

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI BIDANG KEPEGAWAIAN
DI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN BALAI PENGELOLA
TRANSPORTASI DARAT WILAYAH II PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**ASTRI MEGAWATI PASARIBU
168520020**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/10/23

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI BIDANG KEPEGAWAIAN
DI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN BALAI PENGELOLA
TRANSPORTASI DARAT WILAYAH II
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

**ASTRI MEGAWATI PASARIBU
168520020**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/10/23


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Access From (repository.uma.ac.id)4/10/23

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Di
Kementerian Perhubungan Balai Pengelola
Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara
Nama Mahasiswa : Astri Megawati Pasaribu
NPM : 168520020
Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP
Pembimbing I


Marlina Deliana, S.AB, M.AB
Pembimbing II

Mengetahui :



Dr. Effnati Juliana Hasibuan, M.SI
Dekan



Khairunnisari Lubis, S.Sos, M.I.Pol
Ka. Prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus: 31 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini Saya kutip dari berbagai sumber yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang Saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 31 Agustus 2023



Astri Megawati Pasaribu
168520020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astri Megawati Pasaribu
NPM : 168520020
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah Saya yang berjudul: Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal: 31 Agustus 2023

yang menyatakan



Astri Megawati Pasaribu

ABSTRAK

Pengalihan kekuasaan yang terjadi di Badan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara yang awalnya di pegang oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara diambil alih oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia tentunya bisa menimbulkan ketidakstabilan kinerja pegawai di Badan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai Bidang Kepegawaian di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini mengacu pada Teori Mangkunegara yang menyebutkan indikator kinerja pegawai menjadi empat bagian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Penelitian ini berbentuk deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu menggambarkan data yang di dapat dari lapangan yang menjelaskan dengan kata-kata. Badan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. Berdasarkan observasi hasil lapangan peneliti mengevaluasi bahwa BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara harus berupaya lebih baik lagi mengingat Perubahan tanggungjawab mereka dalam segi transportasi berhubungan dengan keselamatan banyak manusia dan pastinya ada pula faktor-faktor penghambat apalagi dilapangan seperti lingkungan dan alam tentunya yang tak bisa diterka. Simpulan dari observasi bahwa evaluasi BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara belum terlaksana dengan baik mengingat peralihan juga membutuhkan waktu adaptasi baik dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Faktor-faktor penghambat seperti kurangnya sumber daya manusia, kurangnya disiplin pegawai dan belum maksimalnya penempatan pegawai menjadikan proses peralihan memakan waktu.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Pegawai, BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara

ABSTRACT

The Land Transportation Management Agency for Region II of North Sumatra Province is a technical implementation unit within the Ministry of Transportation which is under and responsible to the Director General of Land Transportation. Based on observations from the field results, the researcher evaluates that BPTD Region II Province of North Sumatra must try to do even better considering that their change in responsibility in terms of transportation relates to the safety of many people and of course there are also inhibiting factors especially in the field such as the environment and nature, of course, which are unpredictable.

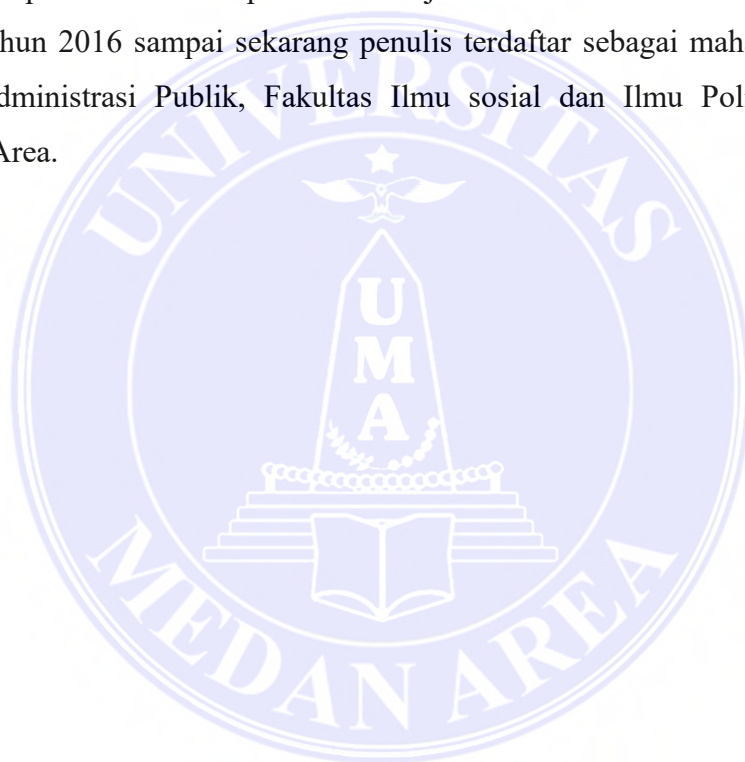
Keywords: Evaluation, Performance, Employees, BPTD Region II North Sumatra Province



