

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Keasatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran adalah Negara kepulauan yang berciri Nusantara yang disatukan oleh wilayah perairan sangat luas dengan batas-batas, hak-hak, dan kedaulatan yang ditetapkan dengan Undang-Undang. Pelayaran merupakan bagian dari sarana transportasi laut sebagaimana amanat Undang-Undang No.17 Tahun 2008 menjadi suatu yang sangat strategis bagi wawasan nasional serta menjadi sarana vital yang menunjang tujuan persatuan dan kesatuan nasional.

Kementerian Perhubungan secara resmi melakukan perubahan nomenklatur pada Unit Pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Ditjen hubla). Kantor Administrator Pelabuhan secara resmi berganti nama menjadi Kantor Kesyahbandaran . Kantor Kesyahbandaran yang selama ini sudah ada di pelabuhan utama, menjadi Kantor Kesyahbandaran Kelas Utama. Kantor Kesyahbandaran Utama itu berada Pelabuhan Tanjung Priok, Tanjung Perak, Belawan dan Makassar.

Perubahan nomenklatur itu didasari Permehub No.36/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran . Adapun peningkatan kelas dari unit pelaksana teknis (UPT) itu tertuang dalam Permenhub No.34/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran Kelas Utama dan Permehub No.35/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas

Pelabuhan Kelas Utama, mengatakan UPT itu bertugas mengawasi dan penegakkan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.

Kemudian pelaksanaannya dilapangan Syahbandar adalah pejabat pemerintah dipelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan mewakili kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap di penuhnya ketentuannya peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan pelayaran. Secara tekhnis dalam tubuh Kantor Syahbandar, dalam pelaksanaan tugas terdiri atas, urusan tata usaha, sub seksi kelautan, subseksi kelaik, dan subseksi ketertiban dan patroli, yang diperkuat dengan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 36 tahun 2012 tanggal 1 Juni 2012, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kini memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakkan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan. Untuk menjalankan roda pemerintahan dan menajalankan tugasnya Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Belawan terdapat 266 personil yang terdiri dari personil golongan IV 11 orang, Personil Golongan III sebnayak 116 orang dan prsonil golongan II 146, Kemudian jumlah eselonering terdiri dari Esolon II 1 personil, Esolon III 4 orang dan Eselon IV 11 orang.

Sehubungan dengan pelaksanaan perngantian dimaksud, banyak masalah-masalah yang secara umum dihadapi bidang-bidang tertentu dengan kualitas dan kinerja personil, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya personil yang berkualitas, ini ditandai dengan jumlah tenaga-tenaga personil yang kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kualitas kerja personil

KPLP. Selanjutnya, masalah penempatan bidang personil KPLP dan penempatan dalam jabatan, yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan kenyataan bahwa faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan dimaksud.

Kemudian masalah lain yang juga dihadapi Kesyahbandaran Belawan adalah, adanya ketidakjelasan dalam pembagian tugas antar pegawai atau bidang-bidang tugas tertentu, hal ini terjadi karena masih kurangnya personil yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang tugasnya serta berkualitas, sehingga ada tugas yang dilaksanakan oleh seseorang personil melebihi tupoksinya, sementara disisi lain, ada personil yang mempunyai banyak waktu luang karena bidang tugasnya tidak terlalu dikuasainya, hal ini secara umum akan berdampak pada kinerja personil yang menjadi tidak efektif dan efisien. Selanjutnya, proses pengembangan sumber daya personil yang belum dilaksanakan secara maksimal, membuat produktivitas kerja personil tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja personil secara menyeluruh.

Berdasarkan pengamatan penulis, masalah yang dihadapi kesyahbandaran utama belawan adalah masih kurangnya personil yang memiliki kompetensi dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya, hal ini menyebabkan kualitas kerja personil dalam menjalankan tugasnya belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personil yang memiliki kompetensi dan berkualitas dengan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut (Djumara: 2007), menyatakan bahwa sebagai salah satu unsur dalam aparatur Negara (*state*) perlu dimotivasi dan difasilitasi agar lebih profesional dan kompeten ketika berhadapan dengan sektor swasta (*private sector*) dan masyarakat sipil (*civil society*). Bahkan dalam prakteknya, kompetensi para pelaku pembangunan yang tergabung dalam *private sector* dan *civil society* sangat ditentukan kompetensi aparatur negara.

Hal diatas sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan sumber daya manusia apatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Ini terjadi karena sifat hakikat pekerjaan organisasi modrn mulai berubah. Pekerjaan mulai berbasis pengetahuan (*knogledge-based works*) dan kebutuahn sumber daya manusia juga berubah kearah pekerja yang berpengetahuan (*knowledge workers*). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesintidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan- karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standarkerja yang dipersyaratkan.

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya

manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melihat seberapa besar hubungan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Personil KPLP Kesyahbandaran Utama Belawan terhadap Kompetensi Personil, sehingga penulis mengadakan penelitian dengan judul : “Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Personil KPLP pada Kesyahbandaran Utama belawan)”

1.2. Perumusan Masalah

Dengan melihat kondisi sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas dan sejalan dengan tuntutan untuk mengadakan perbaikan serta perubahan yang berlangsung cepat, dibutuhkan pegawai yang berpengetahuan, berpendidikan

tinggi, mampu menyesuaikan diri (adaptasi) dengan perubahan dan bidang pekerjaan yang makin kompleks dan berkembang seiring dinamika yang ada, untuk itu penulis mengemukakan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara pendidikan terhadap kompetensi personil KPLP kesyahbandaran pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi personil??
2. Apakah ada hubungan anantara pelatihan terhadap kompetensi personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi personil?
3. Apakah ada hubungan anantara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi personil?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah ada hubungan antara pendidikan dengan kopetensi personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi personil.
2. Mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan dengan kopetensi personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi personil.
3. Mengetahui apakah ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kopetensi personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi personil.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis sebagai bahan masukan yang didapat dari kajian literatur Ilmiah bagi instansi terkait tentang pentingnya peningkatan kompetensi personil KPLP pada Kesyahbandaran Utama Belawan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Sebagai bahan masukan yang dapat dimanfaatkan oleh penulis selanjutnya untuk dikembangkan dalam penelitian lainnya.
3. Menambah wawasan penulis dalam mengembangkan sumber daya manusia.

1.5. Kerangka Pemikiran

Secara ringkas berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, menurut penulis, dalam suatu organisasi baik pada organisasi swasta maupun publik, pendidikan dan pelatihan adalah bagian penting yang harus menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia, dimana pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kualitas pegawai yang diarahkan dalam upaya peningkatan kompetensi, baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, serta sikap dan perilaku, sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara efisien dan efektif, karena pada dasarnya, manusia adalah faktor penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam kaitannya dengan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang menjalankan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, tentunya harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, untuk itu dibutuhkan sumber daya aparatur yang memiliki kualitas kompetensi yang baik.

1.6.Hipotesis

Dengan penulisan tesis ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak ada hubungan positif antara partisipasi dalam pendidikan terhadap peningkatan kompetensi Personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi personil.

H_1 = ada hubungan positif antara partisipasi dalam pendidikan terhadap peningkatan kompetensi Personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi personil.

2. H_0 = Tidak ada hubungan positif antara pelatihan dengan kompetensi Personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi personil.

H_1 = Ada hubungan positif antara pelatihan dengan kompetensi PersonilKPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi personil

3. H_0 = Tidak ada hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi PersonilKPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi personil.

H_1 = Ada hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi Personil KPLP pada kesyahbandaran Utama Belawan da melaksanakan tugas dan fungsi personil.

Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 (tingkat kepercayaan 95%), karena pengolahan datanya dilakukan dengan SPSS maka outputnya tertulis nilai signifikansinya.

