

## KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SYAHBANDAR DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III GORONTALO (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)

**Kasman Abas<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Terbuka, [kasmanabas22@gmail.com](mailto:kasmanabas22@gmail.com)

**Corresponding Author: Kasman Abas**

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penekanan pada pendekatan Studi Kasus. Data yang digunakan yakni data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta data sekunder melalui penelusuran dokumen. Peneliti melakukan analisis data secara deskriptif kualitatif melalui teknik pengelolaan data dengan menggunakan model interaktif Miles, Huberman dan Saldana yakni collection, Condensation, Display, dan Conclusion Drawing/Verification Data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di lingkup kerja Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan yang berorientasi kepada pelayanan prima. Hal ini dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari sisi individu/personal, sistem kerja yang selama ini diterapkan belum berjalan dengan baik. Ditinjau dari aspek indikator kinerja seperti kuantitas sumber daya manusia/pegawai yang tidak memadai, kualitas pegawai belum cukup baik dalam memberikan pelayanan, waktu kerja yang telah ditentukan dengan kedisiplinan pegawai belum terlihat secara signifikan sehingga pelayanan belum maksimal dan kerja sama yang dilakukan oleh setiap pegawai yang ada dalam mengembangkan organisasi belum maksimal dimana kualitas kinerja pegawai tidak terlihat karena tidak adanya koordinasi dan komunikasi yang dibangun oleh pegawai baik dari setiap sesi.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Permasalahan

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Uraian tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil interaksi antara pekerja dalam organisasi dengan visi dan misi organisasi yang merupakan dua sisi yang dapat saling berhubungan. Ditegaskan bahwa kinerja organisasi memiliki hubungan maupun pengaruh yang signifikan dengan kemampuan seorang pemimpin organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lain halnya dengan kinerja pegawai adalah

merupakan salah satu bagian dari kinerja organisasi dalam melakukan aktivitas organisasi yang umumnya dilakukan oleh pegawai yang terlibat di dalam organisasi tersebut, olehnya itu kinerja pegawai sangat penting dalam mengembangkan kualitas organisasi yang ada sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada. Untuk itu maka penulis dapat menggambarkan secara gamblang terkait dengan fokus penelitian dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo sebagai wilayah teritorial mempunyai kewenangan dalam mengembangkan dan meningkatkan organisasi, melalui kompetensi dan pengalaman sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian jelaslah bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan unjuk kerja yang diperlihatkan oleh Sumber Daya Manusia Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Meskipun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada belum optimal. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh beberapa alasan, antara lain: (1) Peran Kepala Seksi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo yang belum optimal sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai dimana jumlah pegawai masih sangat kurang baik dari segi tingkat pendidikannya yang kurang memadai, (2) Kurangnya koordinasi yang baik secara internal (Koordinasi antar seksi) maupun secara eksternal (koordinasi dengan instansi terkait) sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, (3) kurangnya harmonisasi antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, dan (4) tidak adanya penghargaan dan sanksi bagi pegawai yang melakukan penyimpangan dalam menjalankan tugasnya, sehingga mempengaruhi kinerja. Dimana pelayanan yang diterima oleh agen kapal yang sifatnya Badan Usaha Milik Negara seperti PT. Pelni dan Badan Badan Usaha Milik Swasta seperti PT. Pelra maupun agen PT Spil, PT.Tomini Sejahtera, sebagai pemilik container seperti pelayanan berkas bongkar muat container bisa mencapai tidak sinkron dengan hasil yang ada di manifest muatan kapan, sehingga masih ada barang-barang atau muatan kapal yang tidak di cantumkan sesuai muatan yang sebenarnya, kondisi container yang rusak di pelabuhan, pengurusan dokumen-dokumen kapal sebelum keberangkatan yang butuh waktu untuk menyesuaikan dengan INAPORNET serta jaringan untuk mendapat persetujuan oleh pihak syahbandar, sebelum diizinkan berlayar yang seharusnya dapat diselesaikan 1 sampai 2 jam molor sampai 4 atau 6 jam kerja dengan alasan Jaringan dan Operator yang belum menguasai IT, atau pegawai yang di bidang tersebut lagi keluar sehingga agen kapal disuruh datang pada saat Jaringan Internet untuk INAPORNET normal untuk mengurus dokumen tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepribadian**

Menurut (Dunn et al., 2011) dalam (Wulandari & Rehulina, 2013) menjelaskan bahwa kepribadian adalah keunikan individu pada ciri-ciri perilaku yang bersifat konsisten. Menurut Dr Sarlito Wirawan dalam (Karim, 2020) pengertian kepribadian dalam istilah terminologis ada berbagai definisi di antaranya:

- a. Kepribadian adalah kumpulan sifat biologis dalam bentuk dorongan, kecenderungan, rasa dan naluri yang terganggu di alam dan kecenderungan diperoleh melalui pengalaman yang ditemukan seseorang.

- b. Kepribadian adalah keseluruhan organisasi yang ditemukan pada manusia, di semua tingkat perkembangan.
- c. Kepribadian adalah tingkat sifat yang biasanya merupakan sifat tinggi yang memiliki pengaruh yang menentukan.

Kepribadian adalah integrasi dari sistem kebiasaan yang menunjukkan kepada individu cara unik untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka.

