

KINERJA BIDANG LALULINTAS ANGKUTAN JALAN DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN BANJAR

Ade Hermawan

Email : Stiabb08@gmail.com

STIA Bina Banua Banjarmasin

ABSTRACT

The goal in this research were: 1) to know the performance of Road Freight Traffic Field Office of transportation, communication and Informatics of Banjar Regency. 2) to find out the factors that affect the performance of Road Freight Traffic Field Office of transportation, communication and Informatics of Banjar Regency.

This research uses the method of evaluation. The population was the user community Traffic Road Transport Department of transport, communications and Informatics Banjar Regency. The technique of sampling was done using a sampling aksidental. Data collection techniques used are documentation and interviews. Data analysis techniques was done qualitatively.

The results showed: 1) Road Transit Traffic Field Performance of Department of transport, communications and Informatics Banjar Regency is at a good level. 2) factors that affect the performance of Road Freight Traffic Field Performance of Department of transport, communications and Informatics Banjar Regency is the purpose, organizational structures, and human resources.

Keywords: Performance, Office.

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar bertugas sebagai unsur staf dalam membantu Kepala Daerah di Bidang Perhubungan (Urusan Wajib Perhubungan) dan Komunikasi dan Informatika (Urusan Wajib Komunikasi dan Informatika). Salah satu *outcome* yang hendak dicapai oleh Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten

Banjar adalah unsur staf yang profesional dan akuntabel. Bertolak dari kesadaran profesionalisme ini kemudian dituangkan dalam rumusan visi yaitu :

”Terwujudnya Pelayanan Transportasi Yang Handal, Berdaya Saing dan Memberikan Nilai Tambah serta Terwujudnya Masyarakat Informasi yang Sejahtera Melalui Penyelenggaraan

Komunikasi dan Informatika Yang Efektif dan Efisien”.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan informatika Kabupaten Banjar dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan informatika Kabupaten Banjar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191).

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Berbeda dengan Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Yeremias T.

Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Sedangkan Suyadi Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, Encyclopedia of Public Administration and Public Policy Tahun 2003 dalam Yeremias T. Keban (2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam Yeremias T. Keban (2004 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-

faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

1. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat.
2. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja.
3. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja.
4. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi public terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja.

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005 : 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi ;
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi;
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal;

4. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Selanjutnya Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Ruky dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang

- digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut ;
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi ;
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan ;
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi;
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Atmosoeparto, dalam Hessel Nogi (2005 : 181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh factor internal dan factor eksternal, secara lebih lanjut kedua factor tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, yang terdiri dari : Faktor politik, Faktor ekonomi, dan Faktor social.
2. Faktor internal, yang terdiri dari : Tujuan organisasi, Struktur organisasi, Sumber Daya manusia, dan Budaya Organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

C. Indikator Kinerja

Lenvinne dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari : *responsiveness*, *responsibility*, *accountability*.

1. *Responsiveness* atau *responsivitas* ini mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan *customers*.
2. *Responsibility* atau *responsibilitas* adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar

ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

3. *Accountability* atau *akuntabilitas* adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stake holders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut :

1. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh *providers*.
2. *Reliability* atau *reabilitas* adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
3. *Responsiveness* atau *responsivitas* adalah kerelaan untuk menolong *customers* dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
4. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para

pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada customers.

5. Emphaty adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh providers kepada customers.

Agus Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi

publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang

memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh

organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi public memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan Metoda penelitian yang dipergunakan adalah metoda Evaluasi. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat pengguna lalu lintas angkutan jalan di wilayah Kabupaten Banjar. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Aksidental Sampling. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Guna mengkroscek informasi dari responden, peneliti juga menggali informasi dari pejabat-pejabat yang berkompeten pada Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar menjadi Key Informan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Dokumentasi (Renstra dan LAKIP Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar). Wawancara, yaitu dengan melakukan interview atau tanya jawab secara langsung kepada key informan yang materinya berkaitan erat dengan tujuan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dilakukan secara kualitatif dengan metode penafsiran data, dengan langkah-langkah : 1. Menulis data yang diperoleh, 2. Meringkas dokumen yang relepan dengan tema penelitian, 3. Membaca semua data dengan seksama, 4. Memberikan kode dan mengkategorikan data, 5. Menginterpretasikan data, 6. Membahas hasil analisa dengan cara membandingkan hasil penelitian dengan teori yang ada.

