

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh lembaga pemerintahan saat ini khususnya pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai, Kementerian Perhubungan adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional.

Sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Roda kehidupan organisasi yang baik adalah bila organisasi tersebut memiliki kualitas kerja yang baik. Kualitas kerja akan tumbuh jika memiliki budaya kerja yang baik sehingga dapat tercipta suatu keberhasilan kerja dalam organisasi.

Peranan pegawai negeri sangatlah penting dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Dengan demikian pegawai negeri dituntut memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien.

Masalah yang sering muncul pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai diantaranya yaitu, minimnya keteladanan pimpinan dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, rendahnya tanggung jawab pegawai serta kurangnya disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat ketika pada hari biasa hanya beberapa pegawai yang datang tepat waktu, dan pada saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan ditempat kerja.

Kementerian Perhubungan sebagai lembaga pemerintah yang melaksanakan tugas serta pengawasan dibidang perhubungan, tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai negeri yang berkualitas. Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam membenahan budaya kerja, Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai pun memiliki kendala tersebut. Untuk itu perlu adanya motivasi mengaplikasikan budaya kerja sehingga menciptakan kualitas kerja yang baik.

Setiap instansi pemerintah/perusahaan memiliki budaya kerja. Yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam organisasi. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya.

Budaya kerja dalam organisasi seperti di Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan,

kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Budaya kerja dan komitmen pegawai secara bersama-sama atau masing-masing dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya yang kuat melahirkan komitmen pegawai terhadap organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena budaya dan komitmen menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para pegawai.

Melakukan pembenahan terhadap budaya kerja pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai memang sangat sulit. Masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi juga menyangkut mental, etos kerja dan budaya kerja dari organisasi. Masih banyak pegawai yang belum dapat bekerja secara profesional sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat.

Pegawai mangkir pada saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja dikalangan pegawai pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai belum tumbuh dan menjadi kesadaran yang berarti. oleh

karena itu pembenahan kinerja pegawai Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparatur pemerintah yang profesional dan produktif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai yang belum optimal, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang budaya kerja terhadap pegawai. Dengan demikian penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang budaya kerja pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai, Kementerian Perhubungan. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Analisis Budaya Kerja pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai, Kementerian Perhubungan”.

B. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *“Bagaimanakah Budaya Kerja pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai, Kementerian Perhubungan”*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis budaya kerja yang terdapat pada Direktorat Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai, Kementerian Perhubungan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, khususnya yang ada kaitannya dengan budaya kerja.

b. Bagi Instansi Pemerintah

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi pimpinan dalam mengoptimalkan budaya kerja lembaga pemerintah dan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

c. Bagi Fakultas Ekonomi

Sebagai bahan acuan dan pengetahuan bagi aktivitas akademika, masyarakat umum atau pengunjung serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan perpustakaan