

Analisis Kinerja Pengelola Satuan Pelayanan Lalulintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (LLASDP) Jatiluhur

Yudhistira Anugerah Pratama¹

Universitas Sangga Buana Bandung
anugrahyudhistira27@gmail.com

Louisiani Mansoni Isnajati²

Universitas Sangga Buana Bandung
lousiani.mansoni@usbykp.ac.id

Dety Mulyanti³

Universitas Sangga Buana Bandung
dmdetym@gmail.com

Abstract

This research aim to obtain an analysis of the performance of the managers of the Jatiluhur lake, river and crossing traffic service unit which includes expertise, psychological, organizational structure and social environment. This research uses quantitative descriptive method. The selection of respondents used purposive techniques, namely choosing managers with predetermined criteria. The results showed that the manager of the Jatiluhur lake, river and crossing traffic service unit had good performance. The manager has implemented responsibilities and work ethic in accordance with standard. The manager is also supported by a support system in improving its performance. However, the manager still need to improve and maintenance existing performance by initiating training activities so that Jatiluhur Lake and River Traffic Service Units have better operating performance.

Keywords: *expertise, psychology, organizational structure, social environment, service quality*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh analisis mengenai kinerja pengelola satuan pelayanan lalulintas angkutan sungai danau dan penyeberangan Jatiluhur yang meliputi keahlian, psikologis, struktur organisasi dan lingkungan sosial. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pemilihan responden menggunakan teknik purposive, yakni memilih pengelola dengan kriteria yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelola satuan pelayanan LLASDP Jatiluhur memiliki kinerja yang baik. Pihak pengelola telah mengimplementasikan tanggungjawab dan etos kerja yang sesuai dengan standar. Pihak pengelola juga didukung oleh support system dalam meningkatkan kinerjanya. Meski demikian, pengelola tetap perlu meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang ada dengan cara menginisiasi kegiatan pelatihan agar satuan pelayanan LLASDP Jatiluhur memiliki kinerja operasional yang lebih baik.

Kata Kunci : *keahlian, psikologis, struktur organisasi, lingkungan sosial, kualitas layanan.*



PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), saat ini bidang transportasi merupakan salah satu bidang pelayanan yang menjadi kebutuhan masyarakat, dengan persentase mencapai 70,2%. Rincian persentase penggunaan transportasi Indonesia oleh masyarakat menurut Badan Pusat Statistik (2022), tersaji dalam tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 : Persentase Penggunaan Transportasi Indonesia Tahun 2022

Layanan transportasi	Persentase
Penumpang udara domestik	4,5%
Penumpang udara internasional	55,8%
Penumpang angkutan laut	4,1%
Penumpang kereta api	1,0%
Barang angkutan laut	2,5%
Barang kereta api	2,3%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Hasil tersebut diatas juga didukung oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Prasarana Perhubungan (2022) yang menyatakan tingginya persentase kebutuhan terkait bidang transportasi menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat membutuhkan keberadaan organisasi yang mengelola pelayanan transportasi darat, laut, dan udara. Terlebih lagi, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (2022) memaparkan, saat ini Indonesia sedang berupaya melakukan berbagai pembangunan guna memulihkan kondisi berbagai sektor kehidupan dari dampak pandemik Covid-19, terutama sektor pariwisata. Pembangunan dan pemulihan sektor pariwisata juga perlu didukung oleh pelayanan transportasi, artinya kualitas pelayanan transportasi juga dapat menentukan kualitas dari pembangunan tersebut. Tentunya, guna merespon tingginya kebutuhan masyarakat terhadap bidang transportasi, perlu adanya peningkatan kualitas dari organisasi yang mengelola pelayanan tersebut.

