

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang saat ini yang banyak melakukan kegiatan-kegiatan dalam pembangunannya, khususnya kegiatan di bidang ekonomi. Pergerakan di bidang ekonomi ini membutuhkan adanya sarana dan prasarana yang baik untuk menunjang perkembangannya, khususnya sarana dan prasarana transportasi. Ini dikarenakan pergerakan ekonomi tersebut tidak hanya berkutat pada satu wilayah tertentu saja tetapi juga menjangkau, melibatkan dan berhubungan dengan wilayah lainnya. Transportasi merupakan gambaran kasar dari tingkat kemajuan dan pola perilaku disuatu wilayah. Secara umum kegiatan transportasi adalah memindahkan orang dan atau barang dari tempat asal ke tempat tujuan dengan menggunakan modal. Kegiatan transportasi ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien yang dampaknya akan ikut mengembangkan roda perekonomian.

Efektif yang dimaksud berkaitan dengan waktu perjalanan dengan kemudahan akses jalan yang dipakai untuk sampai ke tempat tujuan. Sedangkan efisien dalam transportasi yang dimaksud adalah dapat memberikan kemudahan seperti dalam hal kecepatan dan biaya. Kecepatan disini juga harus memperhatikan tingkat keselamatan

penguna jalan baik pengemudi maupun penguna jasa yang lain, sedangkan biaya disini pengaruh terhadap bahan bakar yang digunakan untuk melakukan perjalanan yang dipengaruhi oleh faktor sarana itu sendiri dan prasarana.

Transportasi darat merupakan sektor penting dan strategis dalam menunjang pembangunan bangsa dan negara. Sektor ini dapat memperlancar perekonomian, memperkokoh persatuan dan kesatuan serta mampu mempengaruhi semua aspek kehidupan Bangsa dan Negara. Disamping berperan sebagai penunjang dan penggerak pertumbuhan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan, serta pemerataan hasil pembangunan. Untuk mewujudkan peran transportasi dimaksud harus didukung dengan pengadaan sarana dan prasarana yang memadai dan seimbang. Sarana yang dimaksud adalah kendaraan sebagai alat angkutan. Kemudian yang dimaksud dengan prasarana adalah jalan serta jembatan timbang sebagai alat pengawasan dan pengamanan jalan.

Kalau kita melihat kegiatan transportasi jalan saat ini, berbagai tipe ukuran kendaraan terlihat setiap hari beroperasi di jalan mulai dari truk dengan gandang tunggal sampai truk yang memiliki gandang tandem, trip dalam bentuk kereta tempelan dan gandengan yang telah diberi izin beroperasi untuk mengangkut berbagai macam komoditi dan hasil industri. Dengan kasat mata saja masyarakat sudah dapat mengetahui bahwa sebagian besar truk tersebut melakukan pelanggaran ketentuan muatan dengan kelebihan yang cukup besar. Sementara itu, jalan yang dibangun dan ditetapkan pada perencanaan jalan di Provinsi Sumatera Barat hanya

mempunyai 4 kemampuan atau daya dukung dengan tekanan gandar maksimal 8 ton untuk sumbu tunggal, 15 ton untuk sumbu tandem dan 20 ton untuk sumbu triple. Akibat dari pelanggaran ketentuan-ketentuan muatan ini, tidak hanya berakibat pada kerusakan jalan tetapi juga berbahaya bagi keselamatan kendaraan dan pemakai jalan.

Oleh sebab itu, penyelenggaraan Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) yang sebelumnya menjadi urusan pemerintah daerah dialihkan menjadi urusan pemerintah pusat, yaitu Kementerian Perhubungan awal tahun 2017. Pengalihan tersebut dimaksudkan agar tata kelola mulai dari jembatan timbang hingga terminal penumpang di berbagai daerah dapat lebih professional, juga memaksimalkan dan mengoptimalkan peran Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) sebagai pengawas muatan kendaraan barang di jalan raya. Kementerian Perhubungan (Kemenhub) terus melakukan persiapan untuk mengoperasikan kembali UPPKB. Adapun dalam pengalihan tersebut telah diterbitkan dalam surat keputusan dari Badan Kepegawaian Nasional sebanyak 2.705 orang dari total 3.072 PNS yang beralih status.

Dengan telah dialihkannya kewenangan pengoperasian Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) kepada pemerintah pusat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan juga sesuai arahan Menteri Perhubungan UPPKB atau yang lebih dikenal masyarakat sebagai jembatan timbang harus berperan dalam pengendalian muatan agar jalan tidak cepat rusak dan beralihnya status kepegawaian para personil UPPKB menjadi pegawai Kementerian

Perhubungan berpedoman pada pelaksanaan tugas yang harus diikuti sesuai prosedur, tidak emosional, dan peduli BARIS (Bersih, Aman, Rapih, Indah dan Sehat).

Tak terkecuali pada UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat yang merupakan jembatan timbang sebagai alat pengawasan dan penertiban *over dimensi* dan *over loading* kendaraan angkutan barang dari kelebihan muatan untuk menjaga kelayakan kendaraan dan kerusakan jalan akibat muatan lebih. Namun kenyataan selama ini, jembatan timbang terkesan sebagai sarang pungutan liar yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dan sebagai sumber pendapatan asli daerah atau disebut Retribusi Daerah. Pemerintah pusat tidak mengenal istilah retribusi, oleh karenanya sejak beralihnya kewenangan pengelolaan jembatan timbang kepada pemerintah pusat, diharapkan agar tidak ada lagi pungutan liar dalam bentuk apapun. Selain itu para pegawai UPPKB juga bertransformasi terutama dalam hal mental, pola pikir dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani masyarakat. Adapun jumlah keseluruhan pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 123 orang dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebanyak 150 orang.

