

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisa Permasalahan

3.1.1 Temuan Masalah

Selama melaksanakan kerja praktek penulis mengamati ada beberapa kendala di tempat pelaksanaan kerja praktek yaitu khususnya dalam kepemimpinan kolaboratif yang menjadi topik dalam kerja praktek ini. Berikut adalah beberapa permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada pegawai, yaitu:

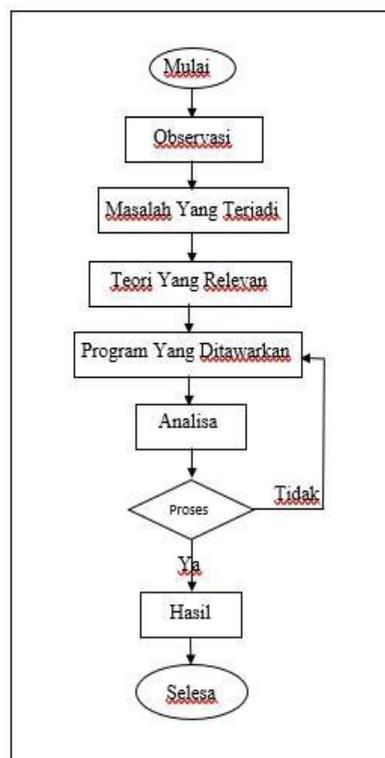
1. Komunikasi yang Tidak Efektif: Komunikasi yang tidak efektif menyebabkan kesalah pahaman antara pegawai.
2. Perbedaan Tujuan dan Prioritas: Perbedaan tujuan dan prioritas antara pegawai menyebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kurangnya Partisipasi: Kurangnya partisipasi dari pegawai menyebabkan keputusan yang tidak representatif dan tidak efektif.
4. Kurangnya Sumber Daya: Kurangnya sumber daya pegawai menyebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan bersama.
5. Ketergantungan pada Satu Orang: Ketergantungan pada satu orang dapat menyebabkan kesulitan jika orang tersebut tidak tersedia atau tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya.
6. Kurangnya Fleksibilitas: Kurangnya fleksibilitas dapat menyebabkan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan situasi.
7. Kurangnya Evaluasi dan Pemantauan: Kurangnya evaluasi dan

8. pemantauan dapat menyebabkan kesulitan dalam memastikan bahwa tujuan bersama tercapai.

3.1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan temuan masalah yang terjadi pada perusahaan penulis mendapatkan gambaran untuk permasalahan pada penulisan ini apakah memang factor kurangnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari gaya kepemimpinan yang belum menggunakan gaya kepemimpinan kolaboratif? Dan apakah ada kendala yang lain yang mempengaruhi dari kepuasan kerja serta kinerja pegawai sehingga hasil kualitas dan kuantitas tujuan organisasi kurang efisien?

3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam sebuah karya ilmiah, kerangka pemecahan masalah diperlukan sebagai landasan atau alur agar proses penelitian dapat berjalan dengan maksimal sehingga tidak keluar dari jalur permasalahan yang terjadi. Berikut adalah kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini:

3.2 Landasan Teori

3.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kolaboratif

Pemimpin kolaboratif adalah seseorang yang memimpin dengan cara membangun kerja sama dan kolaborasi yang kuat di antara anggota tim atau organisasi. Mereka fokus pada pencapaian tujuan bersama dengan melibatkan dan memberdayakan orang lain dalam proses pengambilan keputusan (Kasmawati, 2022).

Ciri-ciri pemimpin kolaboratif antara lain:

1. Membangun kepercayaan dan hubungan yang baik dengan tim
2. Mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat orang lain
3. Memberdayakan anggota tim untuk mengambil keputusan dan bertindak
4. Fokus pada tujuan bersama dan hasil yang diinginkan
5. Mendorong komunikasi terbuka dan transparan

3.2.2 Peran Kepemimpinan Kolaboratif

Pemimpin kolaboratif memainkan peran penting dalam meningkatkan pelayanan masyarakat dengan membangun kerja sama dan kolaborasi yang kuat antara pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan sektor swasta. Berikut adalah beberapa peran pemimpin kolaboratif dalam meningkatkan pelayanan masyarakat:

1. Membangun Jaringan dan Kerja Sama: Pemimpin kolaboratif membangun jaringan dan kerja sama antara pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan sektor swasta untuk meningkatkan pelayanan masyarakat. Mereka memahami bahwa kerja sama dan kolaborasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan masyarakat.
2. Mengidentifikasi Kebutuhan Masyarakat: Pemimpin kolaboratif mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dan memprioritaskan pelayanan yang paling dibutuhkan. Mereka melakukan ini dengan mendengarkan masyarakat, melakukan analisis kebutuhan, dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan pelayanan masyarakat.
3. Mengembangkan Program dan Layanan: Pemimpin kolaboratif mengembangkan program dan layanan yang inovatif dan efektif untuk meningkatkan pelayanan masyarakat. Mereka memahami bahwa program dan layanan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.
4. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat: Pemimpin kolaboratif meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan program pelayanan masyarakat. Mereka memahami bahwa partisipasi masyarakat dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan masyarakat.
5. Mengembangkan Kapasitas dan Kompetensi: Pemimpin kolaboratif mengembangkan kapasitas dan kompetensi pegawai pemerintah dan organisasi masyarakat sipil untuk meningkatkan pelayanan masyarakat. Mereka memahami bahwa pengembangan kapasitas dan kompetensi dapat meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat dan meningkatkan efisiensi.
6. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas: Pemimpin kolaboratif meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan masyarakat. Mereka memahami bahwa transparansi dan akuntabilitas dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan

meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.

3.2.3 Manfaat dan Implementasi Kepemimpinan Kolaboratif

Pemimpin kolaboratif dapat membawa banyak manfaat dalam meningkatkan pelayanan masyarakat, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat
2. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan masyarakat
5. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat

Adapun implementasi pemimpin kolaboratif dalam meningkatkan pelayanan masyarakat antara lain:

1. Pemerintah kota yang bekerja sama dengan organisasi masyarakat sipil untuk mengembangkan program pelayanan masyarakat yang inovatif dan efektif.
2. Pemerintah desa yang meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan program pelayanan masyarakat.
3. Organisasi masyarakat sipil yang bekerja sama dengan pemerintah untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai pemerintah dalam pelayanan masyarakat.

3.2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pada seseorang. Menurut Kneitner dan Kinicki dalam Kusiniawati (2021), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Gani (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Hal ini berarti seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negative terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian menurut beberapa para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian pekerja mengenai pengalaman kerja yang dirasakan pada saat ini dan pada waktu yang lampau. Ada lima aspek yang menunjang kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

b. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

c. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

d. Pengawasan tugas

Pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

e. Gaji

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan pegawai

3.3 Metode Yang Digunakan

3.3.1 Observasi

Dalam metode observasi, penulis melakukan pengumpulan data dengan mengamati langsung pada objek penelitian yaitu di perusahaan PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung khususnya pada satuan kerja penunjang operasional.

3.3.1 Wawancara

Metode wawancara dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung dan melakukan proses tanya jawab atau wawancara kepada Staff Administrasi bagian pelaporan sertifikat pengapalan serta Staff fungsional dan staff administrasi Kantor Kelurahan Gedong Air Kecamatan Tanjung Karang Barat khususnya pada satuan kerja penunjang operasi untuk membahas tentang usulan.