Sesuai dengan pemaparan mengenai kebutuhan masyarakat terkait penggunaan transportasi, maka layanan transportasi air juga sangat dibutuhkan. Hal tersebut berkaitan dengan kondisi geografis Provinsi Jawa Barat yang memiliki wilayah perairan yang berperan penting bagi masyarakat, salah satunya Bendungan Jatiluhur.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Barat (2022), Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (LLASDP) di Provinsi Jawa Barat masih membutuhkan perkembangan sumber daya manusia yang mumpuni, baik dari jumlah maupun kompetensinya, begitu pula pada LLASDP Jatiluhur. Hal ini juga terlihat dari sedikitnya jumlah pengelola yang bekerja dalam memberikan layanan Lalu Lintas ASDP Jatiluhur. Selain itu, Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Prasarana Perhubungan Provinsi Jawa Barat (2022) juga menyebutkan bahwa sebagian besar pengelola LLASDP Jatiluhur merupakan relawan yang berasal dari masyarakat sekitar dan bukan termasuk anggota Dinas Perhubungan resmi.

Menurut Sari, Putra, & Amerta (2021), entitas yang mengelola bidang jasa perlu memiliki kualitas pengelola yang memadai, guna membantu entitas tersebut bertahan dalam persaingan dengan entitas lain dalam mengelola bidang yang sama, terutama bagi entitas yang mengelola bidang transportasi. Penelitian Ansori & Ali (2015) menjelaskan bahwa sebagai salah satu pihak yang mengelola pelayanan jasa, entitas tentunya perlu memiliki tujuan. Tidak hanya sebagai bentuk tanggung jawab, namun tujuan tersebut juga dapat menjadi indikasi untuk menentukan kualitas dari entitas itu sendiri (Ansori & Ali, 2015). Pencapaian tujuan dari entitas salah satunya ditentukan oleh kualitas dari kinerja

dari anggotanya, artinya kualitas kinerja sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan dari entitas itu sendiri (Ansori & Ali, 2015; Sari, Putra, & Amerta, 2021). Kemudian, Yunus & Sukartini (2013) menyebutkan bahwa kinerja anggota atau pengelola dalam suatu entitas dapat ditentukan oleh empat dimensi, yaitu keahlian pengelola, kondisi psikologis pengelola, kondisi struktur organisasi itu sendiri, serta lingkungan sosial pengelola.

Kemudian, penelitian Purwanto, Asbari, Prameswari, Ramdan, & Setiawan (2020) menjelaskan bahwa kualitas kinerja pengelola dalam suatu entitas juga dapat mendukung realisasi dari potensi yang ada di sekitar entitas tersebut, baik potensi yang berasal dari alam maupun potensi yang berasal dari non alam. Menurut Dunggio (2020), pada dasarnya setiap lokasi memiliki potensi, tetapi kecenderungan suatu entitas tidak menyadari dan tidak memahami cara mengelola potensi tersebut. Hal ini didukung oleh pemaparan Nurjaya, Sunarsi, Effendy, Teriyan, & Gunartin (2021) yang menyebutkan bahwa pengelola yang memiliki kinerja, berpotensi untuk memberikan gagasan terkait pengelolaan dari potensi yang ada di sekitar tempat kerjanya. Tidak hanya memberikan gagasan, tetapi pengelola yang memiliki kinerja juga dapat berkontribusi dalam membantu merealisasikan potensi tersebut (Nurjaya, Sunarsi, Effendy, Teriyan, & Gunartin, 2021). Nabawi (2019) menambahkan, realisasi potensi dapat memberikan dampak berupa perkembangan dari suatu entitas, baik dari segi finansial maupun kualitas. Selain itu, realisasi potensi juga dapat membuat suatu entitas menyelesaikan permasalahannya secara mandiri, dengan kata lain entitas tersebut tidak lagi bergantung pada pihak lain ketika menyelesaikan hambatan (Nabawi, 2019).

Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (LLASDP) pun perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat menentukan kondisi dari kinerja para pengelolanya, sebab kinerja pengelola dapat meningkatkan kualitas dari Satuan Pelayanan LLASDP (Freeman & Dmitriyev, 2017; Dickinson-Delaporte, Beverland, & Lindgreen, 2010; Worsley, 2017; Yunus & Sukartini, 2013). Tidak hanya dapat meningkatkan kualitas, kinerja pengelola Satuan Pelayanan LLASDP juga dapat membantu merealisasikan potensi yang ada di sekitar wilayah operasionalnya itu sendiri. Realisasi sumber daya tersebut dapat membantu Satuan Pelayanan LLASDP secara mandiri menyelesaikan permasalahan tanpa perlu bergantung pada pihak lain. Dampak lain yang dapat ditimbulkan dari kinerja pengelola yang memadai adalah peningkatan citra positif dan pengurangan resiko konflik antara Satuan Pelayanan LLASDP dengan pihak lain (Freeman & Dmitriyev, 2017; Dickinson-Delaporte, Beverland, & Lindgreen, 2010; Worsley, 2017; Yunus & Sukartini, 2013).

LITERATUR

Secara geografis, wilayah Provinsi Jawa Barat memiliki perairan yang luas, sehingga dibutuhkan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan, salah satunya di Bendungan Jatiluhur (Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Prasana Perhubungan Provinsi Jawa Barat, 2022). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Detik Jabar pada 29 Juni 2022, Provinsi Jawa Barat memiliki luas wilayah perairan sebesar 1,2 juta hektar, hal ini disebabkan adanya pengikisan wilayah daratan oleh air setiap tahun. Kemudian, berdasarkan informasi yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2022), wilayah perairan yang ada di Provinsi Jawa Barat memiliki peran vital bagi masyarakat, sebab wilayah perairan tersebut menjadi salah satu sumber untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi sebagian masyarakat Provinsi Jawa Barat. Kemudian, Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Barat (2022) menjelaskan bahwa wilayah perairan tersebut menjadi salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki potensi sumber daya perairan yang cukup besar, sehingga hal ini mendukung

tingginya jumlah masyarakat Provinsi Jawa Barat yang bekerja dalam sektor perairan. Hal tersebut didukung oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat setidaknya 120 ribu nelayan serta jumlah pembudidaya ikan dan masyarakat yang bekerja di sektor pariwisata perairan yang diperkirakan berjumlah jutaan orang.

Bendungan Jatiluhur yang merupakan salah satu danau vital di Provinsi Jawa Barat, sebab Bendungan Jatiluhur dimanfaatkan sebagai PLTA, PAM, tempat wisata, tempat budidaya hewan air tawar, serta sumber irigasi bagi lahan pertanian oleh masyarakat, khususnya masyarakat daerah Kabupaten Purwakarta (Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Barat, 2022). Kemudian, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat (2022) menjelaskan bahwa sumber daya tersebut merupakan salah satu faktor yang juga membuat sebagian besar masyarakat sekitar menjadikan Bendungan Jatiluhur sebagai lokasi untuk memperoleh pendapatan, dengan kata lain Bendungan Jatiluhur dimanfaatkan sebagai lokasi mata pencaharian bagi sebagian masyarakat sekitar. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Prasarana Perhubungan Provinsi Jawa Barat (2022) menyebutkan bahwa sumber daya yang ada di Bendungan Jatiluhur juga menjadi salah satu faktor pendukung bagi keberadaan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP), sebab dengan adanya layanan transportasi air di Bendungan Jatiluhur, akan memudahkan aktivitas masyarakat yang bekerja di wilayah sekitar Bendungan Jatiluhur. Tidak hanya sekedar melayani penyeberangan, Lalu Lintas ASDP di Bendungan Jatiluhur juga dapat dimanfaatkan sebagai pendukung bidang pariwisata, sebab Bendungan Jatiluhur juga memiliki sumber daya pariwisata yang cukup besar (Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Prasarana Perhubungan Provinsi Jawa Barat, 2022). Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dilihat bahwa Lalu Lintas ASDP juga memiliki peran dalam menunjang pendapatan daerah melalui aktivitas layanan yang dikelolanya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan subjek penelitian adalah seluruh pengelola Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) di Bendungan Jatiluhur dengan karakteristik mengetahui informasi mengenai kinerja pengelola Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Jatiluhur, baik dirinya sendiri maupun rekan kerjanya serta terlibat aktif dalam pengelolaan Satuan Pelayanan Lalu Lintas ASDP Jatiluhur.

Penentuan jumlah subjek penelitian menggunakan teknik sensus, sebab jumlah populasi pengelola Satuan Pelayanan Lalu Lintas ASDP sebanyak tujuh orang.

Data penelitian dikumpulkan melalui data primer yang diperoleh dari observasi, wawancara mendalam, pengisian kuesioner, catatan penelitian, dan dokumentasi lapangan. Sementara data sekunder yang digunakan berupa profil Satuan Pelayanan Lalu Lintas ASDP Jatiluhur. Sebelum melakukan pengumpulan data, pertama-tama peneliti merumuskan kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian.

Teknik penentuan skala menggunakan *likert*. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah masing-masing kategori alternatif jawaban seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju yang dikuantifikasikan dan diberikan skor menjadi angka 5, 4, 3, 2, dan 1.

Selanjutnya, peneliti mengkategorisasikan skor tanggapan subjek penelitian ke dalam kelas-kelas skor pada garis kontinum, yaitu; **sangat setuju** setara dengan **sangat tinggi**, **setuju** setara dengan **tinggi**, **netral** setara dengan **sedang**, **tidak setuju** setara dengan **rendah**, dan **sangat tidak setuju** setara dengan **sangat rendah**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Keahlian Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

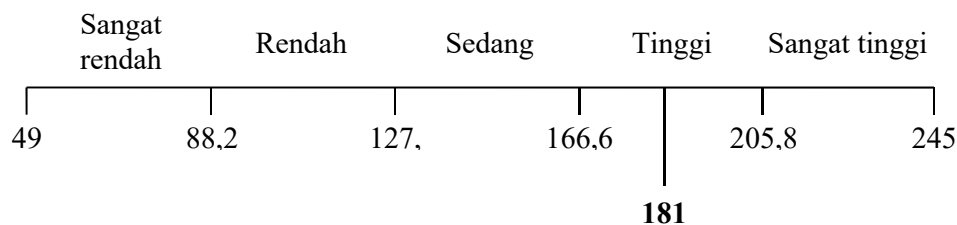
Berikut merupakan hasil rekapitulasi tanggapan subjek penelitian tentang keahlian pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur yang disajikan dalam tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 : Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Keahlian

Kategori	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	Jumlah Skor
Sangat setuju	0	5	15	0	10	0	0	30
Setuju	16	16	16	16	20	28	4	116
Netral	6	3	0	9	0	0	3	21
Tidak setuju	2	2	0	0	0	0	10	14
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah								181

Sumber: Kuesioner, data diolah (2022)

Dari tabel 2 diatas, diketahui total skor pada dimensi keahlian pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur sebesar **181** atau terletak pada kategori **tinggi**.



Gambar 1: Garis Kontinum Dimensi Keahlian

Psikologis Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

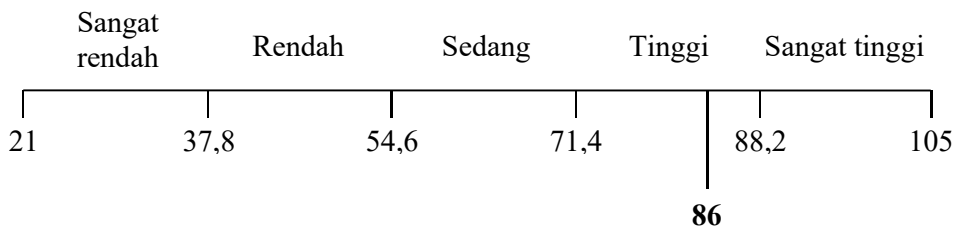
Berikut merupakan hasil rekapitulasi tanggapan subjek penelitian tentang psikologis pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur yang disajikan dalam tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3 :Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Psikologis

Kategori	X1	X2	X3	Jumlah Skor
Sangat setuju	0	10	5	15
Setuju	28	16	24	68
Netral	0	3	0	3
Tidak setuju	0	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
Jumlah				86

Sumber: Kuesioner, data diolah (2022)

Dari tabel 3 diatas, diketahui total skor pada dimensi psikologis pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur sebesar **86** atau terletak pada kategori **tinggi**.



