

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, maka proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, dengan melaksanakan kegiatan perencanaan, pergerakan, 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.

Kenavigasian menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), Telekomunikasi Pelayaran, Hidrografi dan Meteorologi, Alur dan Perlintasan, Pengerukan dan Reklamasi, Pemanduan, Penanganan Kerangka Kapal, Salvage dan Pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal. Navigasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 17 Tahun 2008, tentang pelayaran adalah proses mengarahkan gerak kapal dari suatu titik ke titik yang lain dengan aman dan lancar serta untuk

menghindari bahaya dan rintangan pelayaran. Distrik Navigasi menurut Keputusan Menteri Perhubungan No.30 tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja adalah Unit Pelaksana Teknis dibidang Kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut

Efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan 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.

Untuk mengungkap permasalahan tentang efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha, dan dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja pegawai masih terjadi adanya permasalahan seperti 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 7 orang pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sesuai dengan data rekapitulasi kehadiran pegawai 4 bulan terakhir (Januari 2021 s/d April 2021), 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 Distrik Navigasi Kelas I Belawan lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas kerja pegawai yaitu dengan memperhatikan tingkat pendidikan pegawai. Menurutn Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan efektifitas kerja.

Menurut Andrew (2011:66), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Mangkunegara (2015:54), menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kinerja organisasi. Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang yang tinggi. Berdasarkan data yang peneliti peroleh bahwa masih banyak pegawai yang hanya berpendidikan setingkat SLTA, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai. Penelitian terdahulu dari Imam (2005) dan Hafizah (2019), menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Ketidakconsistenan dari hasil penelitian terdahulu tersebut, menarik untuk diuji kembali apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Selain tingkat pendidikan, maka pengembangan karir juga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, dan pengembangan. Berdasarkan hal ini, maka Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan saat ini telah melakukan dan memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) guna meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, walaupun dalam pelaksanaannya belum

optimal. Menurut 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. Selain dari pada itu, 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. Hubungan atau pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja pegawai didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantara penelitian dari Hafizah Gaus et al. (2019), dan Ossy et al. (2015), yang menarik kesimpulan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Fenomena yang terjadi di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan bahwa pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara rutin, hal ini karena masih terbatasnya anggaran untuk pengembangan karir pegawai serta adanya dampak dari wabah Covid-19 yang mengakibatkan beberapa program kerja menjadi tertunda pelaksanaan.

Penelitian ini merupakan reflika dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafizah Gaus dan Bakhtiar (2019). Selain dari pada itu penelitian ini didukung dengan adanya penjabaran teori, fenomena dan *reseach gap* atau ketidakkonsistenan dari penelitian sebelumnya, sehingga menarik hati peneliti untuk menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir**

Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Masih ada pegawai yang belum memaksimalkan sasaran kerja individunya.
2. Masih ada pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan perangkat teknologi yang tersedia di kantor.
3. Masih ada pegawai yang melakukan kegiatan-kegiatan lain diluar bidang tugasnya.
4. Program pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara rutin.
5. Adanya dampak dari Covid-19 yang menghambat beberapa program kerja.

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 tingkat pendidikan 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 tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- 3) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi

pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan efektivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi positif kepada berbagai pihak antara lain :

a. Untuk Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai

b. Untuk Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan efektivitas kerja

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal-hal yang diteliti, sehingga bermanfaat bagi peningkatan efektivitas kerja pegawai.