### **Dimensi *Openness* dan Dimensi *Conscientiousness* (*The Big Five Personality Traits*)**

Dimensi *Openness* adalah pribadi yang secara konsisten dapat mencari pengalaman-pengalaman yang berbeda dan beragam akan memperoleh skor tinggi dalam *openness to experience* (Feist&Feist, 2008 dalam (De Raad, 2000). Sedangkan (Bornstein, 2018) mengatakan bahwa seseorang dengan dimensi *Openness* memiliki kepekaan estetika dan imajinasi. Individu yang sangat terbuka, suka berpikir dan menghasilkan ide-ide orisinal, sedangkan orang dengan dimensi *Conscientiousness* atau bisa disebut *lack of impulsivity* mendiskripsikan perilaku berorientasi tugas dan tujuan dan kontrol impuls yang dipersyaratkan secara sosial, sifat-sifatnya meliputi kompeten, patuh pada kewajiban, penuh rencana dan disiplin sehingga orang yang nilainya tinggi pada dimensi ini umumnya cenderung berhati-hati, bisa diandalkan, teratur dan bertanggungjawab (Widyahastuti, 2016)

### **Organizational Citizenship Behaviour**

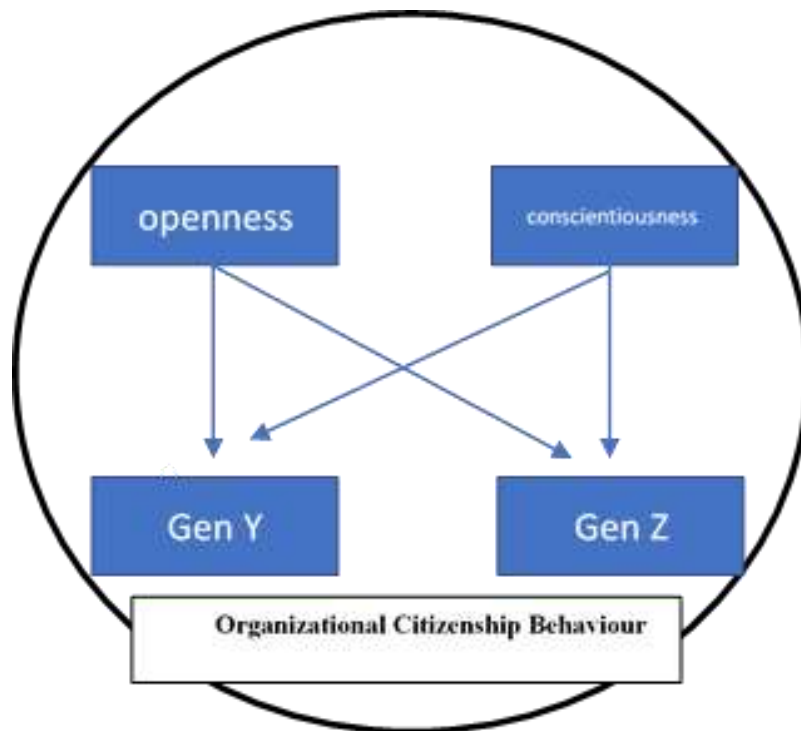
(Rohmana & Yuniasanty, 2018) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Namun pada kenyataannya, ketika perilaku tersebut tidak dimiliki karyawan produksi maka permasalahan yang terjadi adalah rendahnya perilaku OCB pada karyawan tersebut sehingga akan memberikan dampak negatif bagi organisasi itu sendiri.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau *library research*. Menurut (Ali, 2013) model penelitian kuantitatif merupakan paradigma hubungan antar variable. Untuk penggambaran model, perhatikan hal-hal berikut:

1. Untuk variable yang teramati dan mempunyai nilai digambarkan dengan menggunakan kota/empat segi Panjang
2. Untuk variable laten yang tidak terlihat sebagai konstruk digunakan lingkaran atau oval/elips
3. Garis lurus dengan anak panah satu ujung menunjukkan pengaruh
4. Garis lurus dengan 2 (dua) anak panah pada ujung menunjukkan hubungan/korelasi

Dalam pembahasan terkait judul artikel ini dapat digambarkan sbb:



#### DAFTAR RUJUKAN

- Ali, H. (2013). *Metodologi penelitian*. deepublish.
- Bornstein, M. H. (2018). Big Five Personality Traits. *The SAGE Encyclopedia of Lifespan Human Development, January*. <https://doi.org/10.4135/9781506307633.n93>
- De Raad, B. (2000). *The Big Five Personality Factors*. 1(1), 57–67.
- Dunn, D. S., Hammer, E. Y., & Weiten, W. (2011). Teaching the Psychology of Adjustment. *Promoting Student Engagement*, 187.
- Karim, B. A. (2020). Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu. *Education and Learning Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.33096/eljour.v1i1.45>
- Rohmana, F., & Yuniasanty, R. (2018). Analisis Dimensi Extraversion Dan Dimensi Conscientiousness (Big Five Personality) Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Psycho Idea*, 15(2), 78–87.
- Widyahastuti, R. (2016). *Pengaruh Kepribadian (Big Five Personality) Terhadap Multitasking*. 21.
- Wulandari, A., & Rehulina, M. (2013). Hubungan antara lima faktor kepribadian (The Big Five Personality) dengan makna hidup pada orang dengan human immunodeficiency virus. *Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 02(1), 41–47.