

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR

AAM AZATIL ISMA^{1*}, SRI AISYAH YOPE², MIRNATUL QINAYAH³, MEGAWATI⁴
Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Teknik dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sinjai¹,
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sinjai²
E-mail : amhazatil24@gmail.com¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, dan tugas belajar) terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Jalan Madura No.1 Makassar. Jenis penelitian yaitu kuantitatif deskriptif. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, dan tugas belajar menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Kata kunci : *pendidikan dan pelatihan, non-diklat, tugas belajar, kinerja pegawai*

A. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan – tujuannya sebuah organisasi harus memiliki individu – individu dengan kompetensi unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat (Marwansyah 2014). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Prihatminingtyas (2005) pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama – sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh – sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal – hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Pendirian Otoritas Pelabuhan (OP) ditegaskan dalam UU No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan Peraturan Pemerintah No.61/2009/tentang Kepelabuhan. Otoritas Pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Maka didalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang tersebut berdasarkan perundang-undangan dan peraturan pemerintah memberikan cri khas yang menyatu dalam tata kerja. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar secara resmi ditetapkan oleh Menteri Perhubungan berdasarkan KM.63 Tahun 2010 pada tanggal 20 Desember 2010 di Jakarta,

pada tanggal 1 Juni 2012 oleh Menteri Perhubungan E.E Mangindaan dikeluarkannya Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2012 maka berubah menjadi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang pengetahuan dan seiring meningkatnya daya saing dalam menunjang perekonomian nasional maka pegawai otoritas pelabuhan senantiasa dituntut harus selalu siap menghadapinya dengan kemampuan sumber daya manusia dan ketentuan-ketentuan yang mengatur tugas dan wewenang otoritas pelabuhan. Menyadari sepenuhnya akan tuntutan tersebut di atas, maka Otoritas Pelabuhan Utama Makassar menetapkan visi ‘‘terselenggaranya pelabuhan yang kondusif, efektif, efisien, dan berdaya saing tinggi dalam menunjang perekonomian nasional di era globalisasi’’. Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal, dan kegiatan-kegiatan non-diklat lainnya seperti membaca buku, menulis artikel mengikuti acara seminar, pameran atau studi banding.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Kalangi (2015), Hersona.,et.al. (2012) dimana pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana ditunjukkan hasil penelitian Wicaksono (2016), Magfirah (2014) bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar yang memiliki jumlah pegawai 101 orang juga belum seluruhnya mengikuti beberapa diklat dikarenakan keterbatasan anggaran dalam mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan.

Selama ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti diklat (alumni peserta diklat). Evaluasi Diklat hanya dalam bentuk *output* berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti Diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya.

Menurut Thoah (2005) *outcome* dari diklat yaitu perubahan – perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap dan perilaku alumni peserta diklat belum termonitor dan terevaluasi, sementara pegawai tetap harus bekerja. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karier mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya. Hal ini menimbulkan frustrasi dan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa pegawai tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor misalnya bermalasan – malasan maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan. Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ‘‘Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar’’

B. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar yang berjumlah 101 pegawai.. Sampel penelitian merupakan seluruh atau sebagian populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden sedangkan teknik penarikan sampel adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana sampel yang diteliti adalah sampel yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, tugas belajar. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan survey dengan menggunakan teknik pengumpulan yaitu wawancara menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dan terbuka.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) adalah suatu analisis jika terdapat lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependennya. Dimana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari : pendidikan dan pelatihan (X_1), kegiatan non-diklat (X_2), dan tugas belajar (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Adapun hasil olahan data regresi berganda mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Nilai Sig. t	Nilai Sig. F	Koefisien Determinasi
Regresi		.000	0.916
Constanta	0.294		
Pendidikan dan Pelatihan	0.017		
Kegiatan Non-Diklat	0.000		
Tugas Belajar	0.045		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa pada kolom Sig. pada tabel ANOVA nilai Sig. adalah sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($\text{sig } 0.000 < 0.050$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), kegiatan non-diklat (X_2), dan tugas belajar (X_3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada koefisien uji parsial (uji T) terlihat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), kegiatan non-diklat (X_2), dan tugas belajar (X_3), secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh nilai Sig masing-masing lebih kecil dari Alpha 5%.

