

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelabuhan merupakan salah satu infrastruktur penting dalam mendukung perekonomian nasional, khususnya dalam hal perdagangan internasional. Pelabuhan berfungsi sebagai pintu gerbang masuk dan keluarnya barang-barang yang diperdagangkan, sehingga memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien. Kinerja pelabuhan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga berdampak pada kinerja pelabuhan secara keseluruhan.

Pelabuhan merupakan salah satu mata rantai yang sangat penting dari seluruh proses perdagangan dalam negeri maupun luar negeri, pelabuhan laut bukan sekedar tempat bongkar muat barang maupun naik turunnya penumpang tetapi juga sebagai rantai logistik dalam menyalurkan pelayanan yang memiliki nilai tambah. Pengaruh globalisasi ekonomi saat ini yang begitu cepat berubah menuntut para pelaku bisnis di pelabuhan laut harus mampu mengikuti perkembangan yang ada bila ingin mempertahankan keberadaan di dunia bisnisnya memiliki potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah. Indonesia adalah negara maritim sudah dikenal sebagai negara kepulauan terbesar di dunia

dan memiliki letak yang strategis diantara dua benua Asia dan Australia. serta berada diantara samudera Hindia dan samudera Pasifik sudah seharusnya Indonesia mempunyai pelabuhan-pelabuhan laut sebagai pintu kegiatan perekonomian antar negara maupun antar wilayah. Dengan memiliki beragam kekayaan sumber daya alam. wilayah pesisir pantai Indonesia memiliki berbagai fungsi ekonomi yang sangat strategis. diantaranya, fungsi perdagangan, transportasi dan pelabuhan, kawasan industri, agrobisnis, agroindustri, pariwisata, kawasan bisnis dan permukiman. Kondisi ini tentunya menjadi kunci utama (keypoint) bagi pemerintah untuk melakukan pembangunan sektor kelautan sebagai prime mover pembangunan nasional. Namun, masih banyak pelabuhan di Indonesia yang menghadapi masalah dalam hal manajemen Sumber Daya Manusia, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, kurangnya motivasi dan kepuasan kerja, perubahan teknologi informasi yang berkembang cepat seperti penggunaan system informasi teknologi (IT) dalam memberikan pelayanan, mengharuskan berbagai perusahaan dapat memberikan solusi yang tepat dan cepat sesuai kebutuhan atau keinginan pelanggan atau pengguna, sehingga merasa puas atas kinerja pegawai serta kurangnya pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja di pelabuhan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan

praktik manajemen Sumber Daya Manusia di pelabuhan, serta memberikan rekomendasi bagi pihak pelabuhan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu mempunyai peran penting dalam melaksanakan pelayanan publik di bidang administrasi yang sangat mengandalkan sumber daya manusia, serta Pelabuhan sebagai pintu gerbang perdagangan dan perekonomian yang memiliki peran sangat penting, berdasarkan hasil wawancara saat melaksanakan observasi di tingkat operasional terdapat pada situasi administrasi online yang bermasalah terhadap system operator. Keterbatasan Sumber Daya Manusia pegawai diantaranya keterbatasan kemampuan yang mencakup knowledge skill di bidang informasi teknologi (IT). Permasalahan lain yang ditemui mengenai pekerjaan administrasi yang belum terlaksana dengan baik karena adanya rangkap jabatan, sehingga dalam melayani pelayanan menjadi kurang cepat karena terganggu dengan pencarian arsip yang lama. Selanjutnya berdasarkan hasil obsevasi dan pengamatan awal yang telah penulis lakukan ditemukan adanya masalah-masalah sebagai berikut ;

1. Jumlah pegawai yang kurang memadai sehingga banyak rangkap pekerjaan/jabatan
2. Sulit untuk mendapatkan pegawai baru untuk regenerasi yang bisa menguasai pekerjaan
3. Pegawai yang tersedia P3K tidak bisa ditugasi oleh pekerjaan kantor

4. Keterbatasan SDM pegawai diantaranya keterbatasan kemampuan yang mencakup knowledge skills dan competencies work ethnic dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya;
5. Masih minimnya kinerja pegawai yang berdampak pada mutu layanan administrasi yang diberikan belum sesuai dengan PERMENPAN tentang Pedoman Penyusunan Pelayanan Publik yang meliputi :
 - 1) Pelaksanaan pelayanan
 - 2) Pengelolaan pengaduan masyarakat
 - 3) Pengelolaan informasi
 - 4) Pengawasan Internal
 - 5) Penyuluhan kepada masyarakat
 - 6) Pelayanan Konsultasi
6. Pekerjaan yang ada sekarang berbasis digital sehingga ada permasalahan terhadap system operator (TI) sehingga membuat kinerja pegawai kurang maksimal

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu belum dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan dampak kepada kinerja pegawai, dan selanjutnya berdasarkan pengamatan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan bahwa *problem statement* dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu masih rendah, dan berdasarkan *problem statement* tersebut maka peneliti mengajukan *problem question* sebagai berikut : “Berapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu“.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk membahas dan menganalisis manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menemukan atau mengembangkan konsep tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara garis besar, penelitian ini diharapkan mempunyai dua kegunaan utama yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori dan analisisnya untuk kepentingan penelitian dimasa yang akan datang serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan. juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara, khususnya yang berkaitan dengan penelitian manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti sebagai mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara serta menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai bidang administrasi agar lebih baik lagi pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu.