

UPAYA KEPALA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARO UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PRASARANA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARO

Oleh:

Sri Helpina Br. Karo ¹⁾

Pin Pin ²⁾

Jonilius Ndruru ³⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3)}

E-mail:

srihelpina@gmail.com ¹⁾

pinpin@gmail.com ²⁾

ndrurujon@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The Department of Transportation plays a strategic role in Karo Regency. Its responsibility is to assist the Regent in managing all matters related to transportation in the area. Generally, the performance of the Infrastructure Department of the Department of Transportation is quite good. However, the Human Resources (HR) in the transportation sector are still inadequate, both in administrative staff and technical personnel in the transportation field, as mentioned in the Government Agency Performance Report for the year 2022. In preliminary research, several challenges were identified when working as a team. The method used in this study is descriptive research with a qualitative approach. The research subjects in this paper are civil servants (ASN) working in the Infrastructure Department of the Department of Transportation of Karo Regency. The results of this study indicate that the current performance of the employees in the Infrastructure Department of the Department of Transportation of Karo Regency is still not optimal. This can be seen from several performance indicators that have not yet met the set targets based on observations, literature studies, and interviews, such as attendance rate, task completion rate, and public satisfaction level. The performance of the employees in the Infrastructure Department of the Department of Transportation of Karo Regency is influenced by several factors, namely: work motivation, competence, work facilities and infrastructure, work environment, and leadership from superiors. The Head of the Department of Transportation of Karo Regency has made several efforts to improve the performance of the employees in the Infrastructure Department, such as increasing employee motivation by providing appropriate rewards and incentives, providing training and development to enhance their competence, improving adequate work facilities and infrastructure, creating a conducive work environment, and enhancing good leadership.

Keywords: *Performance, Leadership, Head of Department, Department of Transportation*

ABSTRAK

Dinas Perhubungan memiliki peran strategis di Kabupaten Karo. Dinas ini bertugas membantu Bupati untuk mengurus segala hal yang terkait dengan perhubungan di daerah tersebut. Secara umum kinerja Bidang Prasarana Dinas Perhubungan sudah cukup baik. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2022, disebutkan sumber daya manusia (SDM) perhubungan masih kurang baik, baik tenaga administrasi maupun SDM teknis perhubungan. Dalam riset awal ditemukan ada beberapa tantangan yang dihadapi ketika bekerja sebagai tim metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun subyek riset dalam tulisan ini, adalah ASN yang bekerja di Bidang

Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Adapun hasil riset ini adalah kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo saat ini masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yang masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan berdasarkan observasi, studi kepustakaan dan wawancara, seperti tingkat kehadiran, tingkat penyelesaian tugas, dan tingkat kepuasan masyarakat. Kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: motivasi kerja, kompetensi, sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dari atasan. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, yaitu: meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kompetensinya, meningkatkan sarana dan prasarana kerjayang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kepemimpinan yang baik

Kata Kunci : Kinerja, Kepemimpinan, Kepala Dinas, Dinas Perhubungan

1. PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan memiliki peran strategis di Kabupaten Karo. Dinas ini bertugas membantu Bupati untuk mengurus segala hal yang terkait dengan perhubungan di daerah tersebut. Dalam pasal 244: 3 Peraturan Bupati (Perbup) Karo No 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Fungsi dan Uraian Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo, disebutkan Dinas Perhubungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adapun tugas yang diemban adalah membantu bupati dalam hal pemerintahan yang berkaitan dengan bidang perhubungan dimana ini merupakan wewenang daerah sekaligus tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Secara umum kinerja Bidang Prasarana Dinas Perhubungan sudah cukup baik. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2022 (2023:50), disebutkan sumber daya manusia (SDM) perhubungan masih kurang baik, baik tenaga administrasi maupun SDM teknis perhubungan. Dari survei awal terungkap ada pegawai 46 yang bekerja di bidang ini. Mereka memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda. Kemampuan personal mereka bisa diandalkan dalam melaksanakan tupoksi di bidang prasarana Dinas Perhubungan Karo. Namun, kinerja yang diharapkan di

Bidang Prasarana bukan hanya perorangan, tetapi secara tim atau kelompok.

Kepala Dinas Perhubungan merupakan pemimpin di Dinas Perhubungan, yang pernah menjabat sebagai kepala bidang Prasarana. Dalam Peraturan Bupati Karo Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Dinas Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo pasal 245 ayat 2, butir g, h, i, dan j, Adapun tugas Kepala Dinas sebagai koordinasi seluruh tugas kedinasan yang dilakukan oleh bawahan sesuai tufoksinya masing-masing, melakukan pembimbingan teknis serta pengawasan melekat terhadap bawahan, melakukan pengawasan serta melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahan dan dilakukan secara berkala, terebih melakukan evaluasi berdasarkan realisasi rencana kerja sebagai penyempurnaan rencana berikutnya. Namun persoalan di tiga seksi yang ada di bidang Prasarana yakni 1) Seksi perencanaan dan pembangunan prasarana; 2) Seksi perlengkapan jalan dan pemeliharaan; dan 3) Seksi pengoperasian prasarana, masih ditemukan kinerja ASN yang kurang disiplin dan tumpang tindih. sehingga pembinaan sering tidak dipahami dan melakukan kesalahan berulang. Begitu pula dalam melaksanakan asistensi/pembahasan rencana anggaran.

Bidang Prasarana dengan satuan

kerja terkait kadang harus dikordinasikan ke Propinsi sehingga jika lama direspon pelaksanaan pengadaan akan tertunda dan memperoleh keluhan dari masyarakat maupun pihak ketiga. Di sini upaya, peran atau strategi Kepala Dinas sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja anak buahnya, secara khusus Bidang Prasarana, Dinas Perhubungan Karo.

Adapun penelitian yang saya akan lakukan ini berjudul “Upaya Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2010:18), menjelaskan kinerja merujuk pada hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian, prestasi, dan kemampuan kerja. Handoko dalam Siagian, 2009 menjelaskan bahwa kinerja adalah indikator penilaian suatu departemen personalia yang terdiri dari pelaksanaan tugas dan prestasi.

Rismawati dan Mattalata (2018:1) mendefinisikan kinerja sebagai jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan kinerja kecuali setelah kondisi yang buruk atau segalasesuatu jadi serba salah.

Menurut Imron (2018:7), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor internal individu mencakup kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, demografi, umur, dan asal-usul individu. Faktor organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan fasilitas penunjang. Sedangkan faktor psikologis mencakup spiritualitas, persepsi, sikap, dan kepribadian dalam pekerjaan. Semua faktor ini dapat saling

berinteraksi dan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Indikator kinerja karyawan secara individu dapat dibagi menjadi lima (Robbins, 2006: 260), yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan cara memperbaiki kinerja karyawan. Menurut Rivai (2010:54), tujuan kinerja meliputi beberapa hal, antara lain sebagai alat untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier, serta memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar. Upaya yang dimaksud di sini adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya upaya maka tujuan yang diinginkan tidak akan berjalan sesuai dengan harapan. Dalam penelitian ini upaya yang dimaksud oleh penulis adalah upaya kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi jenis deskriptif kualitatif yang merupakan suatu metode penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang mengeksplorasi fenomena sosial dan permasalahan manusia (Utama, 2012:119). Sumber informasi dalam penelitian, dalam konteks ini, adalah Kepala Dinas Perhubungan Karo, Kepala Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Karo, dan pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Karo. Dalam pengumpulan data pada riset ini menggunakan data

primer dan data sekunder,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kinerja Pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

Kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo saat ini masih belum optimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, tingkat kehadiran pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo saat ini masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Target tingkat kehadiran pegawai adalah 90%, namun kenyataannya tingkat kehadiran pegawai hanya mencapai 85%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak hadir kerja sesuai jadwal.

Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo saat ini juga masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Target tingkat kepuasan masyarakat yang diharapkan adalah 95%, namun kenyataannya tingkat kepuasan masyarakat hanya mencapai 90%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada masyarakat yang tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

Kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Motivasi kerja sebagai faktor yang paling penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik) atau dari luar diri pegawai (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti rasa ingin tahu, ingin berprestasi, dan ingin membantu orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri

pegawai, seperti gaji, bonus, dan pujian.

- b. Kompetensi yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- c. Sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat mendukung pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sarana dan prasarana kerja yang memadai meliputi gedung kantor yang baik, peralatan kerja yang lengkap, dan bahan kerja yang berkualitas.
- d. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi suasana kerja yang tenang, aman, dan bersih.
- e. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan yang baik meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, memotivasi, dan memberikan bimbingan kepada pegawai.

Upaya yang Sudah Dilakukan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo

Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, yaitu:

- a. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai.
- b. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kompetensinya.
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana kerja yang memadai.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

e. Meningkatkan kepemimpinan yang baik.

Upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perhubungan sebaiknya harus didasarkan pada analisis mendalam terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh Bidang Prasarana Dinas Perhubungan. Selain itu, penting bagi kepala dinas untuk melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan untuk menciptakan iklim kerja yang partisipatif dan mendukung.

5. SIMPULAN

1. Kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo saat ini masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yang masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan berdasarkan observasi, studi kepustakaan dan wawancara, seperti tingkat kehadiran, tingkat penyelesaian tugas, dan tingkat kepuasan masyarakat.
2. Kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: motivasi kerja, kompetensi, sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dari atasan.
3. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Karo telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, yaitu: meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kompetensinya., meningkatkan sarana dan prasarana kerja yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kepemimpinan yang baik.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai

Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, disarankan perlu dilakukan beberapa upaya, yaitu: meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kompetensinya, meningkatkan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta meningkatkan dukungan dari pimpinan dengan memberikan bimbingan dan motivasi kepada pegawai.

2. Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai Bidang Prasarana Dinas Perhubungan Kabupaten Karo, manajemen perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhinya dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal dan tujuan organisasi yang diinginkan.
3. Kepala Dinas Perhubungan dapat menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai Bidang Prasarana. Pelatihan tersebut dapat mencakup peningkatan keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2008). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ardili, I., Abdullah, A. G., & Mujdalipah, S. A. (2012, September). Perangkat Penilaian Kinerja Untuk Pembelajaran Teknik Pemeliharaan Ikan. *Jurnal Invotec*, 8(2).
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Yogyakarta:

- BPFE
- Bernardin, H. J. (2003). Human resources management: An experiential approach (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah. Yogyakarta: Deepublish.
- Devi, E. K. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisaional Sebagai Variabel Interveing. 2009. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goris, J., R. (2007). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Management Development*, 26 (8), 737-752.
doi:10.1108/02621710710777255
- Handayani, S. (2001). Pengaruh komputer mikro terhadap kinerja dan kepuasan akuntan publik (Tesis S2). Yogyakarta: UGM, Magister Sains Akuntansi.
- Harahap, U. J. (2022). Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)
- Hsb, A. G., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara
- Hasibuan, M. (2006). Manajemen dasar, pengertian dan masalah. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Imron. (2018). Aspek Spiritualitas dalam Kinerja. Magelang: Unimma Press.
- Kabu, S. R., & Priadi, R. (2020). Kompetensi Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Nias Utara. Persepsi: Communication Journal, 3 (1), 12 - 22
- Kadir, Abdul. 2015. Studi Pemerintahan Daerah dan Pelayanan Publik. CV. Dharma Perada Dharmasraya. Edisi Pertama.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- KBBI, 2023. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 26 April 2023].
- Mahesa, D. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Semarang: Universitas Diponegoro,