

TESIS

STRATEGI PEMENUHAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL PENGAWAS PERIKANAN DAN ASISTEN PENGAWAS PERIKANAN PADA KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

Disusun oleh:

NAMA : TOMY BUDI MULIANTO

NPM : 2244021020

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.A.P)



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIALAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

2024

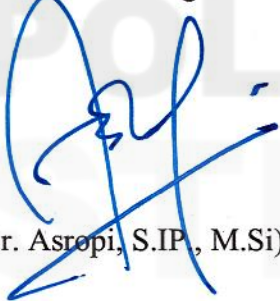
PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Tomy Budi Mulianto
NPM : 2244021020
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Strategi Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *Strategy for Fulfilling the Needs of Functional Positions of Fisheries Supervisors and Assistant Fisheries Supervisors at the Ministry of Marine Affair and Fisheries*

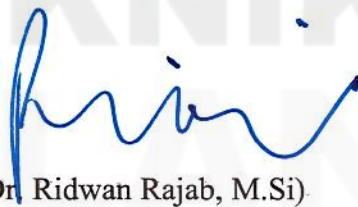
Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I



(Dr. Asropi, S.IP., M.Si)

Pembimbing II



(Dr. Ridwan Rajab, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Tomy Budi Mulianto
NPM : 2244021020
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan

Telah mempertahankan Tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 15 Juli 2024
Pukul : 13.00 s.d 14.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

PENGUJI TESIS

Ketua Sidang : Dr. Achmad Djatmiko, MA
Sekretaris : Dr. Mala Sondang Silitonga, MA
Anggota : Prof. Dr. R. Luki Karunia, SE., Ak., MA
Pembimbing 1 : Dr. Asropi, S.IP., M.Si
Pembimbing 2 : Dr. Ridwan Rajab, M.Si



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tomy Budi Mulianto
NPM : 2244021020
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul “Strategi Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Juli 2024
Penulis



Tomy Budi Mulianto

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya. sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Strategi Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan”. Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Terapan pada Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Asropi, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Negara Politeknik STIA LAN Jakarta, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I;
2. Bapak Dr. Ridwan Rajab, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II;
3. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Ema Velayati, S.St.Pi, M.Tr.A.P isteri tercinta dan buah hati tersayang Ananda Khansa Faiha Adzra dan Khaula Najla.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan dorongan selama penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Juli 2024

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan dan merumuskan strategi pemenuhan kebutuhan tersebut agar optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang didukung dengan data kuantitatif. Faktor analisis meliputi keadaan pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan tujuan yang harus dicapai berdasarkan teori faktor beban kerja, *Root Causes Analysis* dan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional belum optimal karena beberapa faktor yaitu 1) tingkat keterampilan dan pemahaman sebagian jabatan fungsional masih cukup rendah; 2) keterbatasan formasi dikarenakan belum ada penetapan peta jabatan terbaru; 3) Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlainan antara pusat dan unit pelaksana teknis; 4) pengawasan perikanan masih dilakukan secara manual dengan adanya pemeriksaan fisik kapal perikanan. Adapun rumusan strategi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan dituangkan dalam strategi prioritas yaitu pelatihan dan pengembangan mengacu dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) dan strategi kedua yaitu perpindahan jabatan pelaksana dengan tujuan meningkatkan kinerja, sedangkan formasi sebagai faktor tertinggi melalui percepatan penetapan peta jabatan terbaru.

Kata Kunci : strategi pemenuhan kebutuhan, jabatan fungsional, metode *analytical hierarchy process*

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence the fulfillment of the needs of functional positions of Fisheries Supervisors and Assistant Fisheries Supervisors at the Ministry of Marine Affairs and Fisheries and formulate strategies to fulfill these needs to be optimal. The research method used is a qualitative approach supported by quantitative data. Analysis factors include job conditions, use of working time, and goals that must be achieved based on the theory of workload factors, Root Causes Analysis and the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The results showed that the fulfillment of the needs of functional positions was not optimal due to several factors, namely 1) the level of skills and understanding of some functional positions was still quite low; 2) limited formation because there was no determination of the latest position map; 3) Standard Operating Procedures (SOP) that differed between the center and the technical implementation unit; 4) fisheries supervision was still carried out manually with the physical inspection of fishing vessels. The formulation of strategies to fulfill the needs of functional positions of fisheries supervisors and assistant fisheries supervisors is outlined in the priority strategy, namely training and development referring to the Human Capital Development Plan (HCDP) document and the second strategy is the transfer of executive positions with the aim of improving performance, while the formation is the highest factor through accelerating the determination of the latest position map.

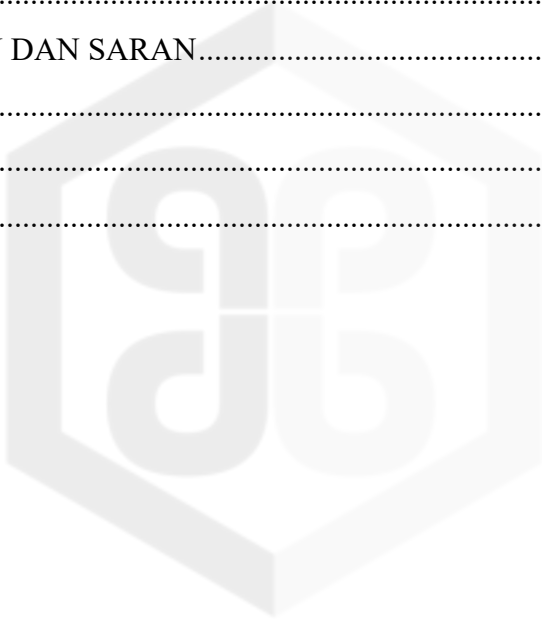
Keywords : strategy needs fulfillment, functional positions, analytical hierarchy process method

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GRAFIK.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	13
A. Latar Belakang	13
B. Identifikasi Masalah.....	24
C. Rumusan Masalah.....	26
D. Tujuan Penelitian	27
E. Manfaat Penelitian	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	29
A. Penelitian Terdahulu	29
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	41
1. Tinjauan Kebijakan	41
2. Tinjauan Teoritis	50
C. Kerangka Berpikir.....	76
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	79
A. Metode Penelitian	79
B. Sumber Data.....	80
C. Teknik Pengumpulan Data.....	80
D. Lokus Penelitian.....	83
E. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	84

F.	Instrumen Penelitian	88
G.	Partisipan atau <i>Key Informant</i>	89
BAB IV HASIL PENELITIAN		93
A.	Gambaran Umum Lokus Penelitian.....	93
B.	Hasil Penelitian	97
1.	Kondisi <i>Existing</i> Kebutuhan dan Ketersediaan JF Waskan dan Asisten Waskan.....	97
2.	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemenuhan Kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan	100
3.	Formulasi Strategi Pemenuhan Kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan.....	136
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		157
A.	Simpulan	157
B.	Saran	158
DAFTAR PUSTAKA		163


POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Jumlah JF Asisten Pengawas Perikanan Sebagai AKP	20
---	----



