BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dalam pemerintahan yang handal dan profesional sangat diperlukan agar tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat terlaksana dengan baik. Upaya merealisasikan kehendak masyarakat dalam memberikan pelayanan publik oleh pemerintah, sangat ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi SDM aparatur yang mendukung. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur harus dilakukan secara berkesinambungan dan menjadi suatu keharusan melalui pembinaan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional. Salah satu wujud pembinaan tersebut diantaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan Aparatur. Seiring dengan konsep good governence, pemerintah telah berupaya untuk memperbaiki kualitas dan performance ini mulai dari perbaikan sistem rekruitmen pegawai maupun Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (Wahyudi, 2007)

Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholdernya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang

konkrit untuk meningkatkannya. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan bagian integral dari sistem pembinaan pegawai. Melalui Diklat upaya peningkatan kemampuan pegawai yang lebih profesional dapat diwujudkan terutama untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi sekaligus pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu pegawai harus mampu mempelajari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaannya secara efektif. (Mangkuprawira, 2007)

Pendekatan untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktivitas pegawai dalam era kompetisi yang semakin meningkat menjadi salah satu upaya kunci keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi, karena unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing dengan membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, maka salah satu persiapan mengahadapi perubahan-perubahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia, dan salah satu aspek manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan organisasi adalah aspek pengembangan sumber daya manusia. (Dessler, 2006)

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya dapat dicapai dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada pegawai bertujuan tercapainya kinerja organisasi yang maksimum, meningkatnya pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pengembangan karir. Program pendidikan dan pelatihan tidak hanya bermanfaat pada individu pegawai tetapi juga pada organisasi. Program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Dalam pencapaian harapan, tujuan dan hasil pendidikan dan pelatihan harus dapat diamati dan diukur, spesifik, dengan lamanya waktu pendidikan dan pelatihan, dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik. Oleh karena itu, hal tersebut tidak bisa ditunda-tunda lagi oleh organisasi yang sangat mengutamakan SDM yang berkualitas, karena pada era masa depan salah satu indikator daya saing tinggi adalah penguasaan SDM bermutu. (Sofyandi, 2008)

Peningkatan kualitas SDM harus bisa di kelola dengan bagus guna meningkatkan kualitas organisasi. Ada tiga kelemahan yang melekat pada kemampuan kerja. Pertama adalah skill atau penguasaan keahlian spesifik sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kedua, sempitnya pengetahuan dan wawasan yang membuat para pekerja kurang adaptif dengan perubahan di tempat kerja. Ketiga, adalah

lemahnya tingkat kemampuan (ability) dalam mengatasi masalah pekerjaan (Irianto, 2001).

Pada kenyataannya bahwa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai belum tentu sesuai dengan yang diharapkan organisasi, karena biasanya program pengembangan sumber daya manusia yang diimplementasikan dalam bentuk pelatihan tidak dilakukan secara benar, hanya menghabiskan anggaran yang disediakan, dan program yang dilakukan tidak berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan pelatihan, sebaiknya melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, agar pelatihan nantinya tepat dan sesuai siapa yang membutuhkan pelatihan, mengapa mereka membutuhkan pelatihan, serta lebih efisiensi dalam alokasi dana program pelatihan dan efektifitas dalam pelaksanaan pelatihan.

Tugas Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar adalah Melaksanakan Perencanaan, Pengoperasian, Pengadaan dan Pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, serta kegiatan Pengamatan Laut, Survei Hidrografi, Pemantauan Alur dan Perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Tuntutan tugas inilah yang menjadi dasar utama semua pegawai harus memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan tugasnya.

Adapun masalah pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Pada aspek perencanaan adalah masih ada pegawai yang belum mampu menyusun perencanaan yang komprehensif, seperti belum adanya perencanaan taktis yang disusun untuk mengantisipasi perencanaan utama yang dibuat, hal ini terlihat dari jumlah pelatihan *Supervisor Training* hanya 1 orang pada tahun 2021.