Definisi Operasional Kinerja dalam penelitian ini adalah Capaian Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar dalam melaksanakan Tugas dan fungsinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor-faktor internal Dinas Perhubungan, Komunikasi dan informasi Kabupaten Banjar yang mempengaruhi capaian kinerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas

Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Kabupaten Banjar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan

Analisa terhadap tingkat Kinerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar didasarkan pada beberapa indikator, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Dan dari hasil pengolahan data yang peneliti lakukan terhadap data yang diperoleh di lapangan, maka didapat hasil dan analisa sebagai berikut.

1. Produktivitas

Berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai produktivitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar maka didapat hasil Dari 100 orang responden, 63,6 % responden menyatakan bahwa produktivitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah produktif, 27,3 % cukup produktif dan 9,1 % menyatakan

tidak produktif. Artinya terdapat kecenderungan bahwa produktivitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah produktif.

2. Kualitas Layanan

Berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai kualitas layanan Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar maka didapat hasil Dari 100 orang responden, 72,7 % responden menyatakan bahwa kualitas layanan Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah berkualitas, 18,1 % cukup berkualitas dan 9,2 % menyatakan tidak berkualitas. Artinya terdapat kecenderungan bahwa kualitas layanan Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah berkualitas.

3. Responsivitas

Berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai Responsivitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar maka

didapat hasil Dari 100 orang responden, 54,5 % responden menyatakan bahwa Responsivitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah responsif, 36,4 % cukup responsive, dan 9,1 % menyatakan tidak responsif. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Responsivitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah Responsif.

4. Responsibilitas

Berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai Responsibilitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar maka didapat hasil Dari 100 orang responden, 54,5 % responden menyatakan bahwa Responsib Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah responsif, 36,4 % cukup responsib, dan 9,1 % menyatakan tidak responsib. Artinya terdapat kecenderungan bahwa Responsibilitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan,

komunikasi dan Informatika
Kabupaten Banjar adalah Responsib.

5. Akuntabilitas

Berdasarkan hasil jawaban para responden mengenai akuntabilitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar maka didapat hasil Dari 100 orang responden, 72,7 % responden menyatakan bahwa akuntabilitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah akuntabel, 18,1 % cukup akuntabel dan 9,2 % menyatakan tidak akuntabel. Artinya terdapat kecenderungan bahwa akuntabilitas Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah akuntabel.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan dokumen yang berhasil peneliti peroleh di lapangan dan hasil wawancara terhadap sumber informasi, didapat temuan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banjar adalah sebagai berikut.

1. Tujuan Organisasi

Visi Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banjar adalah :

”Terwujudnya Pelayanan Transportasi yang Handal, Berdaya Saing dan Memberikan Nilai Tambah serta Terwujudnya Masyarakat Informasi yang Sejahtera Melalui Penyelenggaraan Komunikasi dan Informatika yang Efektif dan Efesien”.

Pelayanan transportasi yang handal, diindikasikan oleh penyelenggaraan transportasi yang aman (*security*), selamat (*safety*), nyaman (*comfortable*), tepat waktu (*punctuality*), terpelihara, mencukupi kebutuhan, menjangkau seluruh pelosok daerah serta mampu mendukung pembangunan daerah.

Pelayanan transportasi yang berdaya saing diindikasikan oleh penyelenggaraan transportasi yang efisien, dengan harga terjangkau (*affordability*) oleh semua lapisan masyarakat, ramah lingkungan, berkelanjutan, dilayani oleh SDM yang profesional, mandiri dan produktif.

Selain itu pelayanan transportasi juga diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang

diindikasikan oleh penyelenggaraan perhubungan yang mampu mendorong pertumbuhan produksi domestik melalui iklim usaha yang kondusif bagi berkembangnya peran serta masyarakat, usaha kecil, menengah dan koperasi, melalui kelancaran mobilitas orang dan distribusi barang ke seluruh pelosok daerah, sehingga mampu memberikan kontribusi bagi percepatan pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan kerja terutama pada sektor-sektor andalan yang mendapat manfaat dari kelancaran pelayanan transportasi.

Untuk mencapai visi tersebut, dirumuskan misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan Keselamatan dan keamanan transportasi yang Tertib, Aman, Nyaman dan Berwawasan Lingkungan;
2. Mewujudkan Kinerja Pelayanan Sektor Transportasi yang Handal;
3. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) Melalui Pengembangan *e-Government*;
4. Mewujudkan Peningkatan Kapasitas Layanan Informasi dan Pemberdayaan Potensi Masyarakat;

5. Mewujudkan Peningkatan Daya Jangkau Infrastruktur Pos dan Telekomunikasi serta Informatika;
6. Mewujudkan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Aparatur.

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar Bidang Perhubungan mempunyai tujuan Mewujudkan penyelenggaraan transportasi efektif dan efisien yang didukung SDM transportasi yang berkompeten guna mendukung perwujudan tujuan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.

Penyelenggaraan kegiatan transportasi yang efektif berkaitan dengan ketersediaan aksesibilitas, optimalisasi kapasitas, maksimalisasi kualitas serta keterjangkauan dalam pelayanan, sedangkan penyelenggaraan transportasi yang efisien berkaitan dengan kemampuan pengembangan dan penerapan teknologi transportasi serta peningkatan kualitas SDM transportasi yang berdampak kepada maksimalisasi dayaguna dan

minimalisasi biaya yang menjadi beban masyarakat.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi harus sesuai dengan kebutuhan dan fungsi yang diemban oleh organisasi tersebut, sehingga struktur organisasi itu harus efektif dan efisien.

Organisasi yang memiliki struktur organisasi yang besar tentunya akan menambah rentang kendali yang harus diawasi dan menambah hierarki daripada organisasi itu. Selain itu organisasi tersebut tidak akan efektif karena pembagian kewenangan yang tidak seimbang, sehingga akan menimbulkan kecemburuan diantara para pekerja. Prinsip organisasi yang baik adalah organisasi yang miskin struktur tapi kaya fungsi, prinsip ini harus diutamakan dalam penyusunan struktur organisasi, dengan prinsip organisasi ini akan dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 03 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar

Nomor 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banjar.

1. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Program;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Umum/Kepegawaian.
2. Bidang Bina Sistem Transportasi, terdiri dari :
 - a. Seksi Teknologi Kendaraan;
 - b. Seksi Prasarana dan Fasilitas Transportasi;
 - c. Seksi Jaringan Transportasi.
3. Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan, terdiri dari :
 - a. Seksi Angkutan Jalan;
 - b. Seksi Rekayasa Lalu Lintas Angkutan Jalan;
 - c. Seksi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
4. Bidang Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau, terdiri dari :
 - a. Seksi Angkutan Sungai dan Danau;
 - b. Seksi Rekayasa Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau;
 - c. Seksi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau.

5. Bidang Komunikasi dan Informatika, terdiri dari :
 - a. Seksi Pemberdayaan Teknologi dan Informatika;
 - b. Seksi Sarana Komunikasi;
 - c. Seksi Pos dan Telekomunikasi.
6. Unit Pelaksana Teknis Uji Kendaraan Bermotor.

Berdasarkan hasil wawancara, struktur yang ada pada Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar saat ini sudah cukup baik, jumlah jabatan yang ada sudah mencerminkan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang, kasi dan staf, namun yang masih menjadi kendala adalah pembagian kerja yang masih belum tertata dengan baik, masih minimnya kemampuan SDM pada Dishubkominformasi baik kualitas maupun kuantitasnya, serta tingkat pengalaman kerja masing-masing staf yang juga masih minim sebagaimana diungkapkan informan berikut :

“Struktur organisasi Dishubkominformasi saat ini sudah cukup baik, pembagian kerja pada masing-masing bidang yang belum tertata dengan

baik sedikit demi sedikit mulai diproporsionalkan sehingga diupayakan tidak ada lagi tumpang tindih kegiatan dan ketimpangan pekerjaan hanya pada satu bidang saja, kendala yang ditemui adalah masih terbatasnya sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah dibidang perhubungan baik dari segi kualitas dan kuantitas”.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dalam hal yang satu ini organisasi harus cepat tanggap untuk mengantisipasinya, sebab kalau tidak, dapat berakibat fatal bagi organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kemampuan pekerjanya sebab lancar tidaknya hasil akhir yang tercapai tergantung dari kekuatan sumber daya manusianya. Variabel ini menentukan kinerja organisasi, karena pada dasarnya organisasi merupakan kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi, dan variabel ini selalu ada pada setiap organisasi. Mereka membuat

tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pegawai didefinisikan sebagai kemantapan kerja dan perasaan keterikatan pegawai terhadap tugas dan unit kerjanya untuk kemudian menunjukkan prestasi, variabel ini menentukan kinerja organisasi karena pada dasarnya organisasi merupakan kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Keterikatan pegawai terhadap organisasi seharusnya didasarkan pada keinginan berprestasi sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan. Keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat dilihat dari lamanya pengabdian para pegawai dan penempatan pegawai berdasarkan latar belakang tingkat pendidikan baik formal maupun informal, dibawah ini daftar pegawai Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar dilihat dari jenjang kepangkatan sebagai berikut :

Tabel 1 Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan.

No.	Golongan	f	%
1.	IV	-	0
2.	III	9	81,9
3.	II	2	18,1
Jumlah		11	100

Berdasarkan tabel 1 di atas, potensi sumber daya manusia pada Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar berjumlah 100 orang. Secara kuantitatif jumlah tersebut masih kurang bila dibandingkan dengan besarnya tugas fungsi dan kewenangan yang dimiliki bidang perhubungan.

Organisasi yang baik adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti mempunyai pendidikan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya, pendidikan tersebut dapat berupa pendidikan formal maupun fungsional. Faktor pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas pegawai juga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan data pada Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar jumlah

pegawai dilihat dari jenjang pendidikan formal seperti tersaji pada table berikut :

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Pegawai

No.	Tingkat Pendidikan	f	%
1.	Strata dua (S2)	-	0
2.	Strata Satu (S1)	7	63,6
3.	Sarjana Muda	-	0
4.	SLTA	4	36,4
Jumlah		11	100

Pada tabel 2 di atas, tingkat pendidikan formal pegawai Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar sudah cukup baik dengan persentase 63,6 atau sejumlah 7 orang pegawai merupakan lulusan sarjana (S1), 36,4 % atau 4 orang pegawai lulusan SLTA.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh faktor sumber daya manusia/pegawai pada organisasi Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar dapat dikatakan cukup optimal. dari sisi kualitas tingkat pendidikan pegawai sudah cukup baik, dan dari sisi jumlah pegawai masih belum mencukupi jika dibandingkan beban kerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar yang cukup besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan mengacu pada tujuan penelitian, dan berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar berada pada tingkat yang baik. Terbukti dari hasil pengolahan dan analisis data terhadap indikator kinerja organisasi yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas semuanya menunjukkan kecenderungan kearah yang baik.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar adalah Tujuan, Struktur organisasi, dan sumber daya manusia. Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar mempunyai tujuan yang jelas dan realistis. Struktur organisasi Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar cukup

baik dan kualitas sumber daya manusianya cukup optimal.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar agar mengusulkan untuk penambahan jumlah pegawai kepada pihak terkait seperti Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjar untuk menempatkan pegawai pada bidang angkutan jalan dinas perhubungan, komunikasi dan informatika.
2. Bidang Lalulintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjar hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan pelatihan atau bimbingan teknis pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda

Pranoto, Juni 2008, “Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah: Sudahkan Mengakomodasi Aspek

Learning Organization?”, dalam Agus Wahyuadianto, *Meretas Jalan Menuju Good Governance*, Bandung: LAN, hal. 27-39

Ratminto/Winarsih, Atik Septi, 2005. *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Samodra Wijaya, Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah, *Jurnal Ilmiah Administrasi publik dan Pembangunan*, Vol. 1 NO. 2 Juli-Desember 2010.

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009

Utomo, Tri Widodo W./Wismono, Fani Heru, “Pengukuran Kinerja sebagai Upaya Membangun Pemerintah Daerah Berbasis Manajemen Kinerja”, dalam Agus Wahyuadianto, *Meretas Jalan Menuju Good Governance*, Bandung: LAN 2008, hal. 103-1008

Veithzal Rivai, “Evaluasi Kinerja Melahirkan Pemerintahan yang Akuntabel”, dalam Agus Wahyuadianto, *Meretas Jalan Menuju Good Governance*, Bandung: LAN 2008, hal. 57-90

Wikipedia, <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, dibuka 10 April 2009

Yeremias T Kaban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu)*, Yogyakarta: Gavamedia 2008

PermenPAN tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah (No.: Per/09/M.Pan/5/2007)