

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman di era globalisasi setiap instansi harus mampu memenuhi kebutuhan harapan masyarakat. Maka Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) harus berpikir bagaimana cara agar masyarakat merasa puas dengan fasilitas pelayanan yang diberikan . Disini peran pemimpin dibutuhkan untuk bisa memberdayakan karyawan agar bisa bekerja secara efektif.

Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan dan Komunikasi Kabupaten Jombang mempunyai peranan yang sangat penting untuk memberikan jaminan terhadap pemilik kendaraan bermotor khususnya kendaraan yang bermuatan bahwa kendaraan yang dimiliki telah laik jalan dan aman dikendarai demi keselamatan juga kedisiplinan dalam berlalu lintas. Hal ini merupakan komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi kerja Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di bidang Pengujian Kendaraan Bermotor, mengingat tidak semua masyarakat mengetahui dan memahami.

Suatu lembaga dikatakan efektif jika instansi selalu berusaha agar pegawai yang terlibat didalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing pegawai yang bersangkutan. Efektivitas suatu organisasi instansi dapat tercapai apabila masing-masing pegawai dapat tepat mencapai target sasaran yang dikehendaki. Namun upaya untuk menciptakan efektivitas kerja pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Dinas Perhubungan kab. Jombang terbukti belum bisa optimal dengan belum terpenuhinya target yang ditetapkan oleh instansi. Dimana dilihat dalam hal kemampuan dan

pengetahuan yang dimiliki masih belum cukup mampu memahami tugasnya, serta dari sikapnya kurang bisa memberikan nilai positif bagi pelayanan.

Hasil akhir adalah tujuan utama. Semakin karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan maka efektivitasnya semakin baik. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli.

Efektivitas adalah suatu ukuran pencapaian yang menyatakan seberapa baik atau seberapa jauh sasaran yang telah tercapai (Putra,2015).

Sedangkan secara operasional, sebagaimana yang peneliti lihat pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kab. Jombang peneliti melihat adanya beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas mereka walaupun sudah bekerja lama, mereka memiliki ketrampilan secara teknis bisa tetapi belum terampil/ahli dalam pekerjaannya. Sedangkan dilihat dari sikap dalam melayani kurang bersikap ramah.

Untuk menciptakan efektivitas kerja yang optimal, dibutuhkan peran pemimpin untuk memberdayakan pegawai agar pegawai mampu dalam menjalankan tugasnya hal ini sesuai dengan hal yang dilakukan di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB)Kab. Jombang adalah dengan diadakannya briefing dan apel pagi setiap pagi hari adalah upaya pemimpin untuk memberi pesan agar pegawai bisa cepat tanggap dan bisa mampu bekerja secara mandiri. Hal ini yang dilakukan pemimpin untuk membimbing pegawai.Sedangkan dalam hal konsultasi juga diberikan pemimpin kepada pegawai mengenai masukan dan saran dalam penyelesaian perkembangan organisasi.Dan pula dirasa kerjasama antara pegawai dan pemimpin masih sangat kurang.Padahal kerjasama sangat dibutuhkan dalam menentukan tujuan.

Berdasarkan pencapaian kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang pada tiga bulan pada akhir bulan 2016 yang diperoleh dari instansi diketahui bahwa :

Tabel 1.2
Pencapaian kerja UPT Pengujian Kendaraan Bermotor periode September 2016
sampai November 2016

No	Jumlah Karyawan	Pencapaian Kerja	Keterangan
1	15	35,7%	Baik (Motivasi)
2	10	45,2%	Cukup Baik (Pengetahuan)
3	5	19,1%	Kurang Baik (Sikap)

Sumber: Laporan Data UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab.Jombang

Efektivitas suatu instansi dapat tercapai apabila masing-masing pegawai yang bersangkutan dapat mencapai target. Namun upaya untuk menciptakan efektivitas kerja pegawai belum bisa optimal dengan belum tercapainya target yang diharapkan. Untuk menciptakan efektivitas kerja yang optimal, dibutuhkan peran pemimpin untuk memberdayakan pegawai agar mampu dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2011), Pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “ daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Selain pemberdayaan faktor pengalaman kerja juga menentukan tingkat keberhasilan dalam instansi karena dengan karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi akan mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster,2016).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari ketrampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman

kerja dapat dilihat dari seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi . Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi peneliti melihat adanya pegawai walaupun sudah berpengalaman kerja tetapi belum mampu menguasai tugas pekerjaannya sehingga dapat dikatakan masih belum efektif. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dalam instansi dapat melihat dari seberapa banyak tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat ketrampilan yang telah dikuasai seorang pegawai serta penguasaan terhadap peralatan teknis.

Sedangkan pengalaman secara operasional adalah karyawan yang sudah berpengalaman atau dengan waktu yang cukup lama dalam bekerja di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) sehingga karyawan mampu memahami tugas-tugas yang dilaksanakan dalam perusahaan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan ketrampilan semakin meningkat, seperti lama waktu, tingkat pengetahuan, penguasaan terhadap pekerjaan. Lama waktu yang dimaksud adalah karyawan yang sudah bekerja dengan waktu yang cukup lama sehingga dapat melakukan pekerjaan dan memahami dengan baik, sedangkan tingkat pengetahuan yaitu karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawab yang ada di perusahaan, dan karyawan mampu menguasai dalam bidang pekerjaan dimanapun, sehingga mampu menguasainya. Sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya apabila kurang memiliki sikap perbuatan yang baik maka perusahaan juga akan memberikan sanksi kepadanya.

Berdasarkan dasar teori dan jurnal dan hasil observasi serta wawancara di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Dinas Perhubungan Kab.Jombang untuk melakukan

penelitian guna menerapkan dan melaksanakan sistem Pemberdayaan dan pengalaman kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Mengingat begitu pentingnya peranan Pemberdayaan karyawan dan pengalaman kerja terhadap efektifitas kerja yang baik secara individu atau organisasi. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI UPT PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR (PKB) KABUPATEN JOMBANG “

1.2 Perumusan Masalah

Agar penelitian ini jelas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka kiranya penulis membatasi pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan. Pembatasan Masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang
2. Obyek yang diteliti adalah Pengaruh Pemberdayan Pegawai dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengalaman kerjaterhadap efektivitas kerja pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terkait pengaruh pemberdayaan dan pengalaman kerja berkaitan dengan efektivitas kerja .
- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi penulis lainnya yang mengambil masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan bagi Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang dalam menerapkan dan melaksanakan sistem Pemberdayaan dan pengalaman kerja guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai.