yang terletak sangat strategis pada posisi silang lalu lintas perekonomian dunia, dan penting untuk menjamin penyelenggaraan penegakan hukum laut bagi kepentingan nasional dan internasional.

Semua itu membutuhkan pengalaman dan kompetensi para penegak hukum laut.[6] “Perompakan Kapal di Indonesia-Fakta atau Konspirasi Opini?,”[7] menunjukkan rendahnya kinerja pegawai penegak hukum laut dipengaruhi oleh diklat, pengetahuan penegakan hukum laut, pengambilan keputusan dan komitmen organisasional pegawai. Hasil penelitian menunjukkan 59% kurang memahami penegakan hukum laut berdasarkan *United Nations Convention on the Law of the Sea* Tahun 1982, 41% memahami penegakan hukum laut berdasarkan kebijakan penegakan hukum laut masing-masing instansi.[8] Hal ini menggambarkan kurangnya perhatian kelembagaan dalam mendalami hukum laut *United Nations Convention on the Law of the Sea* 1982 dan kurangnya sosialisasi hukum laut tersebut kepada para penegak hukum laut yang melakukan penegakan hukum laut, sehingga disarankan untuk melakukan studi lanjutan yang intinya bagaimana menyamakan pemahaman penegakan hukum laut melalui diklat penegakan hukum laut oleh instansi yang berwenang untuk itu.

Kepentingan diklat untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu bagaimana organisasi mengupayakan, mengagendakan dan menyelenggarakan dengan baik dan memadai, dalam arti sesuai dengan kebutuhan, kepentingan dan harapan pegawai sehingga, meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi kerja pegawai,[9] yang artinya menyatakan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi kerja pegawai, dapat mendorong optimalisasi kinerja pegawai, yang menjadikan pegawai dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi, meningkat kecakapan pegawai dalam pengambilan keputusan yang mencerminkan bentuk kematangan intelektual seseorang, dan menstimulasi komitmen organisasional pegawai.[10] Dengan demikian kepentingan penyelenggaraan diklat yang baik akan meningkatkan pengetahuan yang tinggi atas penegakan hukum laut, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai, menstimulasi pegawai untuk meningkatkan komitmen organisasional, dapat menjadi *good will* dan

modalitas penting bagi pegawai dalam pengambilan keputusan di lapangan.[11] Sedangkan pengambilan keputusan pegawai yang tepat dapat berdampak pada kinerjanya, namun sebaliknya keputusan yang salah atau tidak akurat akan berdampak pada rendahnya kinerja. Sehingga pengambilan keputusan yang tepat dan memiliki akurasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.[12]

Dari beberapa permasalahan secara kajian teoretik di atas, yang teridentifikasi rendahnya kinerja pegawai dalam penegakan hukum laut, yakni tidak efektifnya diklat penegakan hukum laut, minimnya pengetahuan penegakan hukum laut, kurang tegasnya pengambilan keputusan atas kasus pelanggaran hukum di laut, rendahnya komitmen organisasional pegawai. Sehingga tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh diklat penegakan hukum laut, pengetahuan penegakan hukum laut, pengambilan keputusan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai satuan tugas Bakorkamla di DKI Jakarta. Sedangkan tujuan penulisan artikel memperkaya penelitian dan merumuskan hipotesis tentang pengaruh diklat penegakan hukum laut, pengetahuan penegakan hukum laut, pengambilan keputusan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai satuan tugas Bakorkamla di DKI Jakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain kausalitas, yang dilakukan pada pada jabatan struktural unit kerja Bakorkamla DKI Jakarta. Pelaksanaannya menggunakan instrumen angket yang disebar kepada 108 orang (penegak hukum laut) sebagai sasaran atau subyek penelitian. Instrumen angket dalam bentuk skala likert sangat setuju/seralu (skor 5), setuju/sering (skor 4), ragu-ragu/jarang (skor 3), tidak setuju/kadang-kadang (skor 2) dan sangat tidak setuju/tidak pernah (skor 1) terdiri masing-masing 26 butir pernyataan variabel kinerja pegawai (Y), 19 butir pernyataan diklat penegakan hukum laut (X₁), 19 butir pernyataan pengambilan keputusan (X₂), 25 butir pernyataan komitmen organisasional (X₃).

Sedangkan variabel pengetahuan penegakan hukum laut (X₄), 26 butir pernyataan dalam bentuk test dengan skala benar (1) dan salah (0). Penggunaan teknik analisis data yang digunakan berpedoman pada Sutrisno Hadi (2002: 157) bahwa untuk menguji hipotesis dan analisis data penelitian yang pengaruh maka dapat dianalisis dengan metode sebagai berikut: Metode Analisis Deskriptif, Uji Validitas Dan Reliabilitas, Uji Normalitas Galat

Taksiran Regresi (*Teknik Lilliefors*), Dan Uji *Homogenitas Varians* (*Teknik Uji Barlett*), *Analisis Jalur/Path Analysis*.

Dalam rangka mempermudah dan mempercepat proses analisis, dipergunakan sistem komputerisasi dengan mempergunakan program MS. Excell dan SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, maka uji hipotesis antar variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y , menggambarkan secara keseluruhan pengaruh langsung positif, sebagai berikut : Diklat Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{Y1}) sebesar 0.201 dengan $t_{hitung} = 2.134$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$, maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.134 > 1.667$. Pengetahuan Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{Y2}) sebesar 0.253 dengan $t_{hitung} = 3.599$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.599 > 1.667$.

Pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{Y3}) sebesar 0.295 dengan $t_{hitung} = 3.204$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.204 > 1.667$. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasional Pegawai berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{Y4}) sebesar 0.218 dengan $t_{hitung} = 2.425$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.425 > 1.667$, ditafsirkan bahwa Komitmen Organisasional (X_4) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Diklat Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{41}) sebesar 0.386 dengan $t_{hitung} = 4.048$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.048 > 1.667$. Pengetahuan penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasional pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{42}) sebesar 0.192 dengan $t_{hitung} = 2.584$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.584 > 1.667$.

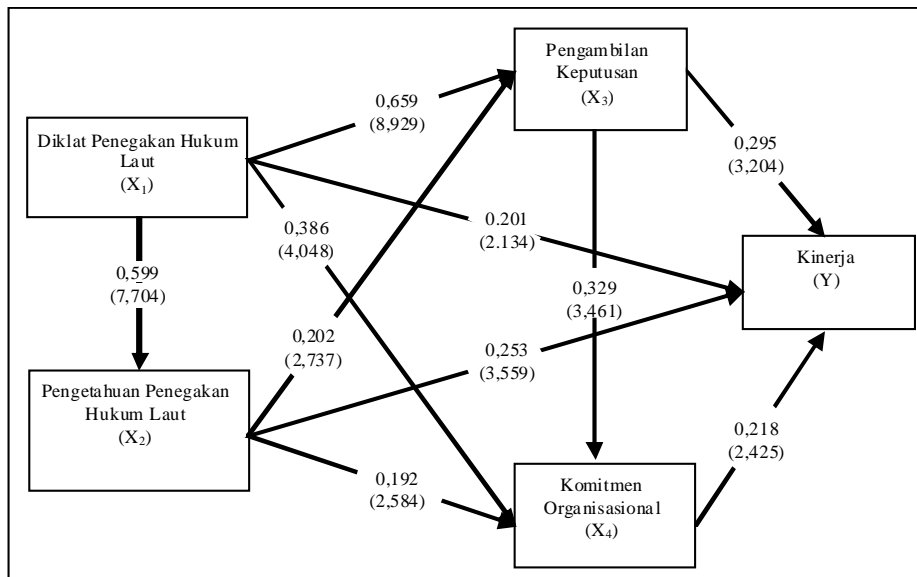
Pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasional pegawai,

dengan nilai koefisien jalur (p_{43}) sebesar 0.329 dengan $t_{hitung} = 3.461$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.461 > 1.667$. Diklat penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0.659 dengan $t_{hitung} = 8.929$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.929 > 1.667$. Pengetahuan penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0.202 dengan $t_{hitung} = 2.737$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.737 > 1.667$.

Diklat penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif terhadap pengetahuan penegakan hukum laut pegawai, dengan nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0.599 dengan $t_{hitung} = 7.704$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} 1.667$ maka tolak H_0 terima H_1 . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.704 > 1.667$. Hasil rangkuman analisis dan uji statistik terhadap hipotesa di atas, tertuang pada gambar 1 dan tabel 2.