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Astri Megawati Pasaribu, anak dari Almarhum Jules Maruhum Pasaribu, BA dan Luker Manurung. Lahir di Medan pada 04 April 1997, dua puluh enam tahun silam. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Penulis bersekolah di SDN 060879 Medan pada tahun 2003, selanjutnya pada tahun 2009 penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 12 Medan, kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 8 Medan. Pada tahun 2016 sampai sekarang penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini pertama penulis mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis melalui berbagai hal, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai hal diperlukan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan cinta kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Marliana Deliana, S.AB, M.AB selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Riri Rezeki Hariani, S.Sos, M.AP selaku sekretaris penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Walid Musthafa S. S.Sos, M.IP, selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
9. Seluruh staff Perpustakaan Universitas Medan Area yang telah menyediakan buku sehingga penulis dapat meminjam dan memakainya untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Almarhum papa tercinta Jules Maruhum Pasaribu, BA dan Mama tercinta Luker Manurung yang telah memberikan kasih dan sayang, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan baik berupa materi dan lain sebagainya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan khususnya Keluarga Gaje dan seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan dan kesempurnaan karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran yang membangun dalam penulis skripsi ini dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 31 Agustus 2023
Penulis,



Astri Megawati P

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1. Manfaat Akademik	4
1.4.2. Manfaat Praktis.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Uraian Teori.....	5
2.1.1. Pengertian Evaluasi	5
2.1.2. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.3. Pengertian Kepegawaian	15
2.1.4. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	16
2.1.5. Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.....	17
2.2. Kerangka pemikiran	17
2.3. Penelitian Relevan	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.3. Informan Penelitian	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1. Hasil Penelitian.....	27
4.1.1. Sejarah Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	27
4.1.2. Gambaran Umum Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	28

4.1.3. Visi Dan Misi Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	29
4.1.4. Struktur Organisasi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	30
4.1.5. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	31
4.2. Pembahasan	40
4.2.1. Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumut.....	40
4.2.1.1. Kualitas Kerja	41
4.2.1.2. Kuantitas Kerja	47
4.2.1.3. Pelaksanaan Tugas	52
4.2.1.4. Tanggung Jawab	56
4.2.2. Faktor–Faktor Penghambat Kinerja Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	22
Tabel 3.3 Informan Penelitian	23
Tabel 4.1 Keterangan	31
Tabel 4.2.1 Data Jumlah Pendidikan Pegawai BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021	43



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	18
Bagan 4.1.4 Struktur Organisasi BPTD Wilayah II Provsu	30



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Informan	68
Lampiran 2. Pedoman Wawancara	69
Lampiran 3. Gambar Dokumentasi Lokasi Pedoman Wawancara	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Evaluasi adalah proses menentukan nilai untuk suatu objek yang berdasarkan pada acuan-acuan tertentu untuk menentukan tujuan. Dalam pemerintahan, evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengukuran akan efektivitas dan strategi apa yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi suatu organisasi.

Evaluasi kinerja biasanya dilakukan dalam suatu periode tertentu yaitu satu tahun sekali, dengan adanya evaluasi kinerja maka dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja yang benar-benar dilakukan oleh bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan/ instansi pemerintah. Jika dikerjakan dengan baik, maka akan memberikan manfaat yang penting bagi pegawai, atasan serta departemen Sumber Daya Manusia. Atasan menilai kinerja pegawai untuk mengetahui apa saja tindakan yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya dalam suatu instansi. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan karyawan untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan yang telah ditetapkan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan kerja sehingga dibutuhkan

pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat. Untuk mewujudkan tugasnya, penyelenggaran pemerintah yang baik memerlukan Aparatur Sipil Negara yang bekerja secara profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil serta diperlukan pembinaan pegawai yang terus-menerus agar terciptanya pegawai yang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara atau selanjutnya disingkat Kantor BPTD adalah Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. Balai Pengelolaan Transportasi Darat yang melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan perintis yang belum memberikan manfaat komersial.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara, yang terbentuk berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan PM Nomor 154 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat. Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan (Kemenhub) membentuk Balai Pengelolaan Transportasi Darat yang ditempatkan di masing-masing provinsi (khususnya BPTD Wilayah II Sumatera Utara).

Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Kementerian Perhubungan Balai Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai, rasa tanggung jawab yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, adanya pegawai yang kurang disiplin pada Standar

Operasional dan Prosedur (SOP) seperti kurang disiplin pada jam kerja, terlambat datang ke kantor, dan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan pulang tidak tepat waktu.

Sehubungan dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul **“Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi oleh Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelolal Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera utara
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi oleh Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik
 - a. Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
 - b. Menjelaskan Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan masukan kepada instansi pemerintah dalam melaksanakan wewenangnya mengenai kinerja pegawai yang profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
 - b. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penelitian-penelitian di tempat lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah proses pengukuran nilai dan manfaat dari objek evaluasi berdasarkan standar, tolak ukur, kriteria tertentu dengan tujuan mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Objek evaluasi dapat berupa pegawai, karyawan, benda, teori maupun pendapat. Dalam evaluasi kinerja yang menjadi objek evaluasi adalah kinerja pegawai.

Menurut Djaali dan Pudji (2008 : 1), evaluasi dapat juga diartikan sebagai “proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan bersama untuk selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi”.

Menurut Wirawan (2012: 22-23) evaluasi adalah:

“mengukur apakah suatu program berpengaruh terhadap orang lain dan apakah sudah sesuai dengan rencana yang disepakati oleh suatu instansi dengan bawahan dalamsuatu organisasi”.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2006 tentang evaluasi kinerja, Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar.

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, kesimpulan bahwa proses evaluasi memiliki langkah yang panjang, yang dimulai dari mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan hingga diperoleh hasil yang sesungguhnya.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat dicapai seseorang dalam bekerja agar berhasilnya suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja seseorang berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja, namun pemberian penghargaan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu:

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara *legal*, tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral maupun etika”.

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah

suatu hal yang dilakukan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Menurut Haris Munandar dalam bukunya 13 Rahasia Kinerja Kekuatan (1995:325) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu yang dicapai dengan usaha agar dapat meningkatkan prestasi yang diperlihatkan tentang bagaimana kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Menurut August W. Smith dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:50) kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang dilakukan agar diperoleh suatu hasil yang diharapkan dari kegiatan yang dilakukan suatu organisasi/ instansi”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah:

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Mengakhiri tinjauan tentang pengertian kinerja pegawai selanjutnya peneliti akan mengemukakan pendapat TR Mitchell yang dikutip oleh

Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan dan berhubungan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai.

2. Ketepatan (*Promptness*)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak tergantung pada atasannya

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil

keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

Seorang pegawai yang melakukan pekerjaan seharusnya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal itu sangat sulit tercapai, bahkan para pegawai memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun sudah memiliki pengalaman kerja dan lembaga telah melakukan pelatihan maupun untuk pengembangan terhadap sumber daya manusianya untuk memotivasi kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan berdampak menjadi permasalahan dalam organisasi maupun lembaga. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut beberapa penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi

kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai agar searah dengan tujuan kerja. Mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Adapun Unsur-Unsur Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah kesanggupan dalam menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan dinas yang berlaku, menaati perintah dinas yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja

bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang dikerjakan, sehingga tercapai tujuan yang telah disepakati bersama.

6. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah apa yang akan dilakukan dan tindakan apa yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang atasan untuk meyakinkan orang lain (bawahan) sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Suprasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

b. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai sangat penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta *institusi* maka terbukalah jalan menuju profesional, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi (Tupoksi)

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Proses pengembangan yang bersifat positif yang disampaikan atasan kepada bawahan dalam diskusi tentang pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas. Karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan masing-masing kerja setiap pegawai.
3. Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Indikator tersebut adalah:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang ada.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Kualitas kerja adalah suatu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

3. Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat di intervensi atau diterapkan melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

2.1.3 Pengertian Pegawai

Pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran), yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selain itu, kepegawaian adalah yang berhubungan dengan pegawai (orang yang bekerja pada pemerintah).

Menurut Soedaryono (2000:6) pegawai adalah seorang yang melakukan sesuatu agar dapat bertahan hidup dengan cara bekerja di dalam kesatuan organisasi baik di dalam pemerintah maupun swasta.

Menurut Malayu S.P (2008:13) menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

2.1.4 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sebelum berlakunya UU Aparatur Sipil Negara, peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yakni Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, tidak mengenal dan menjelaskan istilah pengertian mengenai Aparatur Sipil Negara. Istilah dan pengertian mengenai Aparatur Sipil Negara secara normatif baru dikenal dan dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU ASN, yang menyatakan sebagai berikut:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Berdasarkan pengertian sebagaimana yang telah dikemukakan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya Aparatur Sipil Negara merupakan suatu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada instansi pemerintah, dimana antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai pemerintah

dengan perjanjian kerja memiliki perbedaan terkait dengan proses pengangkatan dan status kepegawaian.

2.1.5 Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara

Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat disingkat Kantor BPTD adalah Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. Balai Pengelola Transportasi Darat yang melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan komersial dan perintis.

Perbedaan Balai Pengelola Transportasi Darat dengan Dinas Perhubungan Darat Sumatera Utara adalah Balai Pengelola Transportasi Darat merupakan Unit Pelaksana teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat sedangkan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berada di bawah naungan Gubernur mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang perhubungan yang menjadi Kewenangan Provinsi, Sekretariat, Bidang Pelayaran, Bidang Perkeretaapian dan Pengembangan serta tugas pembantuan.

2.2 Kerangka Pemikiran

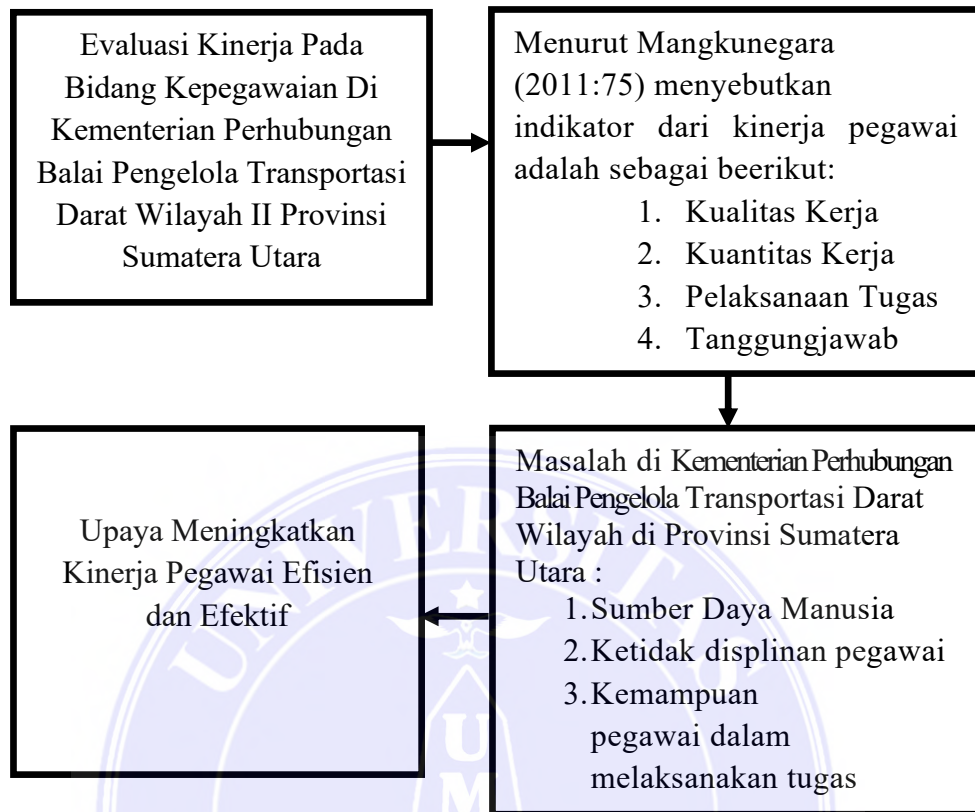
Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017: 94) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Fokus penelitian ini adalah Evaluasi Kinerja Pada Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, evaluasi kinerja merupakan proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Mengevaluasi Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara mempunyai sebuah permasalahan yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai, tanggung jawab yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, terdapat pegawai yang kurang disiplin pada aturan-aturan kerja seperti kurang disiplin dalam waktu jam kerja, terlambat kerja, dan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan jelas dan pulang tidak pada waktunya.

Kerangka pemikiran Evaluasi Kinerja Pada Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Bagan 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti

2.3 Penelitian Relevan

Penelitian relevan ini menjadi tolak ukur untuk peneliti dalam melakukan penelitian, berikut ini beberapa penelitian yang relevan.

1. Penelitian relevan yang peneliti ambil dikutip dari penelitian Apriani Situmeang yang diambil dari Jurnal Administrasi Negara, mahasiswa Universitas Mulawarman yang berjudul "Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota" tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian kinerja pegawai dalam pelaksanaan pelayanan dapat disimpulkan bahwa dilihat dari fokus yang ada maka dapat diketahui ada yang hasilnya cukup baik, namun

tidak dipungkiri terdapat juga hal-hal dan yang harus diperbaiki oleh Kecamatan Balikpapan Kota untuk hambatan kedepannya.

2. Penelitian relevan yang peneliti ambil dikutip dari penelitian Aniwati yang diambil dari Jurnal Administrasi Negara, mahasiswa Universitas Mulawarman yang berjudul “Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Busang Sangatta Kabupaten Kutai Timur” tahun 2014. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di kantor Kecamatan Busang Sangatta Kabupaten Kutai Timur belum berjalan dengan maksimal sebagaimana seharusnya hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai, baik dari segi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai, tanggung jawab serta disiplin kerja yang ada di kantor Kecamatan Busang masih banyak kendala yang dihadapi hal ini disebabkan kurangnya perbaikan dari Pemerintah Kabupaten.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian saya, yakni pertama penelitian ini sama-sama penelitian kualitatif yang mengacu informasi data lapangan dan informan yang harus disinkronkan untuk menghasilkan kesimpulan. Kedua, objek yang diteliti sama yaitu pegawai instansi milik pemerintah. Ketiga, yang menjadi subjek nya adalah kinerja / yang kita tahu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Keempat, tolak ukur yang dilihat dari segi kualitas, kemampuan, kerjasama, dan tanggung jawab pegawai yang didalamnya terdapat faktor-faktor penghambat.

Sedangkan perbedaannya, untuk penelitian pertama yaitu lokasi kantor yang diteliti merupakan tingkat Kecamatan sedangkan penelitian saya kantor yang di evaluasi dibawah kekuasaan Kementerian. Kemudian indikator penelitian nya: Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Kerjasama pegawai, Tanggung jawab pegawai, dan Kreativitas. Untuk penelitian kedua, lokasi penelitian juga sama tingkat Kecamatan. Indikator nya : Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Kualitas pekerjaan yang di hasilkan pegawai, Responsibilitas, Disiplin pegawai.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang memerlukan pemahaman secara mendalam dan berfokus pada Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Sugiyono (2017:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai *instrument* kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasinya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Kampung Baru, Jl. Persatuan No.5 Sitirejo II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217. Penelitian tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Di Kementerian Perhubungan Balai Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara di mulai sejak judul disetujui oleh kedua pembimbing. Adapun tahap-tahap perincian kegiatan yang dilaksanakan akan peneliti uraikan dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Jan 2020	Jul 2020	Sep 2020	Jul 2021	Okt 2021	Jan 2022	Mei 2022	Nov 2022	Feb 2023	Jun 2023	Jul 2023	Agus 2023
1	Penyusunan Proposal	■											
2	Seminar Proposal		■										
3	Perbaikan Proposal		■	■									
4	Pengambilan Data/ Penelitian		■	■	■	■	■	■	■	■			
5	Penyusunan Skripsi		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
6	Seminar Hasil		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Perbaikan Skripsi		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

(Sumber: diolah peneliti)

3.3 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Informan kunci (*Key Informan*) yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Batara Pardede, S.T, M.T selaku Kepala BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
2. Informan utama yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Bapak Santri Aang Amin Abidin, ST Kepala Tata Usaha BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara dan Bapak Sudarno, SE selaku pegawai di bidang kepegawaian di BPTD Wilayah II Provsu.
3. Informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap dalam penelitian yang diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Bapak King Rosoki Survival Immanuel, SH., dan Ibu Astrindita Devika, A.md selaku pegawai di bidang kepegawaian di BPTD Wilayah II Provsu.

