

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengembangan kapasitas kelembagaan Kelompok Usaha Bersama (KUB) nelayan di Kelurahan Sukolilo Baru, penelitian ini mengidentifikasi bahwa implementasi dimensi *capacity building* menurut Grindle (1997) yakni *human resources development*, *organizational strengthening*, dan *institutional reform* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada dimensi *human resources development*, meskipun telah terdapat upaya pelatihan dari Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dan mahasiswa KKN, pengembangan kapasitas kelembagaan KUB masih terhambat karena beberapa faktor krusial. Pelatihan yang diberikan lebih berfokus pada aspek teknis seperti perbaikan perahu dan jaring namun kurang menyentuh aspek kelembagaan, sehingga anggota KUB kesulitan menerapkan pengetahuan untuk memperkuat struktur internal kelompok mereka. Minimnya pendampingan berkelanjutan pasca-pelatihan juga memperburuk kondisi KUB, dimana nelayan tidak mendapat bimbingan lanjutan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh. Kondisi kerja yang tidak mendukung juga menjadi penghambat, terlihat dari ketiadaan sekretariat tetap, ketergantungan pada tengkulak dalam hal kepemilikan perahu dan penentuan jadwal melaut, serta rendahnya pemanfaatan program asuransi

keselamatan kerja karena keterbatasan finansial nelayan. Akibatnya, meskipun ada intervensi pelatihan, pengembangan sumber daya manusia belum mampu mencapai tingkat profesionalisme dan kemandirian yang diperlukan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan KUB secara berkelanjutan.

2. Pada dimensi *organizational strengthening*, KUB di Kelurahan Sukolilo Baru menghadapi tantangan signifikan dalam memperkuat kapasitas kelembagaannya yang terlihat dari sistem insentif yang tidak pasti sehingga melemahkan motivasi internal. Meskipun struktur organisasi formal telah diwajibkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, sistem manajerial cenderung informal dengan pembagian tugas yang hanya berdasarkan arahan ketua tanpa struktur yang jelas, walaupun KUB Udang Rebon dan KUB Teripang sudah mencoba mengembangkan struktur yang lebih lengkap namun fungsinya belum optimal. Komunikasi antaranggota dan dengan pihak pemerintah masih minim dan bersifat informal melalui WhatsApp atau pertemuan di warung kopi yang menghambat koordinasi dan penyebaran informasi. Budaya organisasi yang terbentuk masih bergantung pada kebiasaan sosial, dengan sebagian besar KUB hanya berkumpul ketika ada keperluan mendesak saja. Meskipun demikian, kepemimpinan partisipatif yang ditunjukkan oleh beberapa ketua KUB yang mampu menumbuhkan solidaritas dan rasa tanggung jawab di antara anggota yang menunjukkan potensi penguatan internal yang besar jika

didukung dengan sistem yang lebih baik dan pendampingan yang tepat dari pemerintah.

3. Dimensi reformasi kelembagaan pada KUB nelayan di Kelurahan Sukolilo Baru menunjukkan kemampuan adaptasi yang beragam terhadap perubahan kebijakan pemerintah, khususnya dalam merespons Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 28 Tahun 2024 yang membatasi jumlah anggota maksimal 25 orang per KUB. Meskipun menunjukkan kemampuan adaptasi, reformasi kelembagaan yang terjadi masih belum mencerminkan kesadaran internal untuk memperbaiki sistem organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan melalui reformasi kelembagaan masih memerlukan pendampingan intensif agar KUB dapat berkembang menjadi organisasi yang benar-benar mandiri dan adaptif dalam menghadapi berbagai perubahan kebijakan dan tantangan lingkungan ke depan. (Hertati, 2011)

Maka dapat disimpulkan, bahwa kapasitas kelembagaan KUB di Kelurahan Sukolilo Baru masih berada pada tahap yang memerlukan pendekatan komprehensif dan berkelanjutan. Kesenjangan antara potensi dan implementasi fungsi KUB menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan membutuhkan pendekatan komprehensif yang tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada penguatan struktur internal, mekanisme partisipasi, serta reformasi kebijakan yang adaptif dan berpihak pada nelayan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi strategis diajukan untuk mendorong pengembangan kapasitas kelembagaan KUB di Kelurahan Sukolilo Baru secara lebih efektif dan berkelanjutan:

1. Kelompok Usaha Bersama (KUB) perlu mendapat pendampingan pelatihan secara masif yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis saja. Pelatihan ini perlu dikembangkan dengan mengajak berbagai *stakeholder* untuk bekerjasama dalam pelatihan pengembangan yang berfokus pada aspek kelembagaan.
2. Pemerintah perlu memberikan dukungan akses baik dari segi pemenuhan fasilitas maupun kerjasama dengan pihak eksternal untuk mengurangi ketergantungan KUB pada tengkulak.
3. Pemerintah perlu menciptakan beberapa program pengembangan kapasitas yang berfokus pada aspek kelembagaan. Dalam pembentukan program diharapkan pemerintah juga memanfaatkan potensi dan keberhasilan yang sudah ada pada setiap KUB agar selaras dengan kebutuhan riil sehingga berdampak pada tingginya partisipasi para nelayan dalam program yang dibentuk.