Diklat penegakan hukum berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, juga terhadap komitmen organisasional, pengambilan keputusan, termasuk diklat juga berpengaruh langsung positif terhadap pengetahuan penegakan hukum laut, sehingga secara empiris pelaksanaan diklat penegakan hukum laut memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai, komitmen organisasional, pengambilan keputusan dan pengetahuan penegakan hukum laut. Artinya menyatakan: (a) diklat sangat tergantung pada bagaimana Bakorkamla melakukan pengelolaan diklat penegakan hukum laut secara benar. [13] (b) diklat yang berhasil ialah melalui manajemen pendidikan dengan sistematis, benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien. Bakorkamla juga memberi tanggungjawab pada pegawainya untuk mengukur kemampuannya dalam diklat, termasuk setelah itu menampilkan kualitas penegak hukum di lapangan, tentunya kebutuhan pelaksanaan diklat dipersiapkan seutuhnya ke dalam suatu sistem pendidikan oleh Bakorkamla. [14] (c) kesiapan suatu sistem pendidikan meliputi metode, instruktur, sarana dan prasarana, dan kurikulum.

Dengan kesiapan tersebut diklat mempunyai peran penting di dalam organisasi, diklat diselenggarakan dengan baik dan memadai dalam arti sesuai dengan kebutuhan, kepentingan dan harapan pegawai maka hal itu akan memberikan dampak nyata bagi peningkatan keterampilan pengetahuan dan kompetensi kerja pegawai, yang juga dapat menstimulasi komitmen organisasional



Gambar 1. Koefisien Jalur dan t hitung Pengaruh Diklat Penegakan Hukum Laut, Pengetahuan Penegakan Hukum Laut, Pengambilan Keputusan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Tabel .2
Rangkuman Analisis dan Uji Statistik Terhadap Hipotesa

No.	Hipotesis	Keputusan H_0	Kesimpulan
1.	Diklat Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai	$H_0 : \beta_{Y1} = 0$ $H_1 : \beta_{Y1} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
2.	Pengetahuan Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai	$H_0 : \gamma_2 = 0$ $H_1 : \gamma_2 > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
3.	Pengambilan Keputusan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai	$H_0 : \gamma_3 = 0$ $H_1 : \gamma_3 > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
4.	Komitmen Organisasional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai	$H_0 : \gamma_4 = 0$ $H_1 : \gamma_4 > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
5.	Diklat Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional Pegawai	$H_0 : \beta_{41} = 0$ $H_1 : \beta_{41} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
6.	Pengetahuan Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional Pegawai	$H_0 : \beta_{42} = 0$ $H_1 : \beta_{42} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
7.	Pengambilan Keputusan berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional Pegawai	$H_0 : \beta_{43} = 0$ $H_1 : \beta_{43} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
8.	Diklat Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap Pengambilan Keputusan Pegawai	$H_0 : \beta_{31} = 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
9.	Pengetahuan Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap pengambilan Keputusan Pegawai	$H_0 : \beta_{32} = 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif
10.	Diklat Penegakan Hukum Laut berpengaruh langsung terhadap Pengetahuan Penegakan Hukum Laut Pegawai	$H_0 : \beta_{21} = 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	H_0 ditolak Berpengaruh Langsung positif

Sumber: olah data

pegawai dan setiap kegiatan memiliki kecakapan dalam pengambilan keputusan.

Diklat yang dikelola oleh Bakorkamla diharapkan menggambarkan kematangan intelektual pegawai. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, yang kemudian dapat mendorong optimalisasi kinerja pegawai. [15] (d) efektivitas pelatihan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, termasuk keterkaitan antara diklat dengan pengetahuan “*recent studies on this subject claim that organizations that are concentrating more on training produce improved financial results and net sales, their profit margins get increased also their employees can grow their skills and knowledge to better perform their jobs.*” [16]

Dengan demikian, maka penelitian ini semakin menguatkan teori-teori dan penelitian terdahulu, yang menunjukkan peran penting diklat penegakan hukum laut dalam meningkatkan kinerja pegawai, komitmen organisasional, dan pengambilan keputusan serta pengetahuan penegakan hukum laut.