Gambar 2 : Garis Kontinum Dimensi Psikologis

Struktur Organisasi Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

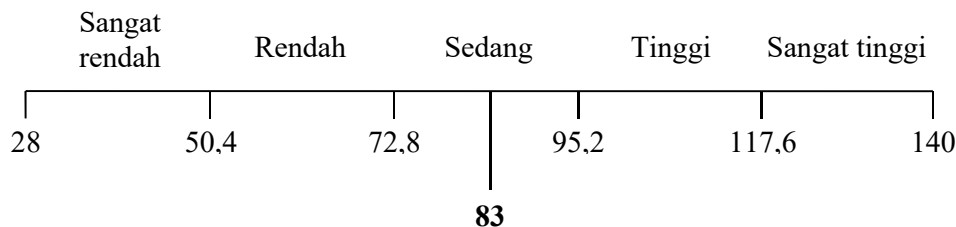
Berikut merupakan hasil rekapitulasi tanggapan subjek penelitian tentang struktur organisasi Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur yang disajikan dalam tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4 : Analisis Deskriptif Dimensi Struktur Organisasi

Kategori	Y1	Y2	Y3	Y4	Jumlah Skor
Sangat setuju	5	0	0	0	5
Setuju	20	0	4	8	32
Netral	0	9	6	9	24
Tidak setuju	2	8	8	4	22
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0
Jumlah					83

Sumber: Kuesioner, data diolah (2022)

Dari tabel 4 diatas, diketahui total skor pada dimensi struktur organisasi Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Jatiluhur sebesar **83** atau terletak pada kategori **sedang**.



Gambar 3 : Garis Kontinum Dimensi Struktur Organisasi

Lingkungan Sosial Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

Berikut merupakan hasil rekapitulasi tanggapan subjek penelitian tentang lingkungan sosial pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur yang disajikan dalam tabel 5 di bawah ini :

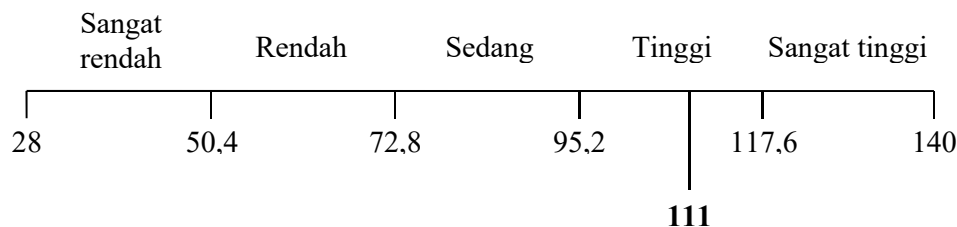
Tabel 5 : Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Lingkungan Sosial

Kategori	Z1	Z2	Z3	Z4	Jumlah Skor
Sangat setuju	5	10	0	0	15
Setuju	24	20	24	24	92
Netral	0	0	0	0	0
Tidak setuju	0	0	2	2	4
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0

Jumlah	111
---------------	------------

Sumber: Kuesioner, data diolah (2022)

Dari tabel 5 diatas, diketahui total skor pada dimensi lingkungan sosial pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur sebesar **111** atau terletak pada kategori **tinggi**.