Untuk melihat sejauh mana korelasi atau hubungan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,916 artinya korelasi antara ketiga variabel pengembangan sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, dan tugas belajar) terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar memiliki hubungan yang kuat dan simultan sebab memiliki nilai korelasi yang mendekati 1.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang maka diklat bagi pegawai harus memperoleh perhatian yang besar menurut Notoadmodjo (2009). Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi pemerintahan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan hasil analisis pengujian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ambar (2009) bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam uji hipotesis yang diuraikan sebelumnya bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan persepsi jawaban dari responden yang memberikan tanggapan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Hal ini dibuktikan pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moralnya. Materi diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dari segi latar belakang teknis tentang permasalahan yang dihadapi, kompetensi diklat sesuai dengan kompetensi jabatan pegawai, Hal ini meningkatkan kinerjanya sehingga menutup kesenjangan antara kemampuan kerja pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dengan pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2016) dan Magfirah (2014) bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Pengaruh Kegiatan Non-diklat terhadap Kinerja Pegawai

Kegiatan non-diklat merupakan kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi atau oleh instansi atau pihak luar instansinya.

Berdasarkan hasil analisis pengujian antara kegiatan non-diklat dengan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kegiatan non-diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan persepsi jawaban dari responden yang memberikan tanggapan bahwa kegiatan non-diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini karena Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar memberikan kesempatan kepada pegawai mengikuti kegiatan yang diorganisir oleh instansi berupa acara seminar, pameran, studi banding pegawai. Walaupun belum semua pegawai mempunyai kesadaran untuk mengembangkan dirinya dengan belajar mandiri melalui internet atau komputer, membaca buku teks atau referensi. Kegiatan non-diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada pegawai karena pengalaman adalah guru yang terbaik. Dengan belajar dari pengalaman sendiri seperti pengalaman dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang sebagai pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar akan meningkatkan pengalaman belajar sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari variabel kegiatan non-diklat menunjukkan bahwa kegiatan non-diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kegiatan non-diklat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Pengaruh Tugas Belajar terhadap Kinerja Pegawai

Belajar adalah perubahan dalam penampilan sebagai suatu praktek. Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan kualitas kemampuan professional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan professional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di perguruan tinggi dan institut yang terakreditasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh antara tugas belajar dengan kinerja pegawai dapat dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan tugas belajar terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan persepsi jawaban dari responden yang memberikan tanggapan bahwa tugas belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama

Makassar. Hal ini dibuktikan dengan mengikuti tugas belajar karir pegawai untuk menduduki jabatan struktural menjadi lebih baik. Pegawai yang mendapatkan kesempatan tugas belajar harus memperhatikan persyaratan yang diperlukan untuk mengikuti tugas belajar yaitu pegawai yang menunjukkan semangat, minat dan potensi untuk pengembangan potensi kerjanya, pengetahuan akademik yang dimiliki sesuai dengan kurikulum pendidikan yang akan diikutinya serta kesiapan mental dan fisik. Dengan keikutsertaan pegawai dalam tugas belajar akan menambah pengalaman belajar pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2009) menunjukkan bahwa variabel tugas belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa tugas belajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

D. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan bahwa Hasil analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hasil analisis pengaruh kegiatan non-diklat dengan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar,. Hasil analisis pengaruh tugas belajar menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama sampai ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

Daftar Pustaka

- Hersona, H. Sonny., Rismayadi, Budi., Mariah Siti, Euis. (2012). *Analiss Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen Vol.09
- Magfirah. (2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Majene*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Marwansyah, B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prihatminingtyas, B. 2005. *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fisip Press, Malang
- Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Medan. Universitas Sumatera Utara
- Thoha, Mifthah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wicaksono, Yosep Satrio. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)*. Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis