



---

## ANALISIS EFEKTIVITAS MANAJEMEN STAFF KETARUNAAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DI AKADEMI MARITIM NUSANTARA BANJARMASIN

Prihatin <sup>✉1</sup>, Mardiana <sup>2</sup>

Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin <sup>1</sup>, STMT Mahalayati Jakarta <sup>2</sup>

---

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima  
08/08/2023  
Disetujui  
29/02/2024  
Dipublikasikan  
04/03/2024

*Keywords:*

Efektivitas, manajemen,  
ketarunaan, peningkatan,  
kinerja

### Abstrak

*Dalam pelaksanaan pada efektivitas manajemen staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis bagaimana manajemen staff ketarunaan berjalan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta menyarankan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin memiliki beberapa kelemahan dalam proses pengelolaannya. Tantangan utama termasuk kurangnya standar operasional yang jelas, kurangnya pelatihan yang memadai, dan kurangnya sistem penghargaan yang memotivasi. Ketidakefektifan manajemen staff ketarunaan ini dapat berdampak negatif pada kinerja staf dan kemajuan akademik mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan beberapa langkah perbaikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin. Rekomendasi tersebut meliputi penyusunan standar operasional yang jelas dan komprehensif, peningkatan pelatihan untuk staf dan calon staf, serta pengenalan sistem penghargaan yang mendorong kinerja yang lebih baik.*

### Abstract

*In implementing the effectiveness of cadet staff management at the Nusantara Maritime Academy, Banjarmasin. The aim of this research is to evaluate and analyze how cadet staff management works, identify the challenges faced, and suggest necessary improvement steps. The research results show that the management of cadet staff at the Banjarmasin Nusantara Maritime Academy has several weaknesses in the management process. Key challenges include a lack of clear operational standards, a lack of adequate training, and a lack of a motivating reward system. Ineffective management of cadet staff can have a negative impact on staff performance and student academic progress. Based on the research results, the author recommends several corrective steps to increase the effectiveness of cadet staff management at the Nusantara Maritime Academy, Banjarmasin. These recommendations include establishing clear and comprehensive operational standards, improving training for staff and prospective staff, and introducing a reward system that encourages better performance.*

## PENDAHULUAN

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi perusahaan disebabkan untuk mengatur manusia tidak mudah maka perlu diatur dengan teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan manusia (organisasi) dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun kegiatan MSDM, antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, memberikan insentif dan kesejahteraan, evaluasi kerja, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja, membangun komitmen kerja, memberikan keselamatan kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship organisasi SDM digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif.

Pengembangan SDM memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Maka itu setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan (Effendi dan Sulistyorini, 2021:89). MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan pemahaman kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara organisasi dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat (Istiantara, 2019:108).

Kualitas SDM sangatlah penting untuk sebuah organisasi agar dapat eksis dalam iklim persaingan dan ekonomi yang sedang lesu saat ini karena SDM juga merupakan modal dasar suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, maka pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dan untuk itu peningkatan kinerja organisasi diperlukan karena dengan kinerja organisasi yang berkualitas dapat memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja organisasi.

Peningkatan kinerja organisasi akan membawa kemajuan bagi karang taruna untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh sebab itu upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi di karang taruna merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

SDM yang bermutu makin dibutuhkan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang makin masif akhirakhir ini. Kecenderungan ini berimplikasi pada perlunya aktualitas wacana Pengembangan sumber daya manusia dalam keragaman bentuk investasi (FITRI 2019:90). Dalam efektivitas manajemen staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis bagaimana manajemen staff ketarunaan berjalan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta menyarankan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi sebagai teknik pengumpulan data

Menunjukkan bahwa manajemen staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin memiliki beberapa kelemahan dalam proses pengelolaannya. Tantangan utama

termasuk kurangnya pelatihan, dan sistem penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

### Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas yang penulis paparkan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana proses manajemen staff ketarunaan berjalan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin?
2. Bagaimana langkah-langkah perbaikan yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin?

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami suatu masalah.

Menurut Moleong (2011;132) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian." Selain itu Andi (2010;147) dalam buku Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif menjelaskan bahwa, "Informan adalah orang yang diperkirakan menuasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

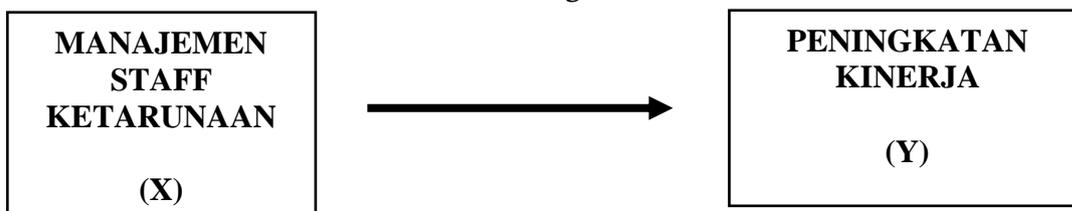
Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal darikata job performance atau actual performance (prestasi kerja atauprestasisesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitasdankuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2012:17) berpendapat bahwa evaluasi diri kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. evaluasi diri kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi perusahaan disebabkan untuk mengatur manusia tidak mudah maka perlu diatur dengan teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan manusia (organisasi) dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2. 2 Kerangka Pikir Penelitian**



Sumber: Data Diolah, 2023

### Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. MANAJEMEN STAFF KETARUNAAN (X)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah peningkatan Kinerja (Y).