Gambar 4 : Garis Kontinum Dimensi Lingkungan Sosial

Kinerja Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur Keseluruhan

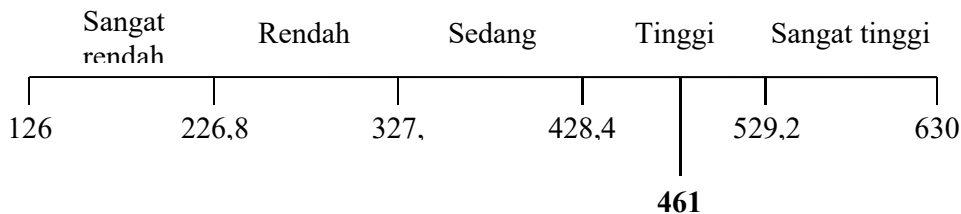
Hasil Rekapitulasi kinerja pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur secara keseluruhan yang dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 : Hasil Analisis Deskriptif Dimensi Kinerja Keseluruhan

Kategori	Keahlian Psikologis	Struktur Organisasi	Lingkungan Sosial	Jumlah Skor
Sangat setuju	30	15	15	65
Setuju	116	68	92	308
Netral	21	3	0	48
Tidak setuju	14	0	4	40
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
Jumlah				461

Sumber: Kuesioner, data diolah (2022)

Dari tabel 6 diatas, diketahui total skor pada dimensi kinerja pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur sebesar **461** atau terletak pada kategori **tinggi**.



Gambar 5 : Garis Kontinum Dimensi Kinerja Keseluruhan

Pembahasan

Keahlian Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

Keahlian pengelola merupakan salah satu kemampuan sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian tujuan dari Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur. Setiap pengelola dituntut untuk memberikan kontribusi

dalam pekerjaannya, salah satunya adalah dengan memiliki keahlian. Selain itu, kinerja dari Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur juga tergantung pada kinerja pengelolanya. Hal tersebut disebabkan bahwa keahlian pengelola merupakan tingkatan kinerja dalam mencapai persyaratan pekerjaan secara efektif. Keahlian pengelola juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja pengelola yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur. Pengelola yang memiliki keahlian akan memiliki kriteria tertentu yang sesuai dengan pencapaian tujuan dari Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Jatiluhur (Yunus & Sukartini, 2013; Andriany, 2019; Gibson, 1995; Simamora, 2006; Robbins, 2008; Robbins, 2016; Dayanti, 2014; Damayanti & Fakhri, 2021).

Psikologis Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur memiliki psikologis yang dapat mendukung mereka dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Psikologis tersebut ditinjau berdasarkan penerapan sopan santun, menjaga kesehatan jasmani dan rohani, serta penerapan etos kerja yang baik.

Psikologis dari pengelola dapat ditentukan berdasarkan peniruan yang kemudian menimbulkan perasaan dalam diri individu untuk mencoba menyelesaikan masalah. Tidak hanya itu, psikologis juga membuat individu memiliki kemampuan untuk memahami kondisi orang lain, termasuk kondisi dari lingkungan tempat kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur memiliki kondisi psikologis yang mendukung, sebab mereka memiliki kemampuan untuk memahami orang lain dengan cara selalu menerapkan sopan santun dan menerapkan etos kerja yang baik guna membantu tempat mereka bekerja mencapai tujuannya. Selain itu, individu juga perlu menjaga kesehatan jasmani dan rohani agar selalu memiliki psikologis yang mendukung. Kesehatan jasmani dan rohani juga membuat pengelola cenderung memperhatikan tujuan bersama, sebab pengelola dengan jasmani dan rohani yang sehat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan jangka panjang yang berdampak baik pada Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Jatiluhur (Yunus & Sukartini, 2013; Robbins, 2016; Tyas, 2017; Hamali, 2018; Anjasari, 2021; Messi & Edi, 2017; Widayati, 2019; Wilson, 2012).

Struktur Organisasi Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

Struktur organisasi Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur tidak mendukung kinerja pengelola, meskipun seluruh pengelola tersebut mengikuti aturan yang diterapkan oleh pimpinan. Hal tersebut disebabkan sebagian besar pengelola tidak diikutsertakan dalam diskusi permasalahan, diskusi rencana tindak lanjut, serta diskusi realisasi sumber daya oleh pimpinan.