2. Pengoperasian

Pada aspek pengoperasian yaitu masih adanya pegawai yang belum memahami tentang SOP dari setiap tahapan pelaksanaan pelayaran sehingga ketika ada masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pelayaran biasa dialihkan kepada petugas yang mengerti system pengoperasian pelayaran mulai dari SOP sampai pada hal teknisnya. Dari jumlah data yang pernah mengikuti pelatihan yaitu pada tahun 2019 sebanyak 7 orang, pada tahun 2020 sebanyak 3 orang, pada tahun 2021 4 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 4 orang.

3. Pengadaan dan Pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran

Pada aspek ini yang menjadi masalah adalah masih sedikitnya pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar yang mengikuti pelatihan terkait system navigasi pelayaran sehingga berdampak pada beban kerja berlebih pada pegawai yang pernah mengikuti pelatihan. Hal ini juga dapat dlihat dari jumlah data yang pernah mengikuti pelatihan yaitu pada tahun 2019 sebanyak 2 orang, pada

tahun 2020 sebanyak 2 orang, pada tahun 2021 dan 2022 tidak ada yang mengikuti pelatihan.

4. Telekomunikasi Pelayaran

   Pada aspek ini adalah masih minimnya pegawai Distrik Navigasi yang bisa mengerti dan membaca kode atau symbol dalam system komunikasi pelayaran hal ini dapat dilihat berdasarkan data pegawai yang pernah mengikuti pelatihan yaitu pada tahun 2019 sebanyak 15 orang, tahun 2020 sebanyak 9 orang, tahun 2021 sebanyak 4 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 5 orang.

5. Survei Hidrografi

   Pada aspek ini adalah adanya pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I yang belum bisa melakukan pengukuran terkait standar kelayakan hidrologi dalam melakukan pelayaran hal ini karena minimnya pelatihan survei hidrografi yang diikuti oleh pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Hal ini dapat dilihat dari data pelatihan yaitu pada tahun 2019 belum ada, tahun 2020 sebanyak 2 orang, tahun 2021 sebanyak 1 orang, tahun 2022 sebanyak 1 orang.

B. Rumusan Masalah

Suatu organisasi tentu tidak akan berjalan tanpa sumber daya manusia (SDM) handal yang menanganinya. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan organisasi tidak akan pernah tercapai. Melibatkan pegawai menjadi penting, apabila diikuti dengan

peningkatan kualitas pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pegawai, yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Semakin berkualitas SDM yang ada akan semakin menjamin kualitas organisasi, dalam keadaan biasa pun peningkatan kualitas SDM yang ada harus tetap dilakukan.

Berdasarkan data jumlah pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassarsebanyak 203 orang, dimana pada tahun 2019 sebanyak 23 pegawai yang mengikuti pelatihan, pada tahun 2020 sebanyak 21 pegawai, pada tahun 2021 sebanyak 9 pegawai dan pada tahun 2022 sebanyak 8 pegawai yang mengikuti pelatihan dari berbagai jenis pelatihan. Hal tersebut tentunya bisa berdampak pada kinerja diantaranya kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada bidang pelayanan sehingga belum bisa memenuhi kemampuan yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut Bagaimana Pemanfaatan Hasil Pelatihan Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

   Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pemanfaatan hasil pelatihan pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar.

2. Tujuan Khusus

   Untuk mengetahui pemanfaatan hasil pelatihan pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan akademik dan praktis yang kemudian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik
   a. Memberikan masukan dan menambah wawasan kelimuan bagi peneliti dan juga bagi para peneliti lain untuk mengembangkan penelitian sejenis.
   b. Sebagai sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi instutusi maupun akademis serta mahasiswa tentang peningkatkan kinerja melalui diklat.
2. Manfaat Praktis
   a. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan data mengenai strategi peningkatkan kinerja.
   b. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para praktisi manajemen pada umumnya.
   c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan juga dapat dijadikan sebagai rujukan atau bahan evaluasi dan intropeksi diri dalam melakukan pekerjaan.