

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai suatu wadah tempat dilaksanakannya kegiatan-kegiatan administrasi yang mempersatukan dua orang atau lebih untuk berinteraksi dan bekerjasama satu dengan yang lainnya, membagi tugas atau pekerjaan yang telah disusun dan direncanakan secara bertanggung jawab, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, keberadaan manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu penting bagi sebuah organisasi. Kemampuan yang dimiliki tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak mampu bekerjasama antara satu dengan yang lainnya.

Saat ini, dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, dengan melaksanakan kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, organisasi pun memerlukan

sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam organisasi dengan memiliki pegawai yang berkarakter, fleksibel, berkompetensi, dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memberikan perhatian kepada manajemen sumber daya manusia, agar bisa mendapatkan pegawai yang handal yang dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu dapat terjadi jika pegawai dapat memanfaatkan waktu dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dengan tepat, efektif dan efisien. Tangkilisan, (2011:139) menyatakan efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggotaanggotanya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa dengan dilaksanakannya efektivitas kerja pegawai dapat menghindari terjadinya pemborosan waktu dengan menghindari ketegangan diantara para pegawai dan pemborosan sumber-sumber daya lain yang ada di dinas demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh dinas.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah peneliti lakukan di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu. Peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari fenomena ketepatan waktu pegawai yang masih kurang

baik, dikarenakan masih adanya pegawai yang menyepelkan waktu bekerja dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dengan bukti terdapat 5 orang pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sesuai dengan data rekapitulasi kehadiran pegawai Desember 2020, yang mana hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan atau sasaran kerja individu secara tepat waktu. Yang kedua tentang ketepatan sasaran yang belum terlaksana secara optimal, hal ini terlihat dari dan hasil kerja pegawai yang belum sesuai target, dengan bukti masih adanya beberapa pegawai yang belum memaksimalkan sasaran kerja individunya sehingga mendapatkan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kosong dalam setahun masa kerja untuk Tahun 2020.

Upaya yang dapat Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas pegawai yaitu dengan adanya pengawasan. Menurut Siagian (2010:169) pengawasan adalah proses mengamati semua kegiatan yang ada di organisasi sehingga dapat dijamin kegiatan yang mereka lakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Adapun pendapat lain yang mengartikan tentang pengawasan yaitu menurut Manullang dalam buku dasar-dasar manajemen (2012:172) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pegawai sebagai orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan sesuatu dalam pembangunan, maka pembangunan itu dituntut adanya tingkat efektifitas yang tinggi. Dengan pengawasan yang baik dapat

membuat efektivitas kerja pegawai berjalan lancar dan dapat mendorong mereka rajin mengerjakan pekerjaannya untuk menciptakan hasil kerja yang optimal. Penelitian terdahulu dari Safran Efendi Pasaribu (2017) dan Nurwahda Rahman, et.al (2018), menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Fenomena yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu bahwa pengawasan dari atasan ke bawahan masih belum optimal, hal ini terlihat masih ada pegawai yang duduk-duduk mengobrol dengan mengabaikan tugas utama jika tidak ada atasannya.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu adalah pengembangan karir. Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, dan pengembangan.

Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, walaupun dalam pelaksanaannya belum optimal. Hasibuan (2013:76), menyatakan pengembangan karir pegawai adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Hardiyansyah (2012:57), menyatakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil. Penelitian terdahulu dari Hafizah Gaus et.al (2019), dan Ossi Memorial et.al (2015), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Fenomena yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu bahwa pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara rutin, hal ini karena masih terbatasnya anggaran untuk pengembangan karir pegawai.

Dari penjabaran teori, fenomena dan studi empiris di atas, maka disini peneliti ingin menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu**

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Masih adanya beberapa pegawai yang belum memaksimalkan sasaran kerja individunya
2. Masih ada beberapa pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan perangkat teknologi yang tersedia di kantor
3. Masih ada pegawai yang melakukan kegiatan-kegiatan lain diluar kegiatan kerja

4. Pengawasan dari atasan ke bawahan masih belum optimal dan belum dipahami bawahan.
5. Pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara rutin

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah pengawasan dan pengembangan karir serta efektivitas kerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
- 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
- 3) Bagaimana pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pegawai dalam upaya memecahkan masalah dan peningkatan efektivitas kerja pegawai.

3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.