

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**EFEKTIFITAS PELATIHAN SISTEM INFORMASI
TERMINAL SEBAGAI METODE PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA
TRANSPORTASI JABODETABEK (BPTJ)
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**

Disusun Oleh:

Nama : Muhamad Ghazy Al Ghaffaru
NPM : 2020011171
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK MEMPERTAHANKAN
DALAM UJIAN

NAMA : Muhamad Ghazy Al Ghaffaru

NPM : 2020011171

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR

JUDUL SKRIPSI : PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN
PENGELOLA TRANSPORTASI JABODETABEK
(BPTJ) KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
MELALUI PELATIHAN SISTEM INFORMASI
TERMINAL

Diterima dan disetujui untuk

dipertahankan

Jakarta, Desember 2023

Pembimbing,



Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Diploma
Empat/ Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN di Jakarta

pada tanggal Desember 2023

Ketua



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si, CHRM)

Sekretaris

(Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP)

Anggota/Pembimbing

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI

(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Ghazy Al Ghaffaru

NPM : 2020011171

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Peningkatan Kinerja Badan Pengeola Transportasi Jabodetabek (BPTJ) Kementerian Perhubungan Melalui Sistem Informasi Terminal”. merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 14 Desember 2023



Muhamad Ghazy Al Ghaffaru

KATA PENGANTAR

Puji syukur praktikan panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, petunjuk, serta karunia-Nya yang melimpah sehingga praktikan dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini merupakan hasil dedikasi dan perjuangan praktikan dalam menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan Skripsi ini:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan petunjuk, kekuatan, serta rahmat-Nya sepanjang perjalanan penulisan Skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat dalam menghadapi setiap tantangan selama proses penelitian dan penulisan Skripsi.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA., selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Terima kasih atas bimbingan, arahan, serta kesabaran yang diberikan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Chatur Pryoga S.IK Pegawai Bagian Kepegawaian dan Umum BPTJ yang telah memberikan izin dan pelaksanaan penelitian di lingkungan BPTJ Kementerian Perhubungan.
5. Rekan di Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek Kementerian Perhubungan, terima kasih atas kerjasama dan profesionalitas yang telah terjalin selama proses penelitian.
6. Seluruh teman – teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020, yang saling memberikan saran, kritik, dan semangat positif

Semua kerjasama dan bantuan yang diberikan telah membantu praktikan dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRAK

Penelitian ini mengfokuskan pada pegawai di Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek (BPTJ) Kementerian Perhubungan yang menjalani pelatihan sistem informasi terminal pada tahun 2023. Pelatihan ini bertujuan untuk mengelola sistem terkait semua aktivitas di terminal, termasuk kendaraan angkut dan informasi penumpang. Analisis kesenjangan kompetensi pegawai dilakukan untuk mengevaluasi perbedaan level kompetensi antara standar dan aktual pada pegawai, Metode penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan key informant menggunakan teknik purposive sampling, serta memanfaatkan data sekunder dari observasi dan telaah pustaka. Evaluasi pelatihan menggunakan metode evaluasi Kirkpatrick yang mencakup empat tingkat evaluasi, yaitu reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan perubahan kinerja, serta dampak organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sistem informasi terminal memberikan dampak positif pada kinerja pegawai BPTJ. Meskipun ada beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam pelatihan, secara keseluruhan, pelatihan ini berhasil meningkatkan reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil pekerjaan. Implikasi dari penelitian ini mencakup kontribusi pemikiran dalam peningkatan kinerja pegawai BPTJ dan memberikan pandangan berharga untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di lingkungan instansi tersebut.

Kata kunci: Sistem Informasi Terminal, Kinerja, BPTJ

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This research focuses on employees at the Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi Transportation Management Agency (BPTJ) under the Ministry of Transportation who underwent terminal information system training in 2023. The training aimed to manage systems related to all activities at the terminal, including transport vehicles and passenger information. Competency gap analysis among employees was conducted to evaluate the disparity between the standard and actual competency levels. The research method applied was descriptive qualitative. Data collection involved in-depth interviews with key informants using purposive sampling techniques and utilized secondary data from observations and literature reviews. Training evaluation employed the Kirkpatrick evaluation method, encompassing four levels: reaction, learning, behavioral change, performance change, and organizational impact. The results revealed that the terminal information system training had a positive impact on BPTJ employees' performance. Despite some employees showing suboptimal participation, overall, the training successfully enhanced reactions, learning, behaviors, and job performance. Implications of this research include contributing insights into improving BPTJ employee performance and offering valuable perspectives for the development of human resources management policies and practices in the organization.

Keywords: Terminal Information System, Performance, BPTJ

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	12
PERMASALAHAN PENELITIAN	12
A. Latar Belakang Permasalahan	12
B. Fokus Permasalahan	27
C. Rumusan Masalah	27
D. Tujuan Penelitian	27
E. Manfaat Penelitian	27
BAB II	29
TINJAUAN PUSTAKA	29
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	29
1. Tinjauan Kebijakan	29
2. Tinjauan Teori	30
B. Konsep Kunci	41
C. Kerangka Berpikir	44
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
A. Metode Penelitian	45
B. Teknik Pengumpulan Data	45
C. Instrumen Penelitian	48

D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	48
1. Teknik Pengolahan Data	48
2. Analisis Data.....	49
1) Triangulasi Sumber Data.....	50
2) Melakukan Perbandingan dengan Literatur	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	51
A. Penyajian Data	51
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
2. Karakteristik Informan	58
3. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan.....	78
1. Evaluasi pada Tingkat Reaksi (<i>Reaction Level</i>).....	78
2. Evaluasi pada Tingkat Pembelajaran (<i>Learning Level</i>).....	81
3. Evaluasi pada Tingkat Perilaku (<i>Behavior Level</i>).....	82
4. Evaluasi pada Tingkat Hasil (<i>Result Level</i>).....	84
C. Sintesis Pemecahan Masalah	91
BAB V PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	95

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hasil Rerata <i>Pre-test</i> dan <i>Post-test</i> Peserta Pelatihan Sistem Informasi Terminal di BPTJ periode 2020-2022	14
Tabel 1. 2 Analisis Jabatan Beberapa Jabatan di Subdirektorat Lalu Lintas Transportasi Darat Unit Terminal, Subdirektorat Pendanaan dan Pengawasan Angkutan dan Subdirektorat Angkutan Barang Terminal	144
Tabel 1.3. Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi Jabatan di BPTJ.....	141
Tabel 3. 1 <i>Key Informant</i> Penelitian	47
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Penelitian.....	58
Tabel 4.2 Persentase Perbandingan Hasil <i>Pre-test</i> dan <i>Post-test</i> Peserta Pelatihan	64

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	56



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Keberhasilan suatu bangsa pada era globalisasi saat ini ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya faktor yang penting adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan suatu Organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dan berkualitas agar dapat menciptakan SDM yang handal ke depannya. Salah satu fungsi MSDMA adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kualitas SDM diharapkan mampu untuk memberikan pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi agar tercapainya misi dan tujuan organisasi. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan merupakan wahana atau media untuk meningkatkan semangat dan mendorong kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap masalah kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan salah satu kunci yang terpenting bagi organisasi ataupun Kementerian, sebab setiap Kementerian tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja melainkan dari keseluruhan upaya pegawai pada Kementerian tersebut. Menurut Afandi (2018) kinerja dimaknai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja individu dalam organisasi sangat menentukan kemajuan organisasi apabila kinerja tersebut memang dikaitkan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu yang baik meningkatkan kinerja organisasi. Pencapaian kinerja yang baik sangat tergantung dengan kompetensi pegawai yang baik.

Menurut Basri & Umar (2021) kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dimungkinkan mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan karena kompetensi yang dimilikinya. Lebih lanjut Bicen, Hunt & Madhavaram (2021) menegaskan bahwa kompetensi pegawai meliputi 3 (tiga) hal yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*behavior*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Dalam rangka memastikan kesesuaian antara kompetensi dan kinerja yang diharapkan organisasi diperlukan kesesuaian dipastikan tidak adanya kesenjangan kompetensi. Hasil dari analisis kesenjangan kompetensi menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan mengembangkan kompetensi pegawai yang memiliki kesenjangan kompetensi harus diberikan prioritas untuk mendapatkan pelatihan sesuai tugas dan tanggung jawabnya hal ini juga berlaku bagi pegawai di Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek (BPTJ) Kementerian Perhubungan. Setiap pelatihan yang dilakukan untuk pegawai harus dilakukan atas dasar analisis kebutuhan pelatihan.

BPTJ salah satu badan di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia (Kemenhub RI) yang bertanggung jawab atas pengelolaan transportasi di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek). Tugas utama BPTJ adalah mengkoordinasikan dan mengelola sistem transportasi dalam wilayah Jabodetabek guna meningkatkan efisiensi, keamanan, dan kualitas pelayanan transportasi kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya kompetensi pegawai di BPTJ menjadi hal yang terpenting untuk memastikan terlaksananya pelayanan yang prima kepada pelanggan atau *stakeholder* yang dilayani BPTJ memahami bahwa begitu pentingnya peningkatan kompetensi pegawai, sehingga perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan harus dapat dilakukan dengan baik dan terukur dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu pelatihan yang sangat penting dalam hal kompetensi pegawai di lingkup Eselon III terutama Subdirektorat Lalu Lintas Transportasi Darat, Perkeretapian