

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM maka sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan. wirawan, (2009:1). Sumber daya manusia merupakan satu asset yang paling berharga yang di miliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya Gomes (2002:2).

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Penelitian dari Dina Rande, (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dari hasil penelitian Bagus dan Mudiarta (2012) dan penelitian Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik, maka aspek lain yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah penempatan kerja.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan.

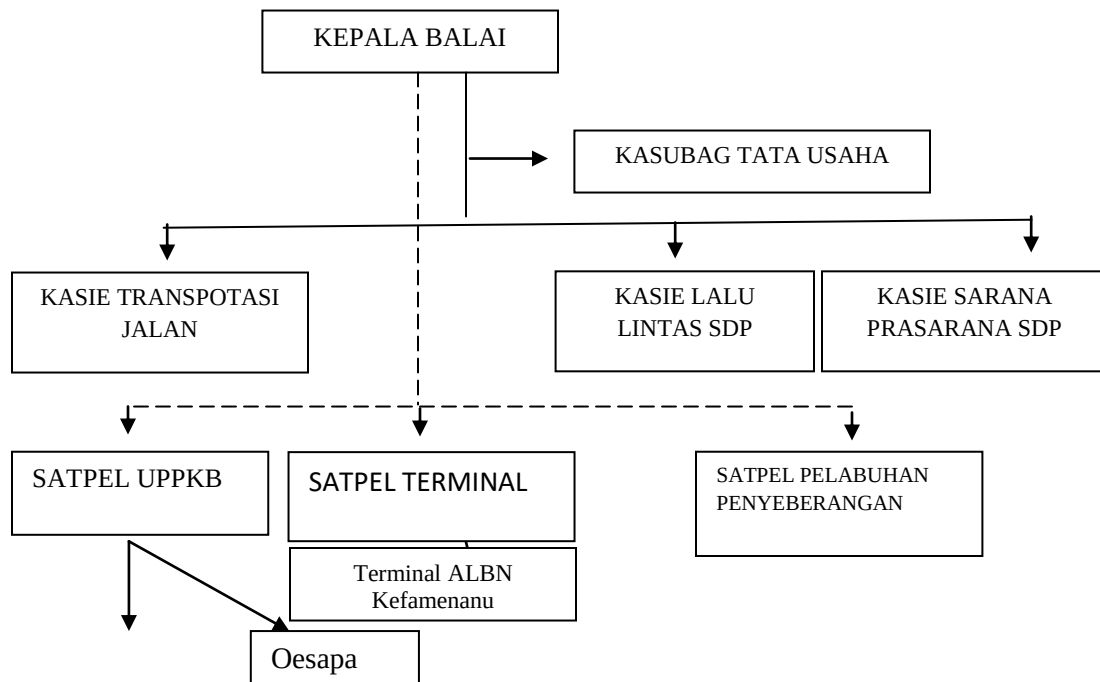
Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja seorang pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasional diartikan sebagai keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya (Sutanto, 1999). Komitmen organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang

karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Ivancevich, et al. (2011:154). Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT. Kinerja pegawai pada organisasi tersebut menunjukkan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja seluruh pegawai akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja pegawai. sesuai dengan program kegiatan yang telah ditetapkan. Berikut ini dapat dilihat uraian tugas dari kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT.

Gambar. 1.1
Struktur Organisasi Balai Pengelola Transportasi Darat Tipe C





Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan nomor: 54 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT sebagai perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat diharapkan dapat mengemban tugas–tugas Ditjen Perhubungan Darat dibidang angkutan jalan dan Angkutan Penyeberangan secara efektif di wilayah kerjanya.

Undang –Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, dalam pelayaran mengamanatkan adanya pemisah peran operator dan regulator dalam penyelenggaraan pelabuhan oleh Kementerian Perhubungan, untuk melaksanakan amanat tersebut serta ketentuan-ketentuan pada PP No.61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan maka Kementerian Perhubungan membutuhkan adanya instansi dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Darat yang dapat secara aktif melaksanakan fungsi-fungsi regulator di pelabuhan penyeberangan yang diusahakan secara komersil maupun perintis.

Balai pengelola transportasi darat merupakan unit pelaksana teknis dilingkungan kementerian perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal perhubungan darat, berjumlah 25 balai pengeola transportasi darat diseluruh wilayah Indonesia salah satunya Balai pengelola transportasi darat wilayah XIII Provinsi NTT Tipe C yang mengelola angkutan jalan, UPPKB dan pelabuhan penyeberangan komersil maupun perintis.Perkembangan lingkungan strategis yang menuntut penyelenggaraan

bidang angkutan jalan dan bidang pelabuhan penyeberangan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran sertapihakswasta dan persaingan usaha, otonomi daerah dan akuntabilitas penyelenggaraan Negara, dengan tetap mengutamakan keselamatan.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT dalam tugasnya juga melaksanakan fungsi pembangunan, pemeliharaan di bidang LLAJSDP, peningkatan penyelenggaraan, dan pengawasan Terminal penumpang, jembatan timbang, kalibrasi peralatan PKB, pemeriksaan fisik rancang bangun sarana angkutan jalan, pengawasan teknis serta melaksanakan rekayasa lalu lintas, angkutan tidak dalam trayek, angkutan barang, penyidikan dan pengawasan tariff angkutan.

Dalam melaksanakan tugasnya Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT yang mempunyai fungsi mulai dari penyusunan rencana, program dan anggaran, dilanjutkan dengan pelaksanaan pada setiap lini serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan. Tentunya semua tugas dan fungsi ini adalah sebagai pendukung salah satu pilar penting dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu dengan menyusun perencanaan yang tepat dan cermat untuk membuat suatu kebijakan menjadi suatu langkah awal yang dibutuhkan dalam mengatasi masalah transportasi. Peran transportasi yang semakin penting dan strategis membutuhkan sistem transportasi secara terpadu dan mampu mewujudkan tersedianya jasa transportasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan lalu lintas dan pelayanan angkutan yang tertib, selamat, aman, nyaman, cepat, teratur, lancar, dan dengan biaya yang terjangkau serta dengan memperhatikan daya beli masyarakat.

Hal yang sama juga berlaku dalam pelaksanaan transportasi baik darat, laut dan udara di kantor BPTD wilayah XIII Provinsi NTT, jika menilik pada pelayanan transportasi yang dapat meminimalisir resiko. Sebagai sebuah moda yang melibatkan mesin dan manusia, kecelakaan adalah sesuatu yang kadang tidak bisa dihindari. Tentunya hal ini sangatlah penting mengingat kondisi geografis NTT yang merupakan wilayah kepulauan. Berikut ini dapat dilihat luas wilayah di seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi NTT yang menjadi area pelayanan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII

Tabel 1.1
Luas Wilayah Per Kabupaten di Provinsi NTT

No	Kabupaten	Luas Daerah	Persentase
1	Sumba Barat	737,42	1,43
2	Sumba Timur	7.000,50	13,59
3	Kupang	5.898,26	11,45
4	Timor Tengah Selatan	3.947,00	7,21
5	Timor Tengah Utara	2.669,66	5,42
6	Belu	2.445,57	5,16
7	Alor	2.864,60	5,84
8	Lembata	1.266,38	2,67
9	Flores Timur	1.812,85	3,43
10	Sikka	1.731,92	3,34
11	Ende	2.046,62	4,32
12	Ngada	1.620,92	3,42
13	Manggarai	4.188,90	8,06
14	Rote Ndao	1.280,00	2,40
15	Manggarai Barat	2.947,50	5,74
16	Sumba Barat Daya	1.445,32	3,05
17	Sumba Tengah	1.869,18	3,95
18	Nagekeo	1.416,96	2,69
19	Manggarai Timur	2.502,24	5,15
20	Sabu Raijua	460,47	0,89
21	Malaka	1160,61	2,25
22	Kota Kupang	180,27	0,35
NTT		51.493,15	100,00

Sumber: Hasil Olah Data BPS 2020

Dengan luas wilayah daratan 51.493,15 km² langkah-langkah dalam pengawasan dan perlengkapan sarana prasarana transportasi harus dilaksanakan sebaik mungkin.

Berkaca dari tugas dan fungsi terkait pelayanan publik khususnya pada pengawasan terhadap moda transportasi dalam pengamatan awal di kantor BPTD wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur, ditemukan bahwa kinerja para pegawai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya transportasi tidak sebanding dengan jumlah para pegawai yang melakukan pengawasan sekaligus pemeliharaan perlengkapan jalan. Jumlah pegawai saat ini belum memenuhi kebutuhan dan aturan. Jumlah pegawai yang belum memadai ini juga memengaruhi penempatan kerja di seluruh wilayah NTT, di mana tidak semua daerah memiliki unit kerja dan pegawai yang dapat ditugaskan di daerah tersebut.

Tabel 1.2
Data Pegawai berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai eksisting	PNS	PPNP	Kebutuhan
1	Kantor BPTD NTT	65	25	40	85
2	UPPKB	27	4	23	46
3	Satpel Kalabahi	23	5	18	40
4	Satpel Bajo	4	1	3	24
5	Satpel Bolok	10	1	9	40
6	Terminal Kefa	6	-	6	12
JUMLAH		135	36	99	247

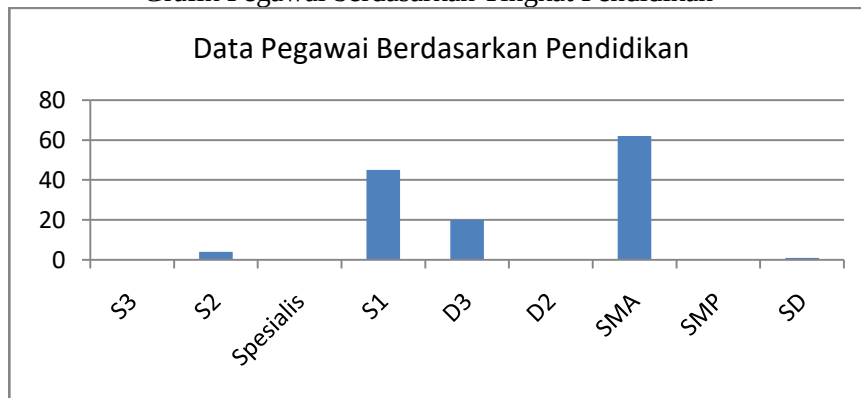
(Sumber: *Profil Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT, 2018*)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tidak semua pulau besar di NTT memiliki unit kerja dengan jumlah pegawai yang bertugas. Padahal jika menilik jumlah prasarana pelabuhan penyeberangan sebanyak 21 lokasi di seluruh wilayah NTT, tentunya kebutuhan unit kerja dan jumlah pegawai yang bekerja di dalamnya sangat dibutuhkan. Hal yang sama juga berlaku dalam pemantauan kendaraan bermotor dalam Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB)

dan Terminal yang ada di wilayah NTT belum menyebar secara merata di seluruh wilayah NTT.

Permasalahan selanjutnya ialah kekurangan pegawai di lingkungan kantor BPTD juga disorot terkait dengan kompetensi para pegawainya. Salah satu hal yang mendukung kompetensi pegawai ialah tingkat pendidikan. Adapun grafik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 1.2
Grafik Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan



(Sumber: Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT, 2018)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai BPTD Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki tingkat pendidikan SMA yang lebih banyak dibandingkan dengan Sarjana (S1). Pada umumnya pegawai yang berada di dalam kualifikasi ini bekerja di unit kerja UPPKB, Satpel Pelabuhan Penyeberangan dan terminal. Dari pengamatan awal ditemukan bahwa pada umumnya para pegawai sudah memahami prosedur atau cara kerja sesuai dengan unit kerja masing-masing. Meskipun demikian kurangnya pengontrolan yang sesuai aturan sering menyebabkan mandeknya pekerjaan di unit kerja yang ada. Selain itu masih belum sesuaiinya paham tentang penyelenggaraan transportasi yang diharapkan sesuai dengan konsep yang ada dengan kenyataan di lapangan seperti

penggunaan rambu-rambu, marka jalan, pengontrolan izin trayek, KIR, dan penyesuaian jembatan timbang masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan demi terciptanya penggunaan sarana dan prasarana lalu lintas dan angkutan jalan yang lebih baik.

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Wibowo (2013:324) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Karena itu kompetensi menjadi salah satu aspek yang dilihat dalam mengukur kinerja pegawai di BPTD Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kenyataan selanjutnya berkaitan dengan komitmen organisasi. Steers dalam Kuntjoro, (2000:53) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi ketika pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan saran organisasinya. Dalam hal ini komitmen terhadap organisasi lebih dari sekadar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi dalam artian ini sekurang-kurangnya terkait dengan kekuatan relatif individu mengenai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII provinsi Nusa Tenggara Timur masih jauh dari target kinerja hal ini dapat dilihat seperti hal hal sebagai berikut:

1. Masih rendahnya disiplin pegawai terkait jam kerja.

2. Pelaksanaan Kegiatan dan Program yang belum dilaporkan dengan baik secara administrasi dan akuntabilitas secara tepat waktu
3. Masih sering terjadinya over kapasitas penumpang pada angkutan penyebrangan dengan rata rata over kapasitas sebesar 120 %
4. Masih sering terjadinya pelanggaran dalam penanganan over loading dan over dimensi angkutan barang
5. Masih ada indikasi pungli di pelabuhan penyeberangan dan terminal angkutan
6. Rendahnya inovasi dalam bekerja.
7. Terjadi konflik internal antara seksi yang berkaitan dengan Tugas Fungsi yang bersinggungan

Dari hal hal yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi balai pengelola transportasi darat wilayah XIII provinsi Nusa Tenggara Timur maka peneliti menyakini bahwa hal hal dimaksud sangat di pengaruhi oleh Ketiga aspek yakni penempatan kerja, kompetensi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu berdasarkan masalah-masalah ini, peneliti ingin melihat hubungan antara variabel-variabel kompetensi pegawai, penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka masalah penelitian adalah: Kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timurmasih di kategorikan **Rendah**.

1.3.Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan masalah penelitian yang ada maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanagambaran kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur
8. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh penempatan kerja

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur

1.4.Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan, tujuan penulisan tesis ini berusaha menjawab dan membahas empat hal pokok yang menjadi rumusan masalah.

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT
3. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT
5. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangsih penelitian bagi pengembangan bidang ilmu Manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Widya Mandira Kupang.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BPTD XIII Provinsi NTT, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dari segi kompetensi, penempatan pegawai dan komitmen organisasi.
- b. Bagi para pegawai, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan untuk pengembangan kinerja ke arah yang lebih baik.

- c. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.