

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Berikut merupakan logo dari instansi Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Palabuhanratu Tahun 2012 :

Gambar 1.1 Logo Instansi



Kementerian Kelautan dan Perikanan

Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Palabuhanratu termasuk salah satu dari 21 Pelabuhan Perikanan yang menjadi pusat pengembangan Minapolitan. PPN Palabuhanratu sebagai pusat pengembangan Minapolitan adalah kawasan terpilih sebagai basis atau sentra pengolahan perikanan untuk pengembangan ekonomi usaha perikanan yang dikembangkan secara terintegrasi oleh pemerintah, pemerintah daerah, swasta, pelaku usaha dan masyarakat dengan menciptakan iklim usaha yang lebih baik untuk pertumbuhan ekonomi wilayah, penciptaan lapangan kerja dan pendapatan masyarakat pada suatu kawasan, melalui penataan pusat pelayanan bisnis perikanan yang berfungsi melayani, mendorong, dan memacu pembangunan kawasan perikanan dan wilayah sekitarnya. (*Sumber: company profile tahun 2012a*)

Secara khusus PPN Palabuhanratu menampung kegiatan masyarakat perikanan, terutama terhadap aspek produksi, penangkapan, pengolahan, dan pemasaran, serta pembinaan masyarakat nelayan. Pelayanan terhadap kapal perikanan sebagai sarana produksi meliputi: Penyediaan basis (*home base*) bagi armada penangkapan, menjamin kelancaran bongkar ikan hasil tangkapan, menyediakan suplai logistik bagi kapal-kapal ikan seperti Air Tawar, BBM, Pabrik Es, *Coldstorage*, Balai Pertemuan Nelayan, Koperasi Nelayan, dan lain-lain. Sedangkan pelayanan terhadap nelayan sebagai unsur produksi meliputi: aspek pengolahan, aspek pemasaran, dan aspek pembinaan masyarakat nelayan. (*Sumber: company profile* tahun 2012b)

1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

PPN Palabuhanratu sebagai Pusat Pertumbuhan dan Perkembangan masyarakat Perikanan yang berorientasi Ekspor Standar Uni Eropa, berwawasan lingkungan dan bernuansa wisata bahari.

B. Misi

Misi Pelabuhan Perikanan Nusantara Palabuhanratu yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan dan Operasional Pelabuhan Perikanan (Pelayanan Prima).
- b. Mensukseskan program MINAPOLITAN di Palabuhanratu.
- c. Mengembangkan Pelabuhan Perikanan Nusantara menjadi Pelabuhan Perikanan Samudera.
- d. Memusatkan segenap kegiatan perikanan dan kelautan di Pelabuhan Perikanan.

- e. Mendorong dan mengembangkan unit bisnis Perikanan Terpadu yang berstandar internasional / Uni Eropa.
- f. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perikanan.

1.1.3. Landasan Hukum

Peraturan Perundang-undangan yang digunakan sebagai landasan hukum operasional untuk pengelolaan PPN Palabuhanratu adalah sebagai berikut :

- a. Undang-undang RI No: 5 tahun 1983 tentang ZEEI;
- b. Undang-undang No: 17 tahun 2008 tentang Pelayaran;
- c. Undang-undang No: 31 tahun 2004 tentang Perikanan sebagaimana telah dirubah dengan UU No: 45 tahun 2009;
- d. Peraturan Pemerintah RI No: 19 tahun 2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No: 62 tahun 2002 tentang Tarif atas Jenis PNBPN yang berlaku pada Departemen Kelautan dan Perikanan;
- e. PERMEN Kelautan dan Perikanan No: PER.16/MEN/2006 tentang Pelabuhan Perikanan;
- f. PERMEN Kelautan dan Perikanan No: PER.06/MEN/2007 tentang Organisasi dan Tata kerja Pelabuhan Perikanan;
- g. PERMEN Kelautan dan Perikanan No: PER.05/MEN/2008 tentang Usaha Perikanan Tangkap sebagaimana telah dirubah dengan PERMEN No: PER. 12/MEN/2009;
- h. PERMEN Kelautan dan Perikanan No: PER.15/MEN/2010 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- i. Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Jawa Barat No: 31 tahun 1992 tentang Pelaksanaan Koordinasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan Pelelangan Ikan di Jawa Barat;

- j. Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Jawa Barat No: 13 Tahun 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perda Propinsi Dati I Jawa Barat No: 11 tahun 1998 tentang Retribusi Pasar Grosir dan Pertokoan.

1.1.4. ORGANISASI DAN PELAKSANAAN PENGAWASAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: PER.06/MEN/2007 perihal Organisasi dan Tata Kerja Pelabuhan Perikanan, susunan organisasi Pelabuhan Perikanan Nusantara, sebagai berikut:

- a. Kepala Pelabuhan Perikanan

Kepala pelabuhan perikanan mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi produksi dan pemasaran hasil di wilayahnya, pengawasan pemanfaatan sumberdaya ikan untuk pelestariannya, dan kelancaran kegiatan kapal perikanan, serta pelayanan kesyahbandaran di Pelabuhan Perikanan.

- b. Subbagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan program, urusan tata usaha dan rumah tangga, pelaksanaan dan koordinasi pengendalian lingkungan yang meliputi keamanan, ketertiban, kebersihan, kebakaran, dan pencemaran di kawasan Pelabuhan Perikanan serta pengelolaan administrasi kepegawaian dan pelayanan masyarakat perikanan.

- c. Seksi Pengembangan

Seksi Pengembangan mempunyai tugas melakukan pembangunan, pemeliharaan, pengembangan dan pendayagunaan sarana dan prasarana, pelayanan jasa dan fasilitasi usaha, pemantauan wilayah pesisir dan wisata bahari, pemberdayaan masyarakat perikanan serta koordinasi peningkatan produksi.

d. Seksi Tata Operasional

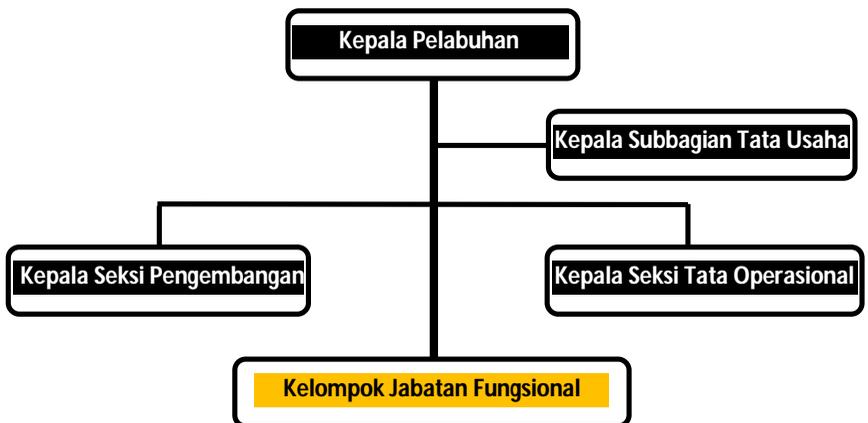
Seksi tata operasional mempunyai tugas melakukan pelayanan teknis kapal perikanan dan kesyahbandaran di pelabuhan perikanan, fasilitasi pemasaran dan distribusi hasil perikanan serta penyuluh perikanan, pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data perikanan, pengelolaan sistem informasi, publikasi hasil riset, produksi, dan pemasaran hasil perikanan di wilayahnya.

e. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Pelabuhan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengawasan mutu hasil perikanan dan kegiatan fungsional lain yang sesuai dengan tugas masing-masing jabatan fungsional berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 1.1 mengilustrasikan struktur organisasi PPN Palabuhanratu Tahun 2012 :

Tabel 1.1 Struktur Organisasi



Sumber : PPN Palabuhanratu (2012)

1.1.5. Ruang Lingkup PPN Palabuhanratu

Organisasi dan tata kerja PPN Palabuhanratu masih mengacu pada keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan No: PER.06/MEN/2007 tgl 25 Januari 2007 dan PERMEN Kelautan dan Perikanan No: PER.15/MEN/2010 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan. Dimana PPN Palabuhanratu sebagai UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap.

Sedangkan tugas yang diemban oleh PPN Palabuhanratu adalah melaksanakan fasilitas produksi dan pemasaran hasil perikanan di wilayahnya, pengawasan pemanfaatan sumberdaya ikan untuk pelestariannya, dan kelancaran kegiatan kapal perikanan, serta pelayanan kesyahbandaran di Pelabuhan Perikanan.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki kekayaan sumberdaya alam yang tak tertandingi oleh Negara lain di dunia ini. Salah satu kekayaan tersebut adalah kelimpahan sumberdaya perikanan dan kelautan, hal ini disebabkan Indonesia merupakan Negara kepulauan yang di satukan oleh wilayah perairan.

Kebutuhan yang mutlak diperlukan untuk memajukan kegiatan industri perikanan dan merealisasikan program peningkatan kesejahteraan masyarakat pesisir adalah menyediakan prasarana Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) yang memadai. Prasarana PPN yang telah ada akan menjadi basis kegiatan pengadaan produksi perikanan di pantai dan menjadi pusat komunikasi antara kegiatan di wilayah laut dan wilayah daratan.

Keberadaan pelabuhan perikanan sangat diperlukan guna menunjang aktivitas perikanan dalam kegiatan pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya ikan, kegiatan praproduksi, produksi, pengolahan, pemasaran ikan dan pengawasan sumberdaya ikan. Keberhasilan pengelolaan pelabuhan perikanan dalam menjalankan fungsinya merupakan salah satu tujuan dari pembangunan perikanan.

Untuk mempercepat tercapainya optimalisasi operasional PPN Palabuhanratu agar sesuai dengan sasaran tujuan yang telah ditetapkan, maka telah dan akan dilakukan beberapa langkah kegiatan antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong peningkatan status Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Palabuhanratu menjadi Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Palabuhanratu;
2. Pengadaan fasilitas operasional Pelabuhan Perikanan disertai penyediaan kualitas dan kuantitas pengelola Pelabuhan Perikanan yang memadai;
3. Pembangunan dan pengembangan infrastruktur melalui peningkatan sarana dan prasarana Pelabuhan Perikanan yang telah ada agar dapat berfungsi dan mencapai standar pelayanan prima;
4. Kerjasama kemitraan dengan pengusaha perikanan dan *stakeholder* terkait lainnya.

(*Sumber: laporan tahunan PPN Palabuhanratu tahun 2012*)

Agar pelayanan kepada nelayan dan masyarakat perikanan yang menggunakan jasa pelabuhan dapat dilakukan seoptimal mungkin, maka perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola Pelabuhan Perikanan. Cara yang dapat digunakan untuk peningkatan

kualitas sumber daya manusia yaitu dengan pelatihan maupun kursus-kursus.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan (instansi). Dengan demikian perlu pengelolaan secara khusus agar mendapat sumber daya manusia yang kompetitif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Instansi yang mampu melakukan perbaikan dalam bidang sumber daya manusia secara terus-menerus (*continuous improvement*), akan membentuk keunggulan kompetitif dan mampu untuk berkembang. Selanjutnya instansi harus mampu beradaptasi di tengah keadaan perairan Indonesia yang selalu mengalami perubahan.

Secara umum PPN Palabuhanratu dapat melaksanakan tugas dan fungsi yang diembankan kepada organisasi. Hal ini dapat terlihat dari tingkat pencapaian sasaran rata-rata prosentase kegiatan walaupun secara global tingkat capaian kegiatan hanya 52,92%. Hal ini dikarenakan ada kegiatan pembebasan lahan untuk pengembangan PPN Palabuhanratu dengan anggaran sebesar Rp. 8.199.918.000,- yang diblokir dan anggaran tersebut baru bisa digunakan pada bulan Oktober 2012 sehingga kegiatan tersebut tidak tercapai dan sisa anggarannya saat ini sudah dikembalikan ke negara, namun sebagian besar sasaran yang diinginkan telah memenuhi target. Sedangkan sasaran kegiatan yang belum mencapai target optimal antara lain sebagai berikut :

1. Kegiatan pengembangan Pembangunan dan Pengelolaan Perikanan, mencapai 42,76%. Hal ini disebabkan karena ada anggaran kegiatan pembebasan lahan untuk pengembangan PPN Palabuhanratu yang diblokir dan anggaran tersebut baru bisa

digunakan pada bulan Oktober 2012 sehingga kegiatan tersebut tidak tercapai;

2. Kegiatan Pengembangan Usaha Penangkapan Ikan dan Pemberdayaan Nelayan Skala Kecil, kegiatan ini secara global telah dapat mencapai target yang telah ditetapkan walaupun belum secara optimal;
3. Kegiatan Pengelolaan Sumberdaya Ikan belum optimal;
4. Untuk kegiatan Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, meliputi: Gaji Pegawai, melebihi target yang telah ditetapkan.

(*Sumber*: laporan tahunan PPN Palabuhanratu tahun 2012)

Instansi harus mampu beradaptasi dengan dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan dan penyebaran informasi yang memadai. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu proses kepemimpinan adalah bawahan atau pengikut. Oleh karena itu maka setiap bawahan harus dapat melihat dan merasakan kehadiran serta fungsi pemimpin setiap hari di dalam suatu organisasi. Pemimpin yang memperhatikan bawahannya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahannya.

Menurut Tead dalam bukunya "*The Art Of Leadership*" yang disadur Kartono (2011:57) menyatakan "Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan". Selanjutnya menurut Amstrong dalam Sudarmanto (2009:133) "Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan".

PPN Palabuhanratu akan mengalami proses perubahan status Pelabuhan Perikanan dari PPN (Pelabuhan Perikanan Nusantara)

Palabuhanratu menjadi PPS (Pelabuhan Perikanan Samudera) Palabuhanratu sehingga dalam menghadapi proses perubahan tersebut diperlukan seorang pemimpin atau figur dengan tipe kepemimpinan transformasional.

Menurut Yukl (2009:290) menyatakan “Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk mengingatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumberdaya mereka untuk mereformasi institusi”.

Kepemimpinan transformasional penting untuk digunakan oleh pimpinan PPN Palabuhanratu mengingat instansi ini bergerak dibidang Pelayanan terhadap Masyarakat Nelayan dan tipe kepemimpinan transformasional yang mempunyai karakteristik yang paling sesuai diterapkan di PPN Palabuhanratu. Hal ini ditunjukkan pimpinan PPN Palabuhanratu dengan memberikan motivasi yang menginspirasi karyawan melalui teladan yang dilakukan oleh pimpinan. Dalam menyelesaikan tugas, pimpinan tidak hanya memberikan pekerjaan kepada karyawan tetapi pimpinan ikut serta dalam mengawasi dan menyelesaikan pekerjaan proyek instansi.

Hal tersebut di atas dapat memberikan dampak yang sangat positif bagi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan bermuara pada keberhasilan suatu instansi tersebut dalam menjalankan tugas dan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PPN bahwa kepemimpinan yang sudah terbentuk selama ini dirasakan masih belum optimal dalam menghadapi perubahan era globalisasi dan perubahan status Pelabuhan Perikanan.

PPN Palabuhanratu dituntut untuk mampu mengakomodasi seluruh kebutuhan karyawan tidak sebatas pada imbalan kontingen dan manajemen yang ada di dalam kepemimpinan transaksional ataupun hanya menerapkan visi dan cara kerja yang ada dalam kepemimpinan visioner. Melalui kepemimpinan transformasional yang efektif, kinerja karyawan didorong sampai mencapai titik optimal.

Suwatno & Priansa (2011a:157) menyatakan kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan.
- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan Korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

Selanjutnya menurut Suwatno & Priansa (2011b:158) “Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.”

Untuk menciptakan suasana yang kondusif diperlukan sosok pemimpin dan situasi yang mendukung, agar kinerja atau produktifitas dapat terus meningkat. Dapat dikatakan pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin transformasional.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA (PPN) PALABUHANRATU TAHUN 2012)”**.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional di PPN Palabuhanratu tahun 2012 ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PPN Palabuhanratu tahun 2012?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PPN Palabuhanratu tahun 2012?

1.4. Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini ditetapkan beberapa tujuan untuk membatasi permasalahan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional di PPN Palabuhanratu tahun 2012.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PPN Palabuhanratu tahun 2012.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PPN Palabuhanratu tahun 2012.

1.5. Kegunaan penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini dapat dilihat dari aspek teoritis maupun aspek praktis, yakni:

1.5.1. Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis dan membandingkan teori-teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan dan praktek dilapangan. Penulis berharap penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca yang ingin mengetahui dan memperdalam masalah kepemimpinan tranformasional dan kinerja untuk penelitian

selanjutnya. Serta dapat melengkapi ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

1.5.2. Aspek Praktis

Kegunaan dari hasil penelitian ini secara praktis dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PPN Palabuhanratu sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pedoman kebijakan selanjutnya bagi pihak instansi PPN Palabuhanratu untuk pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan PPN Palabuhanratu.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam memahami hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang tinjauan objek studi, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tentang teori-teori kepemimpinan transformasional dan teori kinerja yang berhubungan dengan bahasan permasalahan penelitian dan teori tersebut digunakan sebagai pendukung pemecahan permasalahan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, variable penelitian, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, teknik sampling, uji validitas, uji reliabilitas, transformasi data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang hasil pengolahan data secara jelas dan menjelaskan pengaruh antara kedua variabel tersebut berdasarkan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan kesimpulan mengenai hasil penelitian dan saran yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan penelitian untuk pihak terkait.