Tabel 3.3 Informan Penelitian

JABATAN	KETERANGAN
Kepala Bptd Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	Batara Pardede, S.T, M.T
Kepala Tata Usaha Bptd Wilayah II Provinsi Sumatera Utara	Santri Aang Amin Abidin, ST
Staf Bidang Kepegawaian	Sudarno, SE
Staf Bidang Kepegawaian	King Rosoki Survival Immanuel, SH
Staf Bidang Kepegawaian	Astrindita Devika, A.md

Sumber: BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara 2021

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Observasi

Merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Wawancara

Merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Dokumentasi

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. Triangulasi Data

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Terdapat tiga metode triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber kemudian dikategorisasikan mana pandangan yang sama dan spesifik.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, dalam rangka menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis Data adalah proses menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2013:244).

Ada beberapa aktivitas dalam analisis data, yaitu:

- a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit.

Untuk itu, perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, meneliti hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dalam hal ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk teks, untuk memperjelas hasil penelitian maka dapat dibantu dengan mencantumkan table atau gambar.

c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verivication*) dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai judul “Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara” yaitu :

1. Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara masih belum terlaksana dengan baik. Mendapati dalam data bahwa Mayoritas pendidikan pegawai di BPTD Wilayah II Provsu yakni Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 148.

Berdasarkan indikator pengukuran kinerja dalam evaluasi menurut Mangkunegara dalam proses kinerja pegawai bidang kepegawaian di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara, maka penulis menyatakan hasil observasi yakni: Kualitas kerja, kurangnya disiplin pegawai dalam absensi finger print beralih sampai gunakan facedetect dan ke situs web. Poin tambahan untuk Kerjasama tim yang baik antar divisi-divisi. Kemudian kuantitas Kerja BPTD Wilayah II Provsu, masih dikatakan kurang baik dengan keterampilan pegawai yang belum terampil dalam penggunaan komputer dan sampai aplikasi yang berhubungan dengan administrasi bisa juga kita katakan “Gaptek”. Sedangkan dengan pelaksanaan tugas, dimana banyak pekerjaan diluar lapangan seperti pengawasan angkutan, lintas, terminal, penyeberangan,

pelabuhan yang pastinya lah banyak kendala dilapangan seperti preman daerah, pengutipan pungli diluar kuasa BPTD Wilayah II, kecelakaan, dan banyak hal lainnya. Yang mengharuskan pegawai BPTD Wilayah II Provsu harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan tanpa tau kapan itu akan terjadi harus siap siaga. Dan tanggungjawab yang harus dijalankan oleh BPTD Wilayah II Provsu agar proses kegiatan transportasi berjalan semestinya tentulah sudah kewajiban mereka. Tetapi masih ada juga pegawai yang bermalasan seperti keluar dijam kantor dan sebagainya, tetapi pihak BPTD Wilayah II Provsu mengakui punya Tindakan akan hal ini.

2. Faktor–Faktor penghambat dalam Kinerja Pengelolaan Transportasi Darat oleh BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara adalah kurangnya sumber daya manusia di BPTD Wilayah II Provsu tidak sebanding dengan tupoksi yang harus dilaksanakan. Kurangnya disiplin pegawai BPTD Wilayah II Provsu dalam waktu dan kehadiran, baik itu sengaja ataupun tidak. Datang tidak tepat waktu bahkan membuat alibi untuk keluar saat jam kantor. Sepertinya hal ini juga bukan hanya terjadi di BPTD Wilayah II Provsu saja tetapi semua perusahaan karena itu tergantung pada manusia nya saja. Kemudian, belum Maksimalnya Penempatan Pegawai di BPTD Wilayah II Provsu dimana ada pegawai yang kurang mampu mengaplikasikan elektronik seperti komputer dengan baik. Padahal sistem kerja apalagi pemerintahan semua memerlukan keahlian dalam bidang informasi, komunikasi dan teknologi. Jika seperti itu tentunya menghambat kualitas kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diberi saran tentang “Evaluasi Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara”, yaitu :

1. Tetap mempertahankan sistem yang sudah berjalan dengan baik dan memperbaiki sistem yang belum berjalan lancar pula. Dan memaksimalkan pegawai yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik pula dan menempatkan sesuai porsinya.