Pengetahuan penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, komitmen organisasional dan pengambilan keputusan. Hasil tersebut menunjukkan bukti bahwa secara empiris peningkatan pengetahuan penegakan hukum laut pegawai Bakorkamla akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja, komitmen organisasional dan pengambilan keputusan. Artinya menyatakan: (a) pengetahuan merupakan modal

utama yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil maksimal. Bakorkamla menyiapkan dengan matang tentang pengetahuan penegakan hukum laut, meliputi tentang laut teritorial, lintas damai, zona tambahan, lintas transit, zona ekonomi eksklusif, landas kontinen, laut lepas, kawasan, riset ilmiah kelautan, perlindungan dan pelestarian lingkungan laut, dan penyelesaian sengketa, sesuai aturan UNCLOS 1982. [17]

Dengan demikian pegawai Bakorkamla sebagai penegak hukum laut yang memiliki pengetahuan yang tinggi atas penegakan hukum laut dapat berkontribusi positif menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil maksimal, menstimulasi pegawai meningkatkan komitmen organisasional, selain itu, mampu mengambil keputusan secara tepat, yang mana semua itu dapat menjadi *good will* dan modalitas penting bagi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Penjabaran tersebut sesuai dengan pengetahuan penegakan hukum laut yang tinggi ada keinginan kuat pegawai untuk mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi, terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi dan loyal terhadap organisasi.

Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian bahwa pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.[18] Demikian juga keinginan kuat untuk mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi, terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi dan loyal terhadap organisasi, dan bentuk kematangan intelektual seseorang dalam proses pensejatan dirinya untuk mengemban tugas untuk dapat mengambil keputusan secara tepat dan akurat. [19] Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang menjelaskan peran penting pengetahuan penegakan hukum laut dalam meningkatkan kinerja, komitmen organisasional dan pengambilan keputusan.

Komitmen organisasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Temuan ini memberikan gambaran bahwa secara empiris peningkatan komitmen organisasional pegawai Bakorkamla akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan kuat seseorang untuk mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi, terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi dan loyal terhadap organisasi.[20]

Kemudian juga membuktikan dalam penelitian menemukan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat teori dan penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang pentingnya komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Diklat penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasional, pengambilan keputusan, pengetahuan penegakan hukum laut. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya pelaksanaan diklat penegakan hukum laut yang baik oleh Bakorkamla akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai, komitmen organisasional pegawai, pengetahuan penegakan hukum laut dan meningkatnya ketepatan dalam pengambilan keputusan pegawai.

Pengetahuan penegakan hukum laut berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasional, pengambilan keputusan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya pengetahuan yang luas tentang penegakan hukum laut, yang dipersiapkan Bakorkamla akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai, komitmen organisasional pegawai dan meningkatnya ketepatan dalam pengambilan keputusan pegawai.

Pengambilan keputusan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasional. Temuan ini memberikan makna bahwa peningkatan ketepatan dan kemampuan dalam pengambilan keputusan pegawai Bakorkamla dalam penegakan hukum laut, akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai dan komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan komitmen organisasional pegawai Bakorkamla akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai itu sendiri.

Saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu: Satuan Tugas Badan Koordinasi Keamanan Laut DKI Jakarta lebih proaktif dalam mengidentifikasi pengetahuan penegakan hukum laut yang dibutuhkan oleh para pegawai. Oleh karena itu, secara berkala, perlu diadakan survei kepada pegawai, untuk menanyakan tentang pengetahuan-pengetahuan penegakan hukum laut yang dibutuhkan. Hasil yang didapatkan dari survei sebagai acuan untuk menentukan materi-materi diklat.

Kemudian selanjutnya juga diperlukan umpan balik pegawai yang mengikuti penyelenggaraan diklat untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan dalam penyelenggaraan diklat. Pimpinan membudayakan saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dan mengembangkan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) di lingkungan organisasi. Budaya berbagi pengetahuan tentang penegakan

hukum laut akan mempermudah dalam penyebaran informasi-informasi ke sesama pegawai dengan hasil yang lebih efektif dan efisien.

Sementara manajemen pengetahuan akan memudahkan dalam mengelola kebutuhan pengetahuan pegawai yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan memajukan organisasi. Usaha tersebut juga perlu didukung dengan adanya pelatihan-pelatihan rutin dan mengikutsertakan dalam seminar-seminar yang dapat memberi tambahan wawasan bagi pegawai. Pegawai Bakorkamla sebaiknya diberikan pelatihan yang memadai tentang pengambilan keputusan, sehingga dapat mengambil keputusan dengan pendekatan-pendekatan ilmiah yang lebih menjamin ketepatan dalam mengambil suatu keputusan.