### **Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka penelitian seperti tersebut diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Adanya analisis efektivitas manajemen staff terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin.
2. Adanya Manajemen staff ketrunaan terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin Banjarmasin.
3. Adanya hubungan efektivitas dan Manajemen staff ketrunaan terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin Banjarmasin

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Proses manajemen staf ketrunaan berjalan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin**

Hasil penelitian dalam proses manajemen staff ketrunaan berjalan di akademi maritim nusantara Banjarmasin ini telah mengungkapkan bahwa pemberdayaan pemuda dengan penerapan manajemen organisasi karang taruna sudah cukup berjalan dengan baik namun belum dapat dikatakan berjalan secara optimal, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa hal yang masih perlu untuk dibenahi dan ditingkatkan lagi. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain :

- 1) Strategi ketika merencanakan kegiatan dalam manajemen organisasi dan koordinasi dengan rencana tersebut.
- 2) Pengorganisasian, khususnya perundingan dengan perangkat yang menyelenggarakan kegiatan ketrunaan di kampus Amnus Banjarmasin sesuai pembagian kerja dan sistem pada staff ketrunaan di kampus telah memerlukan perencanaan yang tepat agar dapat melaksanakan kegiatan secara efektif.
- 3) Dilakukan melalui organisasi yang efisien dan pemeliharaan komunikasi. Kinerja dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kontribusi seluruh anggota tim yang terlibat.
- 4) Mengawasi bidang tanggung jawab dan prestasi dalam staff ketrunaan Amnus Banjarmasin yang selalu bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat.

### **2. Langkah-langkah perbaikan yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen staf ketrunaan di Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin**

- 1) **Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Staff Ketrunaan.** Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan proses analisis dan identifikasi mengenai kebutuhan dan ketersediaan Sumber Daya Manusia secara kualitas dan kuantitasnya

untuk menyelesaikan berbagai tugas di dalam aktivitas dalam manajemen staff ketarunaan terhadap peningkatan di Akademi maritim nusantara Banjarmasin . Bagi staff ketarunaan ini belum melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia, sehingga tidak dapat meramalkan kebutuhan Sumber Daya Manusia perusahaan saat ini atau di masa yang akan datang. Karena kurangnya perencanaan Sumber Daya Manusia ini, organisasi tidak dapat memenuhi tuntutan Sumber Daya Manusia (baik dari segi kualitas maupun kuantitas) secara tepat dan tepat waktu. Maka dari itu, sebaiknya manajemen mengadakan program perencanaan Sumber Daya Manusia, agar kebutuhan Sumber Daya Manusia dapat Maka dari itu, sebaiknya staff ketarunaan terhadap peningkatan di Akademi maritim nusantara Banjarmasin mengadakan program perencanaan Sumber Daya Manusia, agar kebutuhan Sumber Daya Manusia dapat terpenuhi secara tepat. Dan selain itu dengan diadakan program perencanaan Sumber Daya Manusia dapat membuat perusahaan berkembang.

- 2) **Rekrutmen Sumber Daya Manusia terhadap Staaf Ketarunaan** . Rekrutmen adalah urutan tindakan yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, bakat, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang ditemukan selama perencanaan . Perekrutan yang efektif membutuhkan ketersediaan informasi yang andal tentang kuantitas dan kualitas orang yang diperlukan untuk melakukan tugas yang berbeda dalam perusahaan. Rekrutmen yang dilaksanakan staff ketarunaan terhadap peningkatan di Akademi maritim nusantara Banjarmasin terdokumentasi dengan baik walaupun masih sederhana. Bagi dalam kampus AMNUS Banjarmasin melakukan rekrutmen saat staff kekurangan anggota . Calon staff yang direkrut dari pelamar-pelamar yang sudah mengirimkan lamarannya ke staff ketarunaan terhadap peningkatan di Akademi maritim nusantara Banjarmasin.
- 3) **Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Staaf Ketarunaan** . Seleksi sangat penting karena membutuhkan berbagai kemampuan untuk mencapai tujuannya. Karena seleksi staff ketarunaan yang mana sangat penting untuk kinerja bagi kampus. Keputusan harus didasarkan pada pengumpulan data yang relevan, terjangkau, dan memakan waktu. Individu dan organisasi akan mendapat manfaat dari hasil pemilihan yang bijaksana. Bagi kampus tidak hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tinggi badan dan tes wawancara untuk semua calon staff taruna. Seleksi dilakukan dengan memilih lamaran yang dikaji oleh bagian Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia) mana yang memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Setelah menentukan calon karyawan yang memenuhi kriteria kemudian dilakukan tes tinggi badan kemudian jika lulus dilanjutkan tes wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia). Calon staaf ketarunaan yang sudah memenuhi kualifikasi akan mengikuti masa percobaan/ masa training selama 1 bulan.
- 4) **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Staaf Ketarunaan**. Program pelatihan dan pengembangan adalah kumpulan kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja individu atau kelompok. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas profesional Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Bagi kampus dlam efektivitas manajemen

staaf ketarunaan terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin sudah melakukan perencanaan yang berhubungan dengan program pelatihan dan pengembangan .

- 5) **Perencanaan dan Pengembangan Karier.** Perencanaan dan Pengembangan Karier pada efektivitas manajemen staaf ketarunaan terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin belum berjalan efektif. Belum ada standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier di efektivitas manajemen staaf ketarunaan terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin. Dalam pengembangan karier hanya dilihat dari cara kerja karyawan serta kedisiplinan tiap karyawan. Program perencanaan dan pengembangan karier ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan saja. Dengan ini berakibat karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh.
- 6) **Penilaian Kinerja Staaf Ketarunaan.** Penilaian kinerja efektivitas manajemen staaf ketarunaan terhadap peningkatan kinerja Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin, meningkatkan bakat pekerja, dan memotivasi staff dengan kata lain, penilaian kinerja staaf dalam ketarunaan dapat digunakan untuk mengukur kinerja dslam staaf ketarunaan. Tujuan evaluasi kinerja secara umum adalah untuk menyediakan data yang dapat dipercaya tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Biasanya, tujuan ini digolongkan sebagai tujuan penilaian atau tujuan pengembangan Kompensasi Balas Jasa. Staff ketarunaan ini telah diberi kompensasi dan remunerasi atas upaya dan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan perusahaan. Kompensasi adalah subjek yang agak sensitif bagi pekerja, karena berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dan memiliki pengaruh pada moral dan disiplin kerja staff ketarunaan.
- 7) **Hubungan Ketenagakerjaan.** Terjalannya hubungan kerja menunjukkan dan mengakui hak dan tanggung jawab.
- 8) **Kepuasan Kerja staff ketarunaan.** Kepuasan kerja staff ketarunaan dapat digunakan sebagai proksi untuk seberapa senang atau tidak puasnya perasaan pekerja di tempat kerja. Kapasitas bisnis untuk memuaskan pekerjanya dapat ditentukan oleh berbagai faktor yang digunakan sebagai indikasi kepuasan kerja staff ketarunaan, termasuk ketidakhadiran dan pergantian yang minimal, produktivitas staf yang baik, dan berbagai faktor lainnya. Hubungan ketenagakerjaan sudah terjalin baik antara staff ketarunaan dan bagian pembinaan ketarunaan dengan direktur Amnus Banjarmasin.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Staff ketarunaan di Akademi Maritim Nusantara adalah sangat diperlukan dalam membantu Wakil Direktur I bidang Pendidikan dalam mengurus masalah Ketarunaan/Kemahasiswaan baik untuk kegiatan di dalam kampus maupun kegiatan di luar kampus. Kegiatan di dalam kampus menyangkut kehadiran dan kedisiplinan taruna dalam berkegiatan di dalam kampus baik saat kuliah maupun mengikuti kegiatan ekskul di dalam kampus. Adapun kegiatan diluar kampus adalah saat taruna/i menghadiri undangan diluar kampus atau bila ada kunjungan kapal saat mata kuliah dosen yang meminta untuk pengenalan alat-alat navigasi , kunjungan kapal KRI dari TNI Angkatan

Laut yang memerlukan pendamping dari Akademik maupun kunjungan ketempat lainnya di lingkungan pelabuhan

2. Perlunya program pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia agar lebih terampil lagi di bidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

#### **SARAN**

1. Bagi akademi maritim nusantara Banjarmasin untuk dapat Agar dibuatkan surat penunjukan yang jelas dari pimpinan bagi seorang karyawan yang diperbantukan pada bidang yang lain.
2. Bagi akademi maritim nusantara Banjarmasin untuk dapat Perlunya reward atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amin (1993). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Makassar. Umitoha
- Amstrong, T., (2013), *Identifying And Developing Your Multiple Intelligences (Menemukan Dan Meningkatkan Kecerdasan Anda Berdasarkan Teori Multiple Intelligences*, Terj. T. Hermaya, Gramedia Pustaka Utama ,JakartaUkhuwah Grafika.
- Sulistriyo, Ign. Wagimin, Sawiji. (2012). *Pengantar Manajemen*. Surakarta: UNSPress.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Terry, George R, Pue, Leslie. ( 2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Torang, Dr.Syamsir.(2014).*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Amin (1993). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Makassar. Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Roisul. Huda. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Joyo Bakti Indah Surabaya*.