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	71
Gambar 2.2 Model Strategi Komprehensif	72
Gambar 2.3 Diagram Hierarki AHP	75
Gambar 2.4 Model Berpikir	77
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Ditjen PSDKP-KKP	95
Gambar 4.2 Tangkapan Layar Aplikasi IP ASN	101
Gambar 4.3 Memorandum Tindak Lanjut	103
Gambar 4.4 Kondisi Ruang Pelayanan SLO	106
Gambar 4.5 Tangkapan Layar PIPP	108
Gambar 4.6 Tangkapan Layar Ketersediaan SDM	109
Gambar 4.7 Tangkapan Layar Pelabuhan Tangkahan	110
Gambar 4.8 Tangkapan Layar Daftar Pelabuhan Perikanan Indonesia	111
Gambar 4.9 Tangkapan Layar Nota Dinas Usulan Kebutuhan	112
Gambar 4.10 SOP Penerbitan SLO Direktorat PSDP	117
Gambar 4.11 SOP Penerbitan SLO Pangkalan PSDKP Jakarta	118
Gambar 4.12 Tampilan Aplikasi SIPEPI	119
Gambar 4.13 SOP Penerbitan SLO Stasiun PSDKP Cilacap	120
Gambar 4.14 Mobil Layanan Penerbitan SLO Stasiun PSDKP Cilacap	121
Gambar 4.15 Nota Dinas Perbaikan SOP Pengawasan	123
Gambar 4.16 Berita Acara Hasil Pemeriksaan Kapal	128
Gambar 4.17 Tangkapan Layar Pendaratan Ikan Belum Tertib	132
Gambar 4.18 Struktur Hierarki Strategi Pemenuhan Kebutuhan	136
Gambar 4.19 Pembahasan Daring Penetapan Formasi Kebutuhan	138
Gambar 4.20 Pembahasan SOP Penerbitan SLO	141

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penghitungan Kebutuhan JF Pengawas Perikanan.....	16
Tabel 1.2 Hasil Penghitungan Kebutuhan JF Asisten Pengawas Perikanan.....	19
Tabel 1.3 Tugas JF Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan	22
Tabel 3.1 Tabel Skala Penilaian Hierarki	87
Tabel 3.2 Daftar Informan	89
Tabel 4.1 Rekap Jumlah JF Wasikan dan Asisten Wasikan.....	96
Tabel 4.2 Kondisi <i>Existing</i> Kebutuhan dan Ketersediaan JF	98
Tabel 4.3 <i>Root Causes Analysis 5 Why</i> (Faktor Keadaan Pekerjaan).....	113
Tabel 4.4 Triangulasi Faktor Keadaan Pekerjaan	114
Tabel 4.5 <i>Root Causes Analysis 5 Why</i>	124
Tabel 4.6 Triangulasi Faktor Penggunaan Waktu Kerja.....	124
Tabel 4.7 <i>Root Causes Analysis 5 Why</i>	133
Tabel 4.8 Triangulasi Faktor Tujuan yang Harus Dicapai	134
Tabel 4.9 Bobot dan prioritas faktor terhadap strategi pemenuhan	137
Tabel 4.10 Bobot dan prioritas aktor terhadap strategi pemenuhan.....	142
Tabel 4.11 Bobot dan prioritas tujuan terhadap strategi pemenuhan.....	144
Tabel 4.12 Bobot dan prioritas alternatif strategi terhadap.....	146
Tabel 4.13 Bobot setiap aktor terhadap faktor	151
Tabel 4.14 Bobot setiap tujuan terhadap aktor.....	152
Tabel 4.15 Bobot setiap alternatif strategi terhadap tujuan.....	154

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Luas laut Indonesia adalah 6,4 juta kilometer persegi, meliputi 290.000 Kilometer persegi perairan teritorial, 3,11 juta kilometer persegi perairan pedalaman dan perairan nusantara, serta 30.000 kilometer persegi zona ekonomi eksklusif Indonesia. Garis pantai Indonesia sepanjang 108.000 kilometer, landas kontinen yang membentang 2,8 juta km², dan perairan tambahan yang membentang 270.000 km² (BIG, 2019). Penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 menandai akan pentingnya pengelolaan laut yang efektif sebagai kunci untuk mencapai pembangunan secara menyeluruh, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) berkomitmen menjalankan kebijakan Ekonomi Biru yaitu pengelolaan kelautan dan perikanan secara konsisten menggunakan 5 (lima) program yang berlandaskan ekologi yaitu perluasan untuk kawasan konservasi laut, penangkapan ikan terukur berbasis kuota, pengembangan perikanan budidaya di laut, pesisir, dan darat yang berkelanjutan, pengawasan dan pengendalian wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil, serta pembersihan sampah plastik di laut (KKP, 2024).

Kekayaan laut Indonesia dan sektor perikanan yang cukup besar memainkan peran penting dalam perekonomian negara. Untuk menjaga keberlanjutan pengelolaan sumber daya laut dan perikanan, KKP bertanggung jawab dalam menjalankan pengawasan dan pelaksanaan upaya penegakan hukum di sektor laut dan perikanan. Oleh karena itu, untuk memastikan penggunaan sumber daya laut dan perikanan yang berkelanjutan sesuai dengan peraturan tata kelola yang berlaku, pengawasan menjadi elemen utama dalam manajemen sumber daya laut dan perikanan. Tindakan ilegal dapat diminimalkan melalui peningkatan pengawasan terhadap pengelolaan sumber daya laut dan perikanan.

Sebuah elemen yang krusial dalam pengawasan perikanan adalah keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi standar yang diperlukan organisasi.

SDM merupakan faktor utama keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan salah satu faktor keberhasilan utama suatu organisasi. SDM menitikberatkan pada kapasitas manusia yang terdapat di dalam lingkup sebuah organisasi, dan merupakan modal primer bagi organisasi tersebut dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu (Sunyoto, 2015). Salah satu penyebab kualitas profesionalisme birokrasi belum memuaskan adalah praktik manajemen SDM yang belum benar (Sedarmayanti, 2013). Oleh karena itu, pengelolaan SDM merupakan urgensi yang harus dilakukan organisasi.

Pengelolaan SDM bukanlah tugas yang sederhana. Kompleksitas ini timbul karena manusia adalah entitas yang unik, dengan karakteristik yang bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya (Yani, 2012). Perencanaan SDM yang tepat merupakan awal dari pengelolaan SDM yang efektif, dimana hal tersebut dapat membantu organisasi atau instansi dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam merencanakan sumber daya manusia, terdapat langkah-langkah perencanaan tenaga kerja yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, serta memberikan kontribusi yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Proses perencanaan SDM yang dilakukan dengan tepat dan baik akan memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi atau instansi yaitu mengoptimalkan SDM yang sudah ada dan memperkirakan kebutuhan SDM kedepan sebagai dasar dalam penyusunan program-program SDM.

Dengan memanfaatkan kewenangan yang dimilikinya, KKP dapat mengelola sumber daya laut dan perikanan untuk kesejahteraan masyarakat melalui pendekatan ekonomi biru yang menggabungkan pembangunan di daratan dan di laut, dengan memperhatikan kapasitas sumber daya dan dampaknya terhadap lingkungan. Ekonomi biru hanya bisa diwujudkan apabila didukung oleh manajemen yang efektif dan efisien serta SDM aparatur kelautan dan perikanan yang profesional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM aparatur sangat diperlukan dan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam penerapan kebijakan ekonomi biru.

Unit kerja pembina yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pembinaan SDM bidang pengawasan perikanan di KKP adalah Direktorat Jenderal

Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (Ditjen PSDKP) yang terdiri dari 1 (satu) Sekretariat Direktorat Jenderal (Setditjen) dan 4 (empat) Direktorat teknis yaitu Direktorat Pengendalian Operasi Armada (Direktorat POA), Direktorat Pengawasan Sumber Daya Kelautan (Direktorat PSDK), Direktorat Pengawasan Sumber Daya Perikanan (Direktorat PSDP), dan Direktorat Penanganan Pelanggaran (Direktorat PP). Unit Pelaksana Teknis lingkup Ditjen PSDKP (UPT PSDKP) terdiri dari 6 (enam) Pangkalan PSDKP, 8 (delapan) Stasiun PSDKP dan 58 (lima puluh delapan) Satuan Pengawasan (Satwas). Ditjen PSDKP memiliki 30 (tiga puluh) kapal pengawas. Distribusi kapal pengawas yaitu 8 (delapan) unit kapal dengan daya jelajah jauh yang dioperasikan oleh Direktorat POA dan 22 (dua puluh dua) unit kapal lebih kecil dioperasikan di 14 (empat belas) UPT PSDKP yang berada di beberapa wilayah Republik Indonesia.

Kapal pengawas perikanan digunakan untuk melakukan patroli dan pengawasan di perairan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan perikanan, Mencegah praktik penangkapan ikan ilegal, tidak dilaporkan, dan tidak diatur serta menjaga kelestarian sumber daya perikanan yang rentan. Peran Ditjen PSDKP dalam kebijakan ekonomi biru yaitu melindungi laut dan sumber daya, mengurangi tekanan dan aktivitas perikanan yang tidak ramah lingkungan, dan menjaga kelestarian wilayah laut (KKP, 2024).

Pengawasan dan penegakan hukum yang efektif di sektor kelautan dan perikanan dapat mendorong keberhasilan dalam mendukung kebijakan ekonomi biru. Oleh karena itu untuk memastikan bahwa sasaran maupun kebijakan SDM dikoordinasikan dan diimplementasikan dengan baik, maka Ditjen PSDKP mengangkat Pejabat Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan yang bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di sektor perikanan sesuai dengan PERMENKP Nomor 47/PERMEN-KP/2020 tentang Pelaksanaan Tugas Waskan.

Kapabilitas pejabat fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan tidak akan tercapai tanpa adanya perencanaan SDM yang tepat sehingga dengan perencanaan SDM yang baik dapat mengantisipasi keterbatasan formasi dan

kekurangan JF Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan, baik secara kuantitas dan kualitas dalam memenuhi kebutuhan dan pengembangan di masa mendatang. Tabel 1.1 adalah hasil penghitungan beban kerja atau kebutuhan Pengawas Perikanan berdasarkan penghitungan yang telah dilakukan oleh Ditjen PSDKP pada tahun 2023 sesuai PERMENKP Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan JF Wasikan.

Tabel 1.1 Hasil Penghitungan Kebutuhan JF Pengawas Perikanan

No.	Unit Kerja	Ahli Utama			Ahli Madya			Ahli Muda			Ahli Pertama		
		B	K	-/+	B	K	-/+	B	K	-/+	B	K	-/+
1.	Direktorat POA	1	3	-2	6	11	-5	8	41	-33	0	56	-56
2.	Direktorat PSDK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.	Direktorat PSDP	1	4	-3	6	15	-9	8	29	-21	0	40	-40
4.	Direktorat PP	0	0	0	5	5	0	8	21	-13	0	23	-23
5.	Pangkalan Lampulo	0	0	0	0	4	-4	6	24	-18	11	43	-32
6.	Pangkalan Batam	0	0	0	1	4	-3	12	27	-15	9	48	-39
7.	Pangkalan Jakarta	0	0	0	2	8	-6	21	35	-14	22	67	-45
8.	Pangkalan Benoa	0	0	0	2	4	-2	17	23	-6	17	41	-24
9.	Pangkalan Bitung	0	0	0	0	7	-7	20	35	-15	17	73	-56
10.	Pangkalan Tual	0	0	0	0	6	-6	8	31	-23	14	66	-52
11.	Stasiun Cilacap	0	0	0	1	8	-7	15	37	-22	24	77	-53
12.	Stasiun Belawan	0	0	0	0	4	-4	12	25	-13	14	42	-28
13.	Stasiun Kupang	0	0	0	0	2	-2	3	13	-10	9	7	2
14.	Stasiun Pontianak	0	0	0	0	3	-3	8	11	-3	12	16	-4
15.	Stasiun Tarakan	0	0	0	0	3	-3	4	15	-11	9	24	-15
16.	Stasiun Tahuna	0	0	0	0	0	0	1	2	-1	1	2	-1
17.	Stasiun Ambon	0	0	0	0	6	-6	2	26	-24	10	60	-50
18.	Stasiun Biak	0	0	0	0	2	-2	3	9	-6	9	19	-10
Jumlah Selisih		2	7	-5	23	92	-69	156	404	-248	178	704	-526

Sumber: Ditjen PSDKP (2023)

Pada Tabel 1.1. Keterangan *Bezetting* (B) menjelaskan jumlah persediaan pegawai atau keadaan pegawai saat ini, dan Kebutuhan (K) menjelaskan jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan berdasarkan penghitungan analisis beban kerja. Secara keseluruhan dari hasil penghitungan beban kerja atau kebutuhan Pengawas Perikanan terlihat bahwa Ditjen PSDKP yang terdiri dari beberapa unit kerja dibawahnya mempunyai beban kerja yang besar, adapun beban kerja dimaksud tidak sesuai dengan jumlah ketersediaan Pengawas Perikanan yang ada.

Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan JF Pengawas Perikanan pada Ditjen PSDKP belum terpenuhi secara optimal, dikarenakan masih terdapat kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan Pengawas Perikanan pada jenjang Pengawas Perikanan Ahli Utama sejumlah 5 (lima) orang, Pengawas Perikanan Ahli Madya sejumlah 69 (enam puluh sembilan) orang, Pengawas Perikanan Ahli Muda sejumlah 248 (dua ratus empat puluh delapan) orang, dan Pengawas Perikanan Ahli Pertama sejumlah 526 (lima ratus dua puluh enam) orang.

Pengawas Perikanan Ahli Utama mempunyai salah satu tugas yaitu merumuskan rekomendasi, kajian, dan materi teknis di bidang pengawasan perikanan berdasarkan PERMENPANRB Nomor 14 Tahun 2022 tentang JF Waskan, sesuai perhitungan beban kerja Ditjen PSDKP sebagai unit kerja pembina membutuhkan 7 (tujuh) formasi kebutuhan, sehingga masih terdapat kekurangan Pengawas Perikanan Ahli Utama sebagai pemangku jabatan tersebut. Jika melihat potensi dan beban kerja pengawasan dalam mendukung kebijakan ekonomi biru perlu adanya pemenuhan kebutuhan, dikarenakan 2 (dua) pemangku jabatan saat ini berada dibawah koordinasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama pada Direktorat POA dan Direktorat PSDP.

Pengawas Perikanan Ahli Madya pada unit kerja pusat, sebagian besar mengakomodir transformasi jabatan atau penyetaraan untuk Jabatan Administrasi (JA) ke dalam Jabatan Fungsional (JF), dimana sebelumnya Kepala Subdirektorat pada direktorat teknis dilakukan transformasi ke dalam jabatan fungsional Pengawas Perikanan Ahli Madya. Pada UPT PSDKP yaitu Pangkalan PSDKP setara eselon IIIa dengan Stasiun PSDKP setara eselon IVa masih terlihat kekurangan Pengawas Perikanan Ahli Madya, apabila ditinjau dari jenis pekerjaan mengakibatkan Pengawas Perikanan Ahli Madya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan yang bersamaan terutama pengawasan terhadap penangkapan ikan berdasarkan kuota dan pengembangan akuakultur laut, hal tersebut karena menumpuknya pekerjaan yang ada sehingga mengalami kesulitan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan.

Pengawas Perikanan Ahli Muda pada unit kerja pusat, sebagian besar hanya

mengakomodir hasil penyetaraan JA ke dalam JF, dimana sebelumnya Kepala Seksi pada direktorat teknis dilakukan transformasi ke dalam JF Pengawas Perikanan Ahli Muda, masih terdapat kekurangan Pengawas Perikanan Ahli Muda terutama untuk pekerjaan yang mendesak. Jika ditinjau dari sifat pekerjaan banyak Pengawas Perikanan Ahli Muda memiliki tugas yang harus diselesaikan di luar waktu kerja terutama dalam penyelesaian penanganan perkara tindak pidana perikanan, hal ini membuat Pengawas Perikanan Ahli Muda mengalami kesulitan karena kelebihan jam kerja dan menimbulkan kelelahan bagi individu, serta membuat pekerjaan tidak optimal dalam mendukung program prioritas kebijakan ekonomi biru.

Kekurangan Pengawas Perikanan Ahli Pertama pada unit kerja pusat maupun UPT PSDKP yang cukup besar, terlihat dengan belum adanya Pengawas Perikanan Ahli Pertama yang memangku jabatan tersebut pada unit kerja pusat. Sebagian besar jabatan pelaksana pada direktorat teknis terhambat dalam melakukan perpindahan jabatan ke Pengawas Perikanan Ahli Pertama, dikarenakan belum adanya penetapan formasi kebutuhan hasil penghitungan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam peta jabatan. Jika ditinjau dari ABK terdapat Pengawas Perikanan yang belum sesuai dengan tugas dan fungsinya, menyebabkan banyak Pengawas Perikanan merangkap jabatan dan kewenangan yaitu mengerjakan tugas dengan kewenangan Polisi Khusus Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (Polsus PWP3K) dalam menjalankan tugas pengawasan terhadap perluasan area konservasi laut, zona pesisir, dan pulau-pulau kecil, serta upaya pembersihan limbah plastik di perairan laut yang merupakan beberapa program prioritas dalam kebijakan ekonomi biru KKP.

Adanya keterbatasan Pengawas Perikanan Ahli Pertama yang sudah memenuhi persyaratan untuk naik jenjang ahli muda pada unit kerja UPT PSDKP, dikarenakan adanya perpindahan lokasi kerja asal yang semula di UPT Wilayah Barat ke UPT Wilayah Timur maupun sebaliknya. Hal ini terjadi pada UPT PSDKP dengan klasifikasi Pangkalan PSDKP dan Stasiun PSDKP, karena formasi Pengawas Perikanan Ahli Muda yang terbatas dalam peta jabatan yang masih berlaku. Tabel 1.2. adalah hasil penghitungan beban kerja atau kebutuhan Asisten

Pengawas Perikanan pada tahun 2023 sesuai PERMENKP Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan JF Asisten Waskan.

Tabel 1.2 Hasil Penghitungan Kebutuhan JF Asisten Pengawas Perikanan

No.	Unit Kerja	Penyelia			Mahir			Terampil			Pemula		
		B	K	-/+	B	K	-/+	B	K	-/+	B	K	-/+
1.	Direktorat POA	0	0	0	0	0	0	0	28	-28	0	31	-31
2.	Direktorat PSDK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.	Direktorat PSDP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Direktorat PP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.	Pangkalan Lampulo	0	9	-9	1	18	-17	9	39	-30	8	36	-28
6.	Pangkalan Batam	0	10	-10	2	20	-18	9	30	-21	12	28	-16
7.	Pangkalan Jakarta	0	9	-9	3	19	-16	4	24	-20	12	23	-11
8.	Pangkalan Benoa	0	10	-10	1	19	-18	4	28	-24	8	26	-18
9.	Pangkalan Bitung	0	15	-15	6	31	-25	7	43	-36	9	41	-32
10.	Pangkalan Tual	0	5	-5	4	10	-6	8	15	-7	3	14	-11
11.	Stasiun Cilacap	1	11	-10	4	22	-18	5	32	-27	3	30	-27
12.	Stasiun Belawan	0	7	-7	0	13	-13	5	30	-25	6	27	-21
13.	Stasiun Kupang	0	2	-2	0	4	-4	3	6	-3	3	5	-2
14.	Stasiun Pontianak	0	5	-5	0	9	-9	7	14	-7	7	13	-6
15.	Stasiun Tarakan	0	3	-3	1	6	-5	3	10	-7	6	10	-4
16.	Stasiun Tahuna	0	9	-9	0	19	-19	4	24	-20	2	23	-21
17.	Stasiun Ambon	0	12	-12	0	23	-23	10	34	-24	4	32	-28
18.	Stasiun Biak	0	2	-2	0	3	-3	6	4	2	5	4	1
Jumlah Selisih		1	109	-108	22	216	-194	84	361	-277	88	343	-255

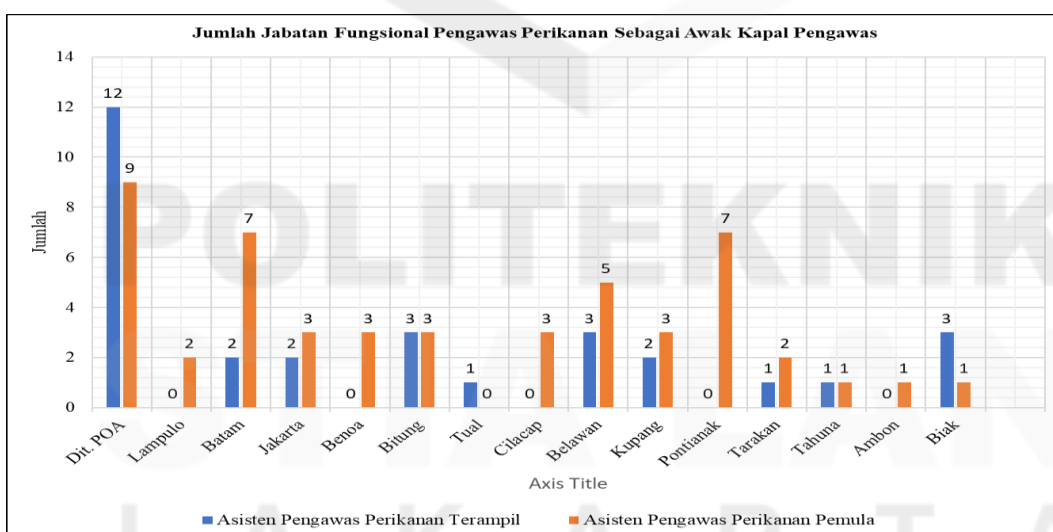
Sumber: Ditjen PSDKP (2023)

Pada Tabel 1.2. Keterangan *Bezetting* (B) menjelaskan jumlah persediaan pegawai atau keadaan pegawai saat ini, dan Kebutuhan (K) menjelaskan jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan berdasarkan penghitungan analisis beban kerja. Secara keseluruhan dari hasil penghitungan beban kerja atau kebutuhan Asisten Pengawas Perikanan terlihat bahwa Ditjen PSDKP yang terdiri dari beberapa unit kerja dibawahnya mempunyai beban kerja yang besar, adapun beban kerja dimaksud tidak sesuai dengan jumlah Asisten Pengawas Perikanan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan Asisten Pengawas Perikanan pada Ditjen

PSDKP belum terpenuhi secara optimal, dikarenakan masih terdapat kekurangan Asisten Pengawas Perikanan Penyelia sejumlah 108 (seratus delapan ribu) orang, Asisten Pengawas Perikanan Mahir sejumlah 194 (seratus sembilan puluh empat) orang, Asisten Pengawas Perikanan Terampil sejumlah 277 (dua ratus tujuh puluh tujuh) orang, dan Asisten Pengawas Perikanan Pemula sejumlah 255 (dua ratus lima puluh lima) orang.

Adanya kekurangan Asisten Pengawas Perikanan pada jenjang terampil dan pemula pada Direktorat POA, sedangkan hasil rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) jabatan Asisten Pengawas Perikanan di UPT PSDKP banyak ditempatkan pada Kapal Pengawas sebagai awak kapal pengawas. Kekurangan dimaksud jika ditinjau dari prinsip pelaksanaan tugas atau pekerjaan bahwa Asisten Pengawas Perikanan seharusnya memiliki tugas pada masing-masing jenjang jabatan. Hal tersebut menimbulkan ketidaksesuaian mengingat berdasarkan KEPMENPANRB Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah bahwa jabatan Awak Kapal Pengawas (AKP) termasuk nomenklatur jabatan pelaksana dengan kategori teknisi bukan jabatan fungsional. Grafik 1.1. dibawah ini menunjukkan JF Asisten Pengawas Perikanan yang ditugaskan sebagai AKP pada Direktorat POA dan UPT PSDKP.

Grafik 1.1 Jumlah JF Asisten Pengawas Perikanan Sebagai AKP



Sumber: Ditjen PSDKP (2023)

Grafik tersebut menunjukkan Asisten Pengawas Perikanan yang ditugaskan sebagai AKP berjumlah 80 (delapan puluh) personel yang ditempatkan pada kapal pengawas dibawah koordinasi Direktorat POA dan UPT PSDKP. Hal ini tentunya dapat menghambat kebijakan ekonomi biru dengan program prioritas penangkapan ikan secara terukur berbasis kuota, dimana sangat diperlukan peran Asisten Pengawas Perikanan berada dan ditugaskan pada kantor UPT PSDKP bukan sebagai awak kapal pengawas, berpedoman pada PERMENKP Nomor 47/PERMEN-KP/2020 tentang Pelaksanaan Tugas Waskan adalah sebagai berikut:

- 1) Keberangkatan Kapal (*Before Fishing*), Pengawas Perikanan menggunakan aplikasi eSLO melaksanakan pemeriksaan kesesuaian yaitu:
 - a) Persyaratan administrasi.
 - b) Kelaikan Teknis (transmitter, alat tangkap, dan kapal tidak dalam proses hukum).
 - c) Telah menyelesaikan pembayaran PNPB atau denda administratif.
 - d) Kuota penangkapan ikan per kapal.
- 2) Kegiatan Pendaratan Ikan (*After Fishing*), Pengawas Perikanan melakukan kegiatan pengawasan saat proses sebelum sandar, sandar sebelum bongkar, saat bongkar dan setelah bongkar menggunakan aplikasi eSLO dengan objek pemeriksaan yaitu:
 - a) *Self declare* Nakhoda kapal penangkap ikan atas jumlah dan jenis ikan yang ditangkap.
 - b) Ada/tidaknya dugaan pelanggaran.
 - c) Kesesuaian hasil tangkapan dengan alat penangkap ikan.
- 3) Pendaratan Hasil Tangkapan Ikan (*Post Landing*), Pengawas Perikanan melakukan pengawasan setelah dilakukan pembongkaran hasil tangkapan ikan, pengawasan tujuan distribusi dan pengolahan hasil perikanan, dan ketelusuran hasil tangkapan ikan.

Pada kegiatan Perikanan di laut (*while fishing*), pengawasan perikanan menggunakan kapal pengawas, *airborne surveillance*, pusat kendali yang terintegrasi dengan *Command Centre* atau *Regional Monitoring Centre (RMC)*

dalam rangka melaksanakan operasi di laut dan melakukan penyergapan yaitu penghentian, pemeriksaan dan/atau penahanan terhadap kapal yang diduga melakukan kegiatan *illegal fishing*. Kegiatan pengawasan perikanan menggunakan kapal pengawas dilakukan oleh Awak Kapal Pengawas (AKP) yang terdiri dari Nakhoda, Kepala Kamar Mesin, Mualim, Masinis, Serang, Kelasi, Juru Mudi, dan Juru Minyak.

Kekurangan Asisten Pengawas Perikanan pada UPT PSDKP disebabkan terdapat sebagian Asisten Pengawas Perikanan yang ditempatkan dan ditugaskan sebagai AKP dengan jabatan Kelasi dan Juru Minyak, dimana seharusnya jabatan AKP dapat dilakukan pemenuhan kebutuhan pada formasi jabatan pelaksana. Kekurangan pegawai menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis karena beban kerja yang berlebihan (Qureshi *et al.* 2013). Beban kerja berlebihan berarti setiap pegawai yang eksisting memiliki jumlah pekerjaan yang tinggi, harus bekerja cepat dan bekerja dengan tekanan waktu sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja (Ilies *et al.* 2015; Dharmayuda 2015), konflik dalam keluarga (Goh *et al.* 2015) dan menurunkan kinerja (Tan and Netessine, 2014; Bruccoleri *et al.* 2014; Bruggen, 2015).

Beban kerja adalah kumpulan tugas atau tujuan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Hal ini menggambarkan tingkat pekerjaan yang harus dilakukan dan dijelaskan dalam deskripsi tugas individu atau jabatan (Shah *et al.* 2011). Pengawas Perikanan berdasarkan PERMENPANRB Nomor 14 Tahun 2022 memiliki tugas yaitu melaksanakan kegiatan pengawasan perikanan, sedangkan Asisten Waskan berdasarkan PERMENPANRB Nomor 15 Tahun 2022 tugasnya adalah menjalankan pelayanan teknis dan operasional terkait pengawasan perikanan. Tabel 1.3 adalah rincian tugas JF Waskan dan Asisten Waskan.

Tabel 1.3 Tugas JF Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan

Waskan	Asisten Waskan
Komponen Kegiatan	Komponen Kegiatan

Pengawasan Perikanan	Pelayanan Teknis dan Operasional Pengawasan Perikanan
Elemen Kegiatan	Elemen Kegiatan
1. Memfasilitasi sarana dan infrastruktur untuk pengawasan perikanan	1. Pelayanan teknis pemantauan kapal perikanan
2. Pengawasan aktivitas kapal perikanan	2. Pelaksanaan teknis operasional armada untuk pengawasan perikanan
3. Operasional armada untuk pengawasan perikanan	3. Pelaksanaan aspek teknis dalam pengawasan kepatuhan pelaku usaha di sektor perikanan
4. Pengawasan kepatuhan pelaku usaha di sektor perikanan	4. Tindak lanjut hasil pelayanan teknis pengawasan perikanan
5. Pemberlakuan Sanksi Administratif dan penanganan barang hasil dari kegiatan pengawasan perikanan	5. Perencanaan, evaluasi dan pelaporan pelayanan teknis pengawasan perikanan
6. Penyelesaian penanganan kasus pelanggaran hukum	
7. Perencanaan, evaluasi dan pelaporan di sektor perikanan	

Sumber: Ditjen PSDKP (2023)

Rincian dimaksud merupakan bahan pengkajian beban kerja. Analisis terhadap beban kerja lebih dikenal dengan Analisis Beban Kerja (ABK) yang digunakan untuk melakukan penghitungan kebutuhan Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan dengan tepat. Hasil penghitungan kebutuhan ABK yang telah dilakukan oleh Ditjen PSDKP pada tahun 2023 diharapkan mencerminkan jumlah Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mendukung kebijakan ekonomi biru.

Berdasarkan temuan-temuan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, sangat terlihat adanya kesenjangan (*gap*) antara kebutuhan dan ketersediaan JF Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan. Dari potensi masalah tersebut mendasari peneliti untuk menganalisis

faktor-faktor yang memengaruhi kebutuhan JF Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan yang belum terpenuhi secara optimal, kemudian merumuskan strategi pemenuhan kebutuhan untuk menghasilkan informasi penting dalam rangka mendukung kebijakan ekonomi biru KKP. Dalam penelitian ini, strategi pemenuhan kebutuhan adalah isu kunci, maka peneliti akan mengangkat tesis dengan judul "**Strategi Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan**".

B. Identifikasi Masalah

Dari permasalahan tersebut, dapat terlihat beberapa isu terkait pemenuhan kebutuhan JF Wasikan dan Asisten Wasikan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan antara lain:

1. Kekurangan JF Pengawas Perikanan pada Ditjen PSDKP berdasarkan hasil penghitungan kebutuhan tahun 2023, menurunkan kinerja di masing-masing unit kerja. Kekurangan dimaksud pada jenjang Pengawas Perikanan Ahli Utama sejumlah 5 (lima) orang, Pengawas Perikanan Ahli Madya sejumlah 69 (enam puluh sembilan) orang, Pengawas Perikanan Ahli Muda sejumlah 248 (dua ratus empat puluh delapan) orang, dan Pengawas Perikanan Ahli Pertama sejumlah 526 (lima ratus dua puluh enam) orang.
2. Keterbatasan JF Pengawas Perikanan dalam konteks jenis pekerjaan menyebabkan kesulitan bagi mereka dalam menangani beberapa jenis pekerjaan secara bersamaan, terutama dalam pengawasan penangkapan ikan berbasis kuota dan pengembangan akuakultur laut, hal tersebut karena menumpuknya pekerjaan yang ada sehingga mengalami kesulitan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan.
3. Kekurangan JF Pengawas Perikanan ditinjau dari sifat pekerjaan mengakibatkan banyak Pengawas Perikanan memiliki tugas yang harus diselesaikan di luar waktu kerja terutama dalam penyelesaian penanganan perkara tindak pidana perikanan, sehingga mengalami kesulitan karena

kelebihan jam kerja dan menimbulkan kelelahan bagi individu, serta membuat pekerjaan tidak optimal dalam mendukung program prioritas kebijakan ekonomi biru.

4. Kekurangan JF Pengawas Perikanan ditinjau dari analisis beban kerja menyebabkan Pengawas Perikanan tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya, menyebabkan banyak Pengawas Perikanan merangkap jabatan dan kewenangan yaitu mengerjakan tugas dengan kewenangan Polisi Khusus Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (Polsus PWP3K) dalam menjalankan tugas pengawasan terhadap perluasan area konservasi laut, zona pesisir, dan pulau-pulau kecil, serta upaya pembersihan limbah plastik di perairan laut yang merupakan beberapa program prioritas dalam kebijakan ekonomi biru KKP.
5. Hambatan dalam perpindahan jabatan pelaksana di unit kerja pusat yang telah memenuhi persyaratan menjadi Pengawas Perikanan Ahli Pertama, dikarenakan tidak adanya formasi Pengawas Perikanan Ahli Pertama pada unit kerja pusat dalam peta jabatan yang masih berlaku.
6. Keterbatasan JF Pengawas Perikanan Ahli Pertama yang sudah memenuhi persyaratan untuk naik jenjang ahli muda pada unit kerja UPT PSDKP, dikarenakan adanya perpindahan lokasi kerja asal yang semula di UPT Wilayah Barat ke UPT Wilayah Timur maupun sebaliknya. Hal ini terjadi pada UPT PSDKP dengan klasifikasi Pangkalan PSDKP dan Stasiun PSDKP, karena formasi Pengawas Perikanan Ahli Muda yang terbatas dalam peta jabatan yang masih berlaku.
7. Kekurangan JF Asisten Pengawas Perikanan pada Ditjen PSDKP berdasarkan hasil penghitungan kebutuhan tahun 2023, Kekurangan dimaksud pada jenjang Asisten Pengawas Perikanan Penyelia sejumlah 108 (seratus delapan ribu) orang, Asisten Pengawas Perikanan Mahir sejumlah 194 (seratus sembilan puluh empat) orang, Asisten Pengawas Perikanan Terampil sejumlah 277 (dua ratus tujuh puluh tujuh) orang, dan Asisten Pengawas Perikanan Pemula sejumlah 255 (dua ratus lima puluh lima) orang.

8. Kekurangan JF Asisten Pengawas Perikanan di UPT PSDKP disebabkan terdapat sebagian Asisten Pengawas Perikanan yang ditempatkan dan ditugaskan sebagai AKP, jika ditinjau dari prinsip pelaksanaan tugas atau pekerjaan bahwa Asisten Pengawas Perikanan seharusnya memiliki tugas pada masing-masing jenjang jabatan. Hal tersebut menimbulkan ketidaksesuaian mengingat berdasarkan KEPMENPANRB Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana ASN di Instansi Pemerintah bahwa jabatan AKP termasuk dalam kategori jabatan pelaksana.
9. Hambatan pemenuhan kebutuhan JF Pengawas Perikanan dalam mendukung kebijakan ekonomi biru dengan program prioritas pengawasan terhadap penangkapan ikan terukur dan pengembangan perikanan budidaya dilaut, dimana sangat diperlukan peran Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan berada di wilayah kerja pengawasan dan ditugaskan pada kantor UPT PSDKP bukan sebagai AKP berdasarkan PERMENKP Nomor 47/PERMEN-KP/2020 tentang Pelaksanaan Tugas Waskan yaitu pengawasan pada saat Keberangkatan Kapal (*Before Fishing*), Kegiatan Pendaratan Ikan (*After Fishing*), dan Pendaratan Hasil Tangkapan Ikan (*Post Landing*).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan, penelitian ini akan mengatasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Mengapa kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan belum terpenuhi secara optimal?
2. Bagaimana strategi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan belum terpenuhi secara optimal.
2. Merumuskan strategi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang strategi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi akademik maupun praktisi. Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Dunia Akademik

Penelitian ini bisa memberikan kontribusi signifikan terhadap pengetahuan pada bidang Manajemen SDM Aparatur. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti, mahasiswa, dan akademisi yang tertarik pada topik ini. Hasil penelitian dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan dalam pengembangan teori dan praktik strategi pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional khususnya pada kementerian/lembaga pemerintah yang masih terbatas.

2. Manfaat Dunia Praktisi

Manfaat Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dalam hal pemenuhan kebutuhan SDM, khususnya untuk jabatan fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan sehingga dapat diperoleh strategi pemenuhan kebutuhan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan secara efektif dan efisien.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang memengaruhi pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan pada Ditjen PSDKP belum terpenuhi secara optimal berdasarkan faktor beban kerja dan *root causes analysis* yaitu:
 - a. Faktor Keadaan Pekerjaan, bahwa tingkat keterampilan dan pemahaman sebagian JF Waskan dan Asisten Waskan masih cukup rendah, dikarenakan terdapat beberapa perubahan dalam peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan kelautan dan perikanan, serta adanya kekurangan jumlah SDM dan keterbatasan formasi dikarenakan belum ada penetapan peta jabatan terbaru, sehingga mengakibatkan Ditjen PSDKP belum dapat melakukan mekanisme perpindahan jabatan pelaksana ke dalam JF Waskan dan Asisten Waskan maupun rekrutmen dan seleksi untuk melakukan pemenuhan kebutuhan pada Unit Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (UPT PSDKP).
 - b. Faktor Penggunaan Waktu Kerja, adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlainan antara Unit Kerja Pusat dan UPT PSDKP mengakibatkan tidak ada keseragaman dalam pelaksanaan tugas di lapangan, dimana terdapat perbedaan pada uraian tahapan dan waktu pelaksanaan, serta belum terintegrasinya dengan aplikasi lainnya meliputi Elektronik Standar Laik Operasional Kapal Perikanan (E-SLO), Elektronik Penangkapan Ikan Secara Terukur (E-PIT) dan Elektronik Surat Persetujuan Berlayar (E-Teman SPB). Waktu kerja yang berlainan antar unit kerja mengakibatkan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan lebih banyak pada masing-masing unit kerja di KKP.

- c. Faktor Tujuan Yang Harus Dicapai, bahwa dalam rangka mendukung kebijakan ekonomi biru KKP dengan salah satu program prioritas Penangkapan Ikan Secara Terukur Berbasis Kuota (PIT), pengawasan perikanan masih terlihat dilakukan secara manual dengan adanya pemeriksaan fisik kapal perikanan dan pengawasan pembongkaran muatan kapal perikanan di pelabuhan, sehingga membutuhkan banyak JF Waskan dan Asisten Waskan.
2. Perumusan strategi pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), menghasilkan strategi prioritas yaitu pelatihan dan pengembangan JF Waskan dan Asisten Waskan yang eksisting, serta strategi kedua yaitu perpindahan jabatan bagi pelaksana yang telah memenuhi persyaratan kedalam JF Waskan dan Asisten Waskan. Tujuan paling tinggi adalah untuk meningkatkan kinerja dalam mendukung kegiatan prioritas. Aktor yang paling berpengaruh adalah Sekretaris Ditjen PSDKP sebagai pejabat pembina kepegawaian dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM, organisasi dan tata laksana pada KKP. Faktor formasi merupakan faktor dengan bobot paling tinggi sebagai dasar rekrutmen dan seleksi, perpindahan jabatan, promosi internal dan rotasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) agar lebih optimal berdasarkan simpulan diatas yaitu:
 - a. Penyusunan *Human Capital Development Plan* (HCDP) sebagai dasar pelatihan dan pengembangan JF Waskan dan Asisten Waskan yang eksisting. Aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan para jabatan fungsional dengan strategi tujuan organisasi,

sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman JF Waskan dan Asisten Waskan. Adapun kekurangan jumlah SDM dan keterbatasan formasi, perlu adanya percepatan dalam penetapan formasi hasil penghitungan kebutuhan jabatan fungsional pada peta jabatan agar organisasi mempunyai jumlah dan kompetensi pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Oleh karena itu Sekretaris Ditjen PSDKP untuk dapat segera berkoordinasi dengan Kepala Biro SDM Aparatur dan Organisasi KKP untuk dilakukan proses lebih lanjut penetapan formasi ke dalam Rancangan KEPMENKP tentang Peta Jabatan di lingkungan KKP, sehingga percepatan perpindahan jabatan, rekrutmen dan seleksi dapat terlaksana.

- b. Perbaikan dan penyempurnaan Standar Operasional Prosedur (SOP) terutama yang memiliki keterkaitan dengan program prioritas di KKP, diantaranya yaitu SOP Pemeriksaan Persyaratan Administrasi dan Kelayakan Teknis Kapal Perikanan untuk Penerbitan SLO. SOP ini merupakan salah satu SOP pelayanan kapal perikanan di pelabuhan perikanan yang harus ditetapkan oleh unit kerja pusat, sehingga SOP yang semula antar unit kerja berlainan dan belum ada keseragaman yang mengakibatkan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan lebih banyak pada masing-masing unit kerja dapat dihilangkan. Hal ini memiliki keterkaitan dengan pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan dimana setelah SOP telah diperbaiki dan ditetapkan, serta terintegrasi dengan aplikasi lainnya meliputi Elektronik Standar Laik Operasional Kapal Perikanan (E-SLO), Elektronik Penangkapan Ikan Secara Terukur (E-PIT) dan Elektronik Surat Persetujuan Berlayar (E-Teman SPB), maka jumlah JF yang banyak pada suatu unit kerja dengan beban kerja yang lebih rendah, dapat dilakukan rotasi pada unit kerja yang mempunyai beban kerja lebih tinggi. Hal tersebut bertujuan untuk mengisi jabatan yang lowong pada suatu unit kerja dan dapat mewujudkan pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan pada suatu unit kerja lebih tepat dan optimal.

- c. Pengembangan sistem pengawasan perikanan mandiri dengan menggunakan *risk assesment*. Tahapan awal yaitu melakukan sertifikasi sistem tersebut, sertifikasi perusahaan pelaku usaha bidang kelautan dan perikanan, dan sertifikasi SDM yang membantu tugas JF Waskan dan Asisten Waskan. Selanjutnya dalam kegiatan perizinan berusaha berbasis risiko yang dilakukan, Ditjen PSDKP menerima 2 (dua) laporan yaitu laporan pelaku usaha dalam menyelenggarakan kegiatan usaha dan laporan pengawasan mandiri, sehingga JF Waskan dan Asisten Waskan tidak perlu lagi melakukan pengawasan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan secara konvensional. Berdasarkan *risk assesment*, JF Waskan dan Asisten Waskan melakukan pemeriksaan atas laporan yang telah disusun oleh para pelaku usaha sehingga menghasilkan identifikasi dan analisis risiko yang perlu dilakukan pendalaman maupun potensi dugaan pelanggaran yang telah dilakukan dan memerlukan tindak lanjut penanganan pelanggaran berupa penanganan tindak pidana kelautan dan perikanan atau pengenaan sanksi administratif berupa denda. Hal ini memiliki keterkaitan langsung pada faktor kebijakan pimpinan terhadap fokus pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan di KKP, dimana semula JF harus memeriksa secara manual dan konvensional setiap kapal perikanan pada 687 pelabuhan perikanan di seluruh wilayah Indonesia, sehingga membutuhkan JF Waskan dan Asisten Waskan yang sangat banyak dan memerlukan waktu yang lama. Maka dengan adanya pengawasan perikanan menggunakan *risk assesment*, dapat menghemat dari segi anggaran dan KKP secara bertahap dapat melakukan rekrutmen, perpindahan jabatan, dan rotasi dalam pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan.
2. Rumusan strategi pemenuhan kebutuhan JF Waskan dan Asisten Waskan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan dituangkan dalam strategi prioritas hasil penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yaitu pelatihan dan pengembangan mengacu dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP)

dan strategi kedua yaitu perpindahan jabatan pelaksana kedalam JF Waskan dan Asisten Waskan dengan tujuan meningkatkan kinerja. Formasi sebagai faktor tertinggi melalui percepatan penetapan peta jabatan terbaru. Jenis pelatihan yang disarankan antara lain 1) Pelatihan Intelijen dalam Pengelolaan Kelautan dan Perikanan; 2) Pelatihan Penyidikan PPNS Perikanan; 3) Pelatihan Pemeriksaan Kapal, Alat Penangkapan Ikan, dan Alat Bantu Penangkapan Ikan; 4) Pelatihan *Boarding and Inspection* Kapal Perikanan; dan 4) Pelatihan Identifikasi Jenis Ikan *Invasive Species*. Hal ini dimaksudkan agar pejabat fungsional tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar serta tepat waktu sehingga tercapai efektifitas kerja. Oleh karena itu, Sekretaris Ditjen PSDKP sebagai pejabat yang berwenang dalam pengelolaan SDM aparatur pada Ditjen PSDKP perlu segera menyelenggarakan pelatihan dimaksud agar dapat meningkatkan kinerja JF Waskan dan Asisten Waskan dalam mendukung kebijakan prioritas Kementerian Kelautan dan Perikanan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Ansell, C., Gash, A. 2007. *Collaborative Governance in Theory and Practise*. Journal of Administration Research and Theory, Vol. 18 (4), 543-571.
- Anyim, et. al. 2012. *The Role of Human Resource Planning in Recruitment and Selection Process*. British Journal of Humanities and Social Sciences, 6 (2), 68-78.
- Aprianto, B. Arisandy, F. 2015. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azaluddin. 2023. *Implikasi Managing Asset: Kinerja Keuangan Sektor Publik*. Malang: Rena Cipta Mandiri.
- Badan Informasi Geospasial. 2019. *Geospasial Indonesia*, Bogor: Kedeputian Bidang Informasi Geospasial Dasar.
- Bruccoleri, et. al. 2014. *Inventory Record Inaccuracy in Supply Chains: The Role of Workers Behavior*. Internasional Journal of Physical Distribution and Logistics Management, 44 (10), 796-819.
- Bruggen A. 2015. *An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance*. Management Decision, 53 (10), 2377-2389.
- Creswell, J.W. 2007. *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. 2nd ed. London: Sage Publications Ltd.
- David, F.R. 2013. *Strategic Management, Concept and Cases*. England (UK): Pearson.
- Direktorat Jenderal PSDKP. 2023. *Hasil Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan dan Asisten Pengawas Perikanan*, Jakarta: Sekretariat Direktorat Jenderal PSDKP.
- Emerson, et. al. 2012. *Integrative Framework for Collaborative Governance*. Journal of Administration Research and Theory, Vol. 22 (1), 1-29.
- Fisher, et. al. 1999. *Human Resources Management*. Boston (US): Houghton Mifflin Company.

- Goh, et. al. 2015. *Supportive Supervisors Improve Employees Daily Lives: The Role Supervisors Play In The Impact of Daily Workload on Life Satisfaction Via Work Family Conflict*. Journal of Vocational Behavior, 89 (1), 65-73.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hackman, J. Richard. 1977. *Improving Life at Work*. Santa Monica, Calif: Goodyear.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartono Edi, Hisjam Muh. 2019. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Pada Bagian Operasi Sarana Penyelenggaraan Diklat Kilang PPSDM MIGAS*. Spektrum Industri, 17 (1), 1-91.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilies, et. al. 2015. *Explaining The Links Between Workload, Distress, and Work Family Conflict Among School Employees: Physical, Cognitive, and Emotional Fatigue*. Journal of Educational Psychology, 107 (4), 1136-1149.
- Ilyas, Y. 2011. *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula*. Depok: Universitas Indonesia.
- Joarder, et. al. 2020. *Assessment of staffing needs for physicians and nurses at Upazila health complexes in Bangladesh using WHO workload indicators of staffing need (WISN) method*. BMJ Open, 10 (35), 183.
- Jono, 2015. *Pengukuran Beban Kerja Tenaga Kerja Dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus di PT. XY Yogyakarta)*. Spektrum Industri, 13 (2), 115-228.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2024. *Siaran Pers Kementerian Kelautan dan Perikanan*, Jakarta: Biro Hubungan Masyarakat dan Kerja Sama Luar Negeri.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Kristanto, V. H. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marimin, Maghfiroh, N. 2010. *Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, et. al. 2006. *Human Resources Management Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mello, J.A. 2014. *Strategic Management of Human Resources*. US: Cengage Learning.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. 1984. *Drawing Valid Meaning from Qualitative Data: Toward a Shared Craft*. Educational Researcher, 13(5), 20-30. <https://doi.org/10.3102/0013189X013005020>.
- Mondy, et. al. 1999. *Human Resources Management*. New Jersey (US): Prentice Hall Internasional, Inc.
- Moleong, L. 2010. *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia Press.
- Namaganda, et. al. 2022. *Lessons learned from implementation of the Workload Indicator of Staffing Need (WISN) methodology: an international Delphi study of expert users*. Human Resources for Health, 19 (1), 138.
- Noe, R.A. 2013. *Employee Training and Development*. New York (US): McGraw Hill.
- Pakarti, A.B. 2014. *Analisis dan Implementasi Metode Fuzzy AHP dan Topsis Untuk Rekomendasi LPK Pelaksana Proyek Pelatihan*. Journal e-Proceeding of Engineering, 1 (1), 1-9.
- Patricia M. Williams (2001) *Techniques for Root Cause Analysis*, Baylor University Medical Center Proceedings, 14:2, 154-157, DOI: 10.1080/08998280.2001.11927753.
- Priansa, D.P. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Puteri, R.A.M., Sukarna Z.N.K. 2017. *Analisis Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode NASA-TLX di PT. ABC*. Spektrum Industri, 15 (2), 121-255.
- Pranoto, L.H, Retnowati. 2015. *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Qureshi, et. al. 2013. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. World Applied Sciences Journal, 23 (6), 764-770.
- Rachmuddin, et. al. 2020. *Workload Analysis using Modified Full Time Equivalent (M-FTE) and NASA-TLX methods to optimize engineer headcount in the engineering services department*. Materials Science and Engineering, 1-10.
- Rachman D.K. 2019. *Strategi Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional di Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Pertanian*. Bogor: Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Rakhmawati, F., Rustiyanto, E., 2016. *Analisis Kebutuhan Petugas Rekam Medis Berdasarkan Beban Kerja di Instalasi Rekam Medis RS Aisyiah Muntilan*. Jurnal Kesehatan Vokasional, 1 (1) 1-8.
- Rokhman, W. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Saaty, T.L. 2008. *Decision Making With The Analytical Hierarchy Process*. Int.J. Services Sciences, 1 (1), 83-89.
- Sahmirad, et. al. 2018. *Interaksi Sosial Antara Nelayan dengan Toke di Tangkahan Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat Sumatera Utara*. IPB University.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shah, et. al. 2011. *Workload and Performance of Employees*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3 (5), 256-267.
- Singarimbun, M. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, W. 2014. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukwadi, R. 2013. *Pengembangan Model Integrasi DELPHI-AHP-MARKOV Dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia*. Spektrum Industri, 11 (2), 117-242.
- Sumarwan, U. 2011. *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, S. 2002. *Risk Assessment dan Upaya Pengembangan Jasa Konsultasi di Bidang Manajemen Risiko*. Jakarta: BPKP.
- Sutopo, HB. 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press.
- Syafrian, et. al. 2023. *Tinjauan Kebutuhan Tenaga Assembling Rekam Medis Rawat Inap Berdasarkan Beban Kerja di Rumah Sakit Menggunakan Analisa Beban Kerja Kesehatan*. Jurnal Sosial dan Sains, 3 (2), 132-137.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tan T.F, Netessine S. 2014. *When Does The Devil Make Work? An Empirical Study of The Impact of Workload on Worker Productivity*. Management Science, 60 (6), 1574-1593.
- Utomo, B.S. 2011. *Aplikasi Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Penentuan Alternatif Pengelolaan Lingkungan Industri Komponen Alat Berat Berbasis Partisipasi dan Kemitraan Masyarakat*. Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan, 1 (2), 56-61.
- Wahyudi, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Bandung: Sulita.
- Wignyosoebroto. 2012. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu: Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Medan: University of Sumatera Utara Library.
- Wijayanto, D. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penangkapan Ikan Terukur.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Hasil Sedimentasi di Laut.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Kebijakan Kelautan Indonesia.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Pelaksanaannya.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 18/PERMEN-KP/2014 tentang Wilayah Pengelolaan Perikanan Negara Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 47/PERMEN-KP/2020 tentang Pelaksanaan Tugas Pengawas Perikanan.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2021 tentang Standar Laik Operasi dan Sistem Pemantauan Kapal Perikanan.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Perikanan.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Asisten Pengawas Perikanan.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang Proses Bisnis Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 656 Tahun 2023 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 108/KEPMEN-KP/2020 tentang Peta Jabatan di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2020 – Tahun 2024.