Berdasarkan indikator pengukuran kinerja dalam evaluasi menurut Mangkunegara dalam proses kinerja pegawai bidang kepegawaian di Kementerian Perhubungan Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara, maka penulis menyarankan sesuai dengan hasil observasi diatas sebagai berikut: untuk kualitas kerja, BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara sudah menggunakan sistem yang baik dari segi absensi finge print, login ke web dan menggunakan fingerprint bahkan ada pemotongan bagi pegawai yang tidak hadir kerja dan terlambat akan di potong tugin (tunjangan kinerja). Jadi menurut saya, sistem sudah baik tinggallah sumber daya manusianya yang perlu di beri peringatan yang lebih membuatnya tertekan jika hal itu dilakukan seperti surat peringatan bahkan mungkin dipindah tugaskan. Tetapi yang terlihat di BPTD Wilayah II Provsu hal seperti ini masih wajar dan sesekali terjadi yang dilakukan oleh pegawai dan tidak melampaui batas.

Sedangkan untuk kuantitas kerja, membahas SDM yang masih ada belum terampil dalam menggunakan informasi, teknologi dan komunikasi perlu adanya pelatihan peningkatan skill tersebut atau bisa dikatakan BIMTEK. Perihal pelaksanaan tugas, lebih ke patroli rutin dan sesekali mendadak dikarenakan bagian lapangan seperti Pelabuhan penyeberangan dan timbangan banyak terjadi pungli. Tanggungjawab dalam menjalankan tugas itu penting bahkan menurut agama pun jika kita memiliki pekerjaan dan bertanggungjawablah akan hal itu apalagi yang berkaitan untuk masyarakat, tentunya pastilah dari kesadaran diri sendiri pegawai-pegawai BPTD Wilayah II Provsu, kemudian peringatan-peringatan atasan dan berlanjut pembinaan yang benar pelaksanaannya bukan hanya untuk mengeluarkan anggaran saja.

2. Faktor–Faktor penghambat dalam Kinerja Pengelolaan Transportasi Darat oleh BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara sarannya adalah Penambahan pegawai di BPTD Wilayah II Provsu agar sebanding dengan tupoksi yang harus dilaksanakan. Kemudian, Penempatan Pegawai di BPTD Wilayah II Provsu disesuaikan dengan jurusan yang ditekuni untuk tamatan sarjana sedangkan tamatan misalnya SMA harus lebih diperhatikan skill nya dan pengalaman kerjanya mungkin lebih cocok ditempatkan di bagian mana.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djaali., & Pudji Mulyono.(2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fadel, Muhammad.(2009). *Reinventing Government (Pengalaman dari daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Faisal, Mohammad.(2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gani, Ahmad.(2009). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Hasibuan, Malayu S.P.(2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Huberman, Miles.(2014). *Quality Data Analysis*. Terbitan: Sage Publication.
- Keban, Yeremies.(2004). *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- .(2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani.(2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setiam.
- Sedamaryanti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Litjan Poltak.(2011). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- .(2011). *Reformasi Pelayanan Publik:Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2013).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatankuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- .(2017).*Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suyadi, Prawirosentono.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFÉ.

Widodo, Suparno.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan.(2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

Aniwati. (2014). *Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Busang Sangatta Kabupaten Kutai Timur*. Kalimantan Timur: fisip unmul 2 (4) 2014.

Situmeang, Apriani. (2016). *Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Balikpapan Kota*. Balikpapan: fisip unmul Volume 4, Nomor 4, 2016.

Peraturan dan Perundang–Undangan

Undang–Undang Nomor 39 Tahun 2006 tentang evaluasi Kinerja.

Undang–undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Perhubungan PM Nomor 154 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat.

Internet

<http://repository.uin-suska.ac.id/6553/3/BAB%2011.pdf> (diakses 28 September 2020)

LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Informan

1. Informan Kunci
Nama : Batara Pardede, S.T, M.T
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 40 Tahun
Jabatan : Kepala Balai Pengelola Transportasi Darat

2. Informan Utama
Nama : Santri Aang Amin Abidin, S.T
Usia : 54 Tahun
Jabatan : Kepala Tata Usaha

3. Informan Tambahan
Nama : Sudarno, SE
Usia : 55 Tahun
Jabatan : Staf Kepegawaian

4. Informan Tambahan
Nama : Astrindita Devika, A.md
Usia : 40 Tahun
Jabatan : Staf Kepegawaian

5. Informan Tambahan
Nama : King Rasoki Survival Immanuel, S.H
Usia : 42 Tahun
Jabatan : Staf Kepegawaian

Lampiran 2: Pedoman Wawancara

Kepala Balai Pengelola Transportasi Darat

1. Terjadinya peralihan kekuasaan dan tanggungjawab dari provinsi sumatera utara ke kementerian, apakah ada masalah sebelumnya? Mengapa terjadi perubahan peralihan kekuasaan disebabkan oleh apa?
2. Apakah ada perubahan sistem baik di kantor maupun dilapangan setelah pergantian tanggungjawab dari provinsi sumatera utara beralih ke kementerian perhubungan?
3. Apakah ada perubahan SOP bptd wilayah II yang dipegang oleh sebelumnya ke yang sekarang?
4. Bagaimana menurut Bapak kualitas kerja pegawai di bptd?
5. Bagaimana kuantitas kerja pegawai di bptd?
6. Bagaimana pelaksanaan tugas pegawai bptd dalam menjalankan tugas?
7. Bagaimana tanggungjawab pegawai bptd akan kewajiban melakukan pekerjaan?
8. Faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai bptd?
9. Dari semua hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, bagaimana menurut bapak keseluruhan kinerja pegawai bptd? Apakah lebih baik dari yang sebelum peralihan.

Kepala Tata Usaha dan Para Staf Kepegawaian

1. Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai bagian kepegawaian di kementerian perhubungan?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kementerian perhubungan dalam meningkatkan kompetensi/ kemampuan sumber daya manusia (pegawai)?
3. Bagaimana cara kantor dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai?
4. Menurut bapak/ibu kelebihan dan kelemahan evaluasi kinerja pegawai pada saat ini?
5. Siapakah yang berwenang melakukan evaluasi kinerja?
6. Bagaimana bentuk pelaksanaan evaluasi kinerja, apakah dilaksanakan secara rutin atau dadakan?
7. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban kinerja pegawai di kementerian perhubungan?
8. Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai?
9. Apakah kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai?
10. Apa saja kendala/hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan pegawai di kementerian perhubungan?

Lampiran 3: Gambar Dokumentasi Lokasi Pendoman Wawancara



Gambar 1. Kantor Kementerian Perhubungan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti
Waktu: Rabu, 14 Juli 2021 Jam 10.00 Wib



Gambar 2. Kantor Kementerian Perhubungan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti waktu: Rabu, 14 Juli 2021 Jam 10.00 Wib



Gambar 3. Bapak Batara Pardede, S.T, M.T (Kepala BPTD)

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti

Waktu: Senin, 24 Juli 2023 Jam 11.00 Wib

Lokasi: Kantor Kantor Kementerian Perhubungan Pengelola Transportasi Darat
Wilayah II Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4. Bapak Santri Aang Amin Abidin, ST (Kepala Tata Usaha)

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti

Waktu: Jumat, 16 Juli 2021 Jam 10.00 Wib

Lokasi: Kantor Kementerian Perhubungan Pengelola Transportasi Darat
Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 5. Bapak Sudarno, SE, staf Kepegawaian
Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti
Waktu: Kamis, 22 Juli 2021 Jam 11.00 Wib
Lokasi: Kantor Kantor Kementerian Perhubungan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 6. Ibu Astrindita Devika, A.md, staf Kepegawaian
Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti
Waktu: Selasa, 10 Agustus 2021 Jam 10.00 Wib
Lokasi: Kantor Kantor Kementerian Perhubungan Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.