Pegawai juga perlu diberikan keleluasaan dalam mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas dan didelegasikan tugas-tugas manajerial untuk membiasakan para pegawai untuk mengambil suatu keputusan. Pegawai juga harus diberikan tanggung jawab untuk mengambil risiko atas setiap keputusan yang diambil untuk meningkatkan kehati-hatian dan kecermatan dalam mengambil suatu keputusan. Komitmen organisasi pegawai perlu dipelihara dan ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Upaya pemeliharaan dan peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan oleh pegawai sendiri dan didukung oleh organisasi. Upaya yang dapat dilakukan pegawai yaitu berusaha menumbuhkan kesadaran dalam diri pribadi bahwa dalam bekerja harus dilandasi keikhlasan dan memiliki pandangan realistik bahwa organisasi adalah tempat untuk mencari nafkah hidup sehingga perlu dijaga dan dikembangkan eksistensinya secara terus menerus dan berkelanjutan.

Sedangkan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan fasilitas yang lebih memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang selama ini belum terpenuhi, baik yang terkait dengan kebutuhan primer, sekunder maupun tertier.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Perhubungan Laut, dan Instansi terkait yang telah memberikan data primer dan sekunder yang diperlukan guna penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gronlund, Norman E. 1982. *Constructing Achievement Tests*. N.J: Prentice-Hall, Inc.
- [2] Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT. Grasindo, Jakarta;
- [3] Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandor Maju, Bandung;
- [4] United Nations Convention on The Law of The Sea 1982.
- [5] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Jakarta;
- [6] Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2005 tentang Bakorkamla, Jakarta;
- [7] Rahman Fajriyansah. 2007. *Perompakan Kapal Di Indonesia-Fakta atau Konspirasi Opini?* Jaya Pustaka Media Utama. Surabaya;
- [8] Sitompul, Nikson "Kajian Kebutuhan Diklat Penyamaan Pemahaman Penegakan Hukum Keselamatan dan Keamanan di Laut dan Lingkungan Maritim." *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, Volume 12 Nomor 2, 2010: 98-116, Jakarta;
- [9] Anderson, Lorin W., dan David R. Krathwohl, 2001. *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Longman, New York.
- [10] Aguinis, Herman. 2009. *Performance Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- [11] Sitompul, Nikson dan Aswanti. 2009. *Kewenangan dan Identitas Lembaga Penjaga Laut dan Pantai Sebagai penegak Hukum Keselamatan*. Bakorkamla. Jakarta.
- [12] Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill. Boston.
- [14] Bambang Harsono, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar* (<http://E-journal.stie-aub.ac.id/e-journal/index.php/excellent/article/view/129/109>, diakses 2 Agustus 2013)
- [15] Masruri, *Pengaruh Faktor Pelatihan Dan Faktor Pendidikan terhadap Keputusan Pemberian Kredit pada Calon Nasabah di PD. BPR BKK Kudus Cabang Jekulo*, *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 3 No. 2 Juli 2009 ISSN : 1411-1799. <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/249>. diakses tanggal 11 Agustus 2013.
- [16] Khan, Raja Abdul Ghafoor Furqan, Ahmed, Khan, dan Muhammad Aslam, Khan. "Impact of Training and Development on Organizational Performance." *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 11 ISS. 7, 2011: 42-64.
- [17] Natalia Kosasih dan Sri Budiani, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol.3, No.2, September 2007, (Universitas Kristen Petra, 2007), hh. 80-88, Surabaya;
- [18] Verisa Angelia Efendi dan Eddy Madioono Sutanto. *Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra*. *Jurnal AGORA* Vol.1, No.1, 2013, <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/301>, diakses tanggal 16 Juli 2013. Surabaya;

- [19] Sumarsono dan Yayat, Analisis Sikap dan Pengetahuan Konsumen Terhadap Ecolabelling Serta Pengaruhnya Pada Keputusan Pembelian Produk Ramah Lingkungan, *Performance: Jurnal* Vol. 15 No.1 Maret 2012:p.70–85. jp.fe.unsoed.ac.id/index.php/data/article/.../73/78, diakses tanggal 20 Oktober 2013.
- [20] Hasan Nongkeng, Armanu, Eka Afnan Troena dan Margono Setiawan, Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10,Nomor 3, September 2012.

