

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia terbentang dari 06° LU - 11° LS dan 92° BT - 142° BT, terdapat 17.504 pulau, tiga perempatnya merupakan laut seluas 5,9 juta km², dengan panjang garis pantai sebesar 95.161 km. Menurut UNCLOS 1982 wilayah laut Indonesia seluas 5,9 juta km² dengan perairan teritorial 3,2 juta km² dan Zona Ekonomi Eksklusif 2,8 juta km², belum termasuk landas kontinen/dasar laut dan tanahnya, sehingga Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia (Lasabuda, 2015: 93).

Pelabuhan adalah tempat untuk pelayaran labuh dan tambat kapal, selain kegiatan bongkar - muat barang atau orang yang dituntut untuk memberikan rasa mampu memberikan rasa nyaman dan aman bagi kapal yang hilir mudik di pelabuhan. Hal ini tertuang di dalam Undang – Undang Pelayaran No.17 Tahun 2008 pasal 276 yang menekankan pentingnya keamanan, keselamatan pelayaran dan kelancaran lalu lintas dipelabuhan. Peran sebagai penjaga laut dan pantai untuk memberikan rasa aman dan selamat dilaksanakan Cost Guard dimana yang menjadi tugas KPLP yaitu 1) mengawasi keamanan dan keselamatan pelayaran; 2) mengawasi, mencegah dan menanggulangi pencemaran dilaut; 3) pengawasan dan pengendalian aktivitas dan lalu lintas kapal; 4) pengawasan dan pengendalian kegiatan penyelamatan, pekerjaan bawah air, eksplorasi dan eksploitasi sumber daya laut; 5) menjaga fasilitas pendukung navigasi berlayar; 6) mendukung terlaksananya kegiatan SAR dan penyelamatan jiwa di laut (Dewi et al, 2018).

Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga yang bertugas sebagai penjaga kelautan di pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dengan baik, maka diperlukan suatu kondisi sumber daya manusia yang berkompeten dalam hal yang berkaitan dengan penjagaan di laut dan pantai melalui kapal-kapal patrol. Dalam operasionalisasi kapal patroli tersebut dibutuhkan anak buah kapal yang mempunyai kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan di dalam kapal.

Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah termasuk modal dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Manajemen SDM yang handal merupakan kunci utama suatu keberhasilan dalam pencapaian target organisasi. Dalam mengvaluasi mutu sumber daya manusia bisa diukur melalui hasil kerja pegawainya. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil kerja nyata baik kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawabnya. Dalam organisasi sering kali menunjukkan perbedaan hasil kerja pegawai yang disebabkan beberapa faktor antara lain; kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja (Sulaefi (2017); Sitanggang (2017); Liyas (2017)).

Keberhasilan dalam operasionalisasi kapal patroli dalam menjalankan fungsinya menunjukkan kinerja anak buah kapal yang baik, karena dengan kinerja yang baik tujuan kegiatan operasionalisasi kapal patroli akan tercapai secara maksimal. Definisi kinerja menurut Rivai dan Sagala (dalam Rachmawati, 2016: 6) adalah bentuk sikap yang ditampilkan oleh seseorang dengan bentuk kinerja karyawan yang sesuai dengan fungsinya di perusahaan. Pada suatu kapal patroli kinerja anak buah kapal tersebut adalah sikap nyata sebagai bentuk prestasi yang ditunjukkan anak buah kapal.

Dalam kapal patroli, anak buah kapalnya kerap dituntut berkinerja tinggi, terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah

disiplin kerja yang juga harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas anak buah kapal. Siagian (2015: 149) mengartikan disiplin kerja sebagai disposisi mental yang mencerminkan tindakan atau perilaku seseorang, kelompok masyarakat yang berwujud ketaatan pada hukum yang berlaku di masyarakat.

Guna mencapai kedisiplinan kerja yang tinggi anak buah kapal, factor kepemimpinan memiliki peran yang penting, karena dengan penerapan kepemimpinan yang baik dan adil niscaya akan terbentuk kedisiplinan anak buah kapal yang tinggi.

Hasibuan (2016: 197) menjelaskan bahwa disiplin termasuk fungsi operasional utama dari manajemen sumber daya manusia, karena jika pegawai semakin disiplin maka semakin tinggi prestasi kerjanya yang bisa didapatkan. Dengan pemikiran tersebut, tanpa adanya disiplin anak buah kapal yang tinggi, maka organisasi akan kesulitan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam hal ini seorang pimpinan perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan anak buah kapal, agar tujuan organisasi dapat tercapai sehingga berimbas pada peningkatan kinerja anak buah kapal.

Selain factor kepemimpinan yang berperan dalam pembentukan disiplin kerja anak buah kapal yang tinggi, faktor pelatihan kerja juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja anak buah kapal. Pelatihan kerja yang sesuai dengan unsur-unsur yang terdapat dalam pekerjaan penjagaan laut dan pantai didalamnya akan dibahas tentang kedisiplinan, sehingga kinerja akan semakin baik apabila anak buah kapal diberikan pelatihan kerja dan pembentukan kedisiplinannya. Widodo (2015: 82), pelatihan ialah rangkaian kegiatan personal dalam taraf meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu secara sistematis hingga mempunyai kinerja yang mumpuni di bidangnya.

Pangkalan Penjaga Laut dan Pantai (PPLP) Tanjung Perak Surabaya adalah unit pelayanan teknis (UPT) kelas II di Surabaya, Jawa Timur yang memiliki tugas melaksanakan kegiatan pengamanan, penyelamatan, pengendalian serta penegakan peraturan di bidang kemaritiman. Dalam menjalankan fungsinya, PLPP Tanjung Perak Surabaya memiliki beberapa kendala terutama yang berkaitan dengan kinerja awak kapal patroli. Beberapa kinerja Kesatuan Penjaga Laut dan Pantai (KPLP) yang semestinya dapat menjaga keselamatan dan keamanan di Pelabuhan Tanjung Perak dinilai tidak berkinerja dengan lancar (LAKIP, 2016).

Merujuk pada pencapaian kinerja anak buah kapal negara KPLP maka perlu dilakukan identifikasi faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja anak buah kapal negara dan mengetahui sejauh mana kesenjangan antara kinerja aktual dengan standar kinerja yang diharapkan antara lain: anak buah kapal kurang memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga kinerja anak buah kapal kurang optimal yang disebabkan oleh ketidaksesuaian kepemimpinan yang diterapkan dan kurang diberikannya pelatihan kerja sehingga banyak anak buah kapal yang belum memiliki kompetensi kerja yang layak.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ditunjang dengan temuan empiris yang relevan dengan ulasan tersebut, maka tema yang dibahas dalam skripsi ini adalah pengaruh kepemimpinan, pelatihankerja terhadap disiplin dankinerja anak buahkapal negara di PPLP Tanjung Perak Kelas II Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Bersumber uraian latar belakang dan tema skripsi ini, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan berikut ini:

- a. Bagaimana pengaruh leadership terhadap dicypline anak buah kapal negara di PPLP ?
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja anak buah kapal negara di PPLP ?
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anak buah kapal negara di PPLP ?
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anak buah kapal negara di PPLP ?
- e. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anak buah kapal negara di PPLP ?
- f. Bagaimanakah mediasi disiplin kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anak buah kapal negara di PPLP ?
- g. Bagaimanakah mediasi disiplin kerja pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anak buah kapal negara di PPLP ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu dari uraian rumusan permasalahan tersebut, beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam skripsi ini antara lain:

- a. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja anak buah kapal negara di PPLP.
- b. Menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja anak buah kapal negara di PPLP.
- c. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anak buah kapal negara di PPLP.
- d. Menjelaskan pengaruh pelatihan kerjaterhadap kinerjaanak buah kapal negara di PPLP.

- e. Menjelaskan pengaruh dicypline terhadap kinerjaanak buah kapal negara di PPLP.
- f. Menjelaskan mediasi disiplin kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anak buah kapal di PPLP.
- g. Menjelaskan mediasi disiplin kerja pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anak buah kapal di PPLP.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini dijelaskan beberapa keuntungan yang dapat diperoleh melalui pembahasan dalam skripsi ini adalah:

a. Manfaat Secara Teoritis

Temuan dari penelitian ini diharap bisa memberikan manfaat untuk meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja sehingga dapat dijadikan rujukan di kalangan akademis serta menjadi referensi tambahan bagi peneliti yang melakukan penelitian lanjutan pada topik serupa.

b. Manfaat Secara Praktis

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan guna mengelola PPLP Tanjung Perak Surabaya dengan harapan kinerja para anak buah kapal akan lebih baik dan berkontribusi positif pada peningkatan kinerja kedinasan.