

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam segala aktifitas di dalamnya, baik itu organisasi swasta ataupun organisasi publik karena manusialah yang mengendalikan seluruh aktifitas sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia atau pegawai akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal ini juga berlaku untuk Distrik Navigasi Kelas I Belawan yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survey hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran, (Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata kerja Distrik Navigasi).

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan maka Distrik Navigasi Kelas I Belawan harus mempunyai pegawai yang terampil, cekatan, jujur, inovatif, kreatif dalam bekerja. Kinerja didefinisikan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai, dengan indikatornya kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama, Hasibuan (2013:44).

Masalah kinerja pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) di Distrik Navigasi Kelas I Belawan mempunyai fenomena masalah yang hampir sama yang

dihadapi oleh instansi pemerintah di Indonesia. Penulis mengambil gambaran umum tentang fenomena masalah kinerja ASN menurut Ivan Taufiza (2014), Pemerintah selama ini kesulitan menggenjot kinerja ASN guna menyediakan layanan publik terbaik akibat menghadapi ketidakseimbangan dalam 3 (tiga) masalah utama, pertama adalah ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan ASN tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh Negara. Ketidakseimbangan *skill-mix* itu menyebabkan keahlian ASN secara umum rendah sehingga kinerja ASN pun menjadi lemah. Kedua, adalah ketidakseimbangan distribusi (*distribution imbalance*), yaitu tidak seimbang secara geografis dan peran institusi manajemen ASN yang terkait. Dia mengatakan proses rekrutmen ASN mayoritas terpusat di kota-kota provinsi, padahal Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas. Distribusi yang tidak seimbang juga ditemukan pada tidak meratanya penyediaan fasilitas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan ANS. Ketiga, ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga instruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparat terkait, jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang terbatas. Praktik kerja atau *on-the-job training* untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan juga masih minim.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, menurut Ivan (2014), diperlukan kebijakan mendasar, seperti alokasi dana anggaran secara lebih adil, untuk tujuan yang terukur dan pembagian kerja yang jelas. Dia menilai harus ada prioritas kepada strategi promosi, manajemen pelatihan, evaluasi kinerja, administrasi finansial dan kontrak kinerja. Salah satu langkah terobosan misalnya dengan pemberian otonomi, wewenang dan insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan fasilitas pelatihan dan pengembangan. Selain dari pada itu pemerintah harus berani melakukan reformasi struktur anggaran, untuk skema

penghargaan, dan perbaikan remunerasi. Dia mengatakan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan reformasi manajemen ASN sangat penting.

Berbagai macam hambatan pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh instansi dan masyarakat yang memerlukan. Pengawasan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan instansi. Esensi pokok pengawasan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, Menurut Syaifullah (2019:40) pengertian pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikondisikan dan yang seharusnya dilaksanakan. Apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, pengawasan sangat dibutuhkan untuk mengontrol aktivitas para pegawai untuk meningkatkan kinerja. Bukti penelitian terdahulu menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Nukocim dan Nurlaila (2016) mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur dan penelitian terdahulu dari Margaret (2017) mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam AT-Taqwa Gumawang.

Permasalahan pengawasan di Distrik Navigasi Kelas I Belawan diantaranya masih banyak pegawai yang absen pada hari kerja, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor, pengawasan yang terjadi antara atasan dan bawahan belum berjalan dengan baik, disiplin kerja yang terjadi pada pegawai belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris, variabel lain yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan adalah Disiplin kerja. Menurut Qodri (2020:5) disiplin kerja adalah sebagai suatu bentuk pelatihan yang

berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang, dan melayani masyarakat dengan baik. Setiap perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap perusahaan harus memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Disiplin kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dinas, masih ada pegawai kurang mau bekerja keras, dan bahkan kurang jujur melaporkan hasil pekerjaannya. Bukti penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Qodri (2018) mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda dan penelitian terdahulu dari Ristyowati, dkk (2020) mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada uraian teori dan fenomena diatas , maka disini penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Masih banyak pegawai yang absen pada hari kerja.

- b. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor.
- c. Pengawasan yang terjadi antara atasan dan bawahan belum berjalan dengan baik.
- d. Disiplin kerja yang terjadi pada pegawai belum berjalan dengan baik.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan yang penulis miliki dalam melaksanakan penelitian ini masih kurang, maka dari masalah–masalah yang teridentifikasi tersebut penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- c. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Memberikan ide pemikiran yang baik bagi Distrik Navigasi Kelas I Belawan terkait pada variabel yang diteliti.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai variabel yang diteliti.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja pegawai pada masa yang akan datang.