Melihat begitu pentingnya peran UPPKB sebagai jembatan timbang dalam kegiatan pengawasan dan penertiban kendaraan angkutan barang, tentu harus didukung pula sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota

terdapat beban kerja pada setiap pegawai yang berstatus PNS dan PPNPN sebagai berikut :

Tabel 1.1
Beban Kerja Setiap Pegawai (PNS dan Non PPNPN) Pada UPPKB Tanjung Balik
Kabupaten Lima Puluh Kota

No	Status	Beban Kerja Pada Setiap Pegawai (PNS dan PPNPN)	Jumlah
1	PNS	Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	15 orang
2		Petugas Penimbangan Kendaraan Bermotor (PPKB)	28 orang
3		Penguji Kendaraan Bermotor	18 orang
4		Petugas Pencatatan Penerimaan, Penyimpangan, Inventarisasi, dan Pengeluaran Barang	18 orang
5		Pengelolaan Administrasi Perkantoran	12 orang
6		Pengaturan Lalu Lintas	25 orang
7		Petugas Teknologi Informasi	7 orang
8	PPNPN	Petugas pembantu pekerjaan yang dibebankan oleh PNS (Staff)	150 orang

Sumber : UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, 2018

Namun disamping itu, fenomena yang terjadi di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain itu,

masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai. Walaupun tidak seluruhnya demikian, namun secara kasat mata memang hal ini mudah dijumpai dan yang membahayakan sifat-sifat seperti ini dapat mempengaruhi pegawai yang disiplin dan pegawai yang baru direkrut. Hal tersebut dikarenakan belum adanya sistem dan prosedur kerja yang mengarah pada dilaksanakannya akuntabilitas personal atas pekerjaan yang dibebankan, walaupun sudah dilaksanakan baru sebatas meminta laporan pelaksanaan kegiatan dari kepala bagian sampai sub bagian itupun belum ditindaklanjuti dengan umpan baliknya. Adapun tercantum dalam Laporan Kinerja Kementerian Perhubungan (Darat) tahun 2018 terdapat perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2015-2018 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Tingkat Keberhasilan Pengawasan Perhubungan 2015-2018

Sasaran	IKU	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatkan Kualitas Pengawasan Atas Pelaksanaan Tugas di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Tingkat Keberhasilan Pengawasan Perhubungan	2015	-	-	-
		2016	-	-	-
		2017	90,00	90,67	100,74
		2018	95,00	93,54	98,46

Sumber : Hasil Analisis Laporan Kinerja Kementerian Perhubungan, 2018

Indikator Kerja Utama (IKU) ini baru ada pada Tahun 2017, sehingga target, realisasi, capaian pada tahun 2015 dan 2016 tidak terisi. Bila dibandingkan dengan pencapaian kinerja tingkat keberhasilan pengawasan perhubungan yang ditetapkan pada tahun 2017, terdapat penurunan capaian kinerja, namun persentase realisasi mengalami peningkatan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sejalan dengan uraian di atas, pegawai Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota yang bergerak di jembatan timbang harus terus-menerus dan berkesinambungan melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk memotivasi pegawai agar keterampilan, kecakapan, dan sikap pegawai meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan

motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Disamping itu, komitmen pegawai kepada sebuah instansi dipandang sangat penting. Pegawai yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan instansinya daripada kepentingan dirinya sendiri. Loyalitas terhadap pekerjaan dan juga loyalitas kepada pimpinan yang buruk maka sudah pasti tidak akan ada komitmen terhadap organisasi, hal ini memang sudah tidak diragukan lagi sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Setiap orang yang bekerja di suatu instansi pemerintahan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu instansi pegawainya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari instansi atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu instansi atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya, sehingga mengakibatkan banyak pegawai yang tidak komitmen terhadap organisasi yang berdampak pada penurunan kinerja terhadap pegawai ataupun loyalitas pegawai menjadi berkurang.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan memungkinkan manusia untuk dapat

melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan adanya beban kerja diharapkan dapat tercipta efisiensi dan efektivitas serta profesionalisme pegawai untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada didalam suatu pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas yang bertitik tolak dari hal tersebut, maka Penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan (Studi Empiris UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota)**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, penulis memberikan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih adanya sebagian besar truk melakukan pelanggaran ketentuan muatan dengan kelebihan yang cukup besar, tidak hanya berakibat pada kerusakan jalan tetapi juga berbahaya bagi keselamatan kendaraan dan pemakai jalan.
2. Beralihnya status kepegawaian para personil UPPKB menjadi pegawai Kementerian Perhubungan berpedoman pada pelaksanaan tugas yang harus

diikuti sesuai prosedur, tidak emosional, dan peduli BARIS (Bersih, Aman, Rapih, Indah dan Sehat).

3. Masih adanya isu jembatan timbang yang terkesan sebagai sarang pungutan liar yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dan sebagai sumber pendapatan asli daerah atau disebut Retribusi Daerah.
4. Masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan.
5. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai.
6. Peningkatan pelatihan pegawai menjadi hal terpenting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
7. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai.
8. Loyalitas terhadap pekerjaan dan juga loyalitas kepada pimpinan yang buruk, hal ini memang sudah tidak diragukan lagi sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan kerja, komitmen kerja dan beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, pembatasan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?

4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis, dan tempat dilakukannya penelitian :

1. Dari segi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai teori pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Serta diharapkan mampu memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

2. Dari segi praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi, khususnya pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.