Struktur organisasi merupakan salah satu tugas pokok administrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Struktur organisasi mengacu pada pengelompokan kegiatan, pengelolaan orang dan sumber daya, serta pendelegasian orang dan sumber daya tersebut kepada pihak atau unit tertentu untuk melaksanakannya, yang mana struktur organisasi dalam hal ini harus menjelaskan tugas masing-masing bagian dan sifat hubungan diantara orang dan sumber daya dengan pihak dan unitnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, pengelola dan pemimpin tentunya harus berperan aktif, yaitu adanya partisipasi dari kedua belah pihak. Hal tersebut yang menjadikan struktur organisasi menjadi penting dalam suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi lembaga tersebut. Selain itu, struktur organisasi yang sesuai dapat mengatur pembagian kerja semua pihak, khususnya pembagian kerja seluruh pengelola

Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Jatiluhur (Yunus & Sukartini, 2013; Robbins, 2016; Nursam, 2017; Kusumawardani, 2022; Harahap & Khair, 2019; Wibowo, 2016; Ariandi, 2018).

Lingkungan Sosial Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur

Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur memiliki lingkungan sosial yang dapat mendukung mereka dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan sosial tersebut ditinjau berdasarkan rasa nyaman dengan rekan kerja, kooperatif dengan rekan kerja, dukungan dari keluarga, serta *support system* keluarga.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan tersebut. Oleh sebab itu, perlu diupayakan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Suasana kerja yang baik dan kondusif membuat pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur merasa nyaman, senang, dan semangat dalam setiap pekerjaannya. Sangat penting bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga juga dapat memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan membantu mengurangi *stress* yang dialami di tempat kerja. Dukungan keluarga kemudian dapat memberikan manfaat kesehatan yang positif dan meningkatkan kemampuan mengatasi faktor pemicu *stress* seseorang (Yunus & Sukartini, 2013; Robbins, 2016; Tyas, 2017; Hamali, 2018; Anjasari, 2021; Wibowo, 2016; Ariandi, 2018).

Kinerja Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur Keseluruhan

Pengelola Satuan Pelayanan Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan Jatiluhur memiliki kinerja yang memadai dan berpotensi untuk membantu mengembangkan dan mencapai tujuan dari Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur itu sendiri.

Kinerja pengelola merupakan bagian yang memiliki peran penting bagi Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur. Oleh sebab itu, Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur juga perlu melakukan pemetaan terhadap kinerja dari para pengelola. Hasil pemetaan tersebut dapat dimanfaatkan sebagai pedoman dalam menentukan rekomendasi, pengambilan keputusan, atau rencana tindak lanjut yang bermanfaat untuk peningkatan kinerja pengelola yang berdampak pada peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur (Yunus & Sukartini, 2013; Andriany, 2019; Gibson, 1995; Simamora, 2006; Robbins, 2008; Robbins, 2016; Dayanti, 2014; Damayanti & Fakhri, 2021; Tyas, 2017; Hamali, 2018; Anjasari, 2021; Messi & Edi, 2017; Widayati, 2019; Wilson, 2012; Nursam, 2017; Kusumawardani, 2022; Harahap & Khair, 2019; Wibowo, 2016; Ariandi, 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian, penghitungan skor, dan analisis perbandingan pada dimensi keahlian, psikologis, struktur organisasi, dan lingkungan sosial, dapat disimpulkan bahwa secara garis besar, pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur telah mengimplementasikan dimensi tersebut. Kinerja pengelola merupakan hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pengelola juga merupakan indikasi penting yang dapat mendukung Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur dalam mencapai tujuannya. Pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur masih membutuhkan peningkatan seluruh dimensi kinerjanya guna memperoleh kualitas kerja yang lebih baik melalui kegiatan pelatihan, meskipun mereka telah mengimplementasikan seluruh dimensi tersebut dengan baik. Selain itu, kegiatan ini juga dapat membantu Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur dalam melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas.

Pelatihan ini juga melibatkan berbagai pihak narasumber berasal dari internal maupun eksternal Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur. Pada pelatihan ini, seluruh pihak dapat saling belajar mengenai pengalaman serta materi tentang upaya peningkatan kinerja pengelola Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur. Kegiatan pelatihan ini dapat dilakukan secara berkala, misalnya sebanyak delapan kali (dilakukan selama dua bulan setiap akhir pekan) dengan dilengkapi oleh kegiatan *monitoring* dan evaluasi setiap akhir bulan (dua kali). Dengan begitu, kegiatan pelatihan yang dilakukan akan sesuai dengan kebutuhan dari pengelola dan dapat membantu Satuan Pelayanan LLASDP Jatiluhur untuk mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Suryanata. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Pelayaran pada Pengguna Taksi Sungai di Sungai Mahakam Samarinda. *Skripsi, Repository Universitas Maritim Amni (Unimar Amni) Semarang*.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan 2019, Volume 1, No. 1: 392-398*.
- Anjasari, D. R. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Wiriadinata. *Undergraduate thesis, UPN Veteran Jakarta*.
- Ansori, A. & Ali, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi terhadap Kinerja Pengelola Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Volume 15, No. 1: 50-60*.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Perspektif, Volume 16, No. 1: 84-90*.
- Damayanti, D. & Fakhri, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Jawa Barat (BIJB). *Proceedings of Management, Volume 1, No. 3*.
- Dayanti, Y. (2014). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Jumlah Kredit yang Diberikan oleh Bank yang Listing di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi, Volume 2, No. 1*.
- Dickinson-Delaporte, S.; Beverland, M.; & Lindgreen, A. (2010). Building Corporate Reputation with Stakeholders: Exploring Role of Message Ambiguity for Social Marketers. *Emerald Insight: Journals, Books, and Case Studies*.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Volume 7, No. 1: 1-9*.
- Freeman, R. E. & Dmytriiev, S. (2017). Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning from Each Other. *Symphonia: Emerging Issues in Management*.
- Gibson. (1995). *Organisasi dan Manajemen Edisi Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Harahap, D. S. & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, No. 1: 69-88*.
- Kartono, K. (1998). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Kumala, L. I. H. (2018). Analisis Efektivitas Manajemen Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) untuk mengatasi Wilayah Terisolasi di Kabupaten Maluku Tengah. *Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.

- Kusumawardani, R. (2022). Analysis and Design of Human Resources Information System at Soekarno-Hatta International Airport. *Jurnal Ticom: Technology of Information and Communication, Volume 10, No. 3: 230-234*.
- Malhotra, N. K. & David, B. F. (2012). *Marketing Research: An Applied Approach, 3rd European Edition*. Harlow, England: Prentice-Hall.
- McDaniel & Gates, J. R. (2013). *Marketing Research Essentials, 8th. Edition*. Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Messi, M. & Edi, H. (2017). Menanamkan Nilai Nilai Kejujuran di dalam Kegiatan Madrasah Berasrama (Boarding School). *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Volume 2, No. 2: 278-290*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pengelola. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, No. 2: 170-183*.
- Nurjaya, N.; Sunarsi, D.; Effendy, A.; Teriyan, A; & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengelola pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Volume 4, No. 2: 172-184*.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Jurnal Kelola, Volume, 2, No. 2: 168-70*.
- Purwanto, A.; Asbari, M.; Prameswari, M.; Ramdan, M.; & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pengelola Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, Volume 9, No. 1: 19-27*.
- Riski, P. L. B. G. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Angkutan Penyeberangan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. *Skripsi, Repository Universitas Maritim Amni (Unimar Amni) Semarang*.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A. I.; Putra, I. B.; & Amerta, M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pengelola*. Surabaya: Scopindo.
- Simamora, H. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Tyas, A. S. (2017). Identifikasi Kuliner Lokal Indonesia dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. *Jurnal Universitas Gadjah Mada, Volume 1, No. 1*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Widya Cipta, Volume 3, No. 1: 17-24*.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Worsley, L. M. (2017). *Stakeholder Ied Project Management: Chaging the Way We Manage Project*. New York: Business Expert Press.
- Yunus, H. A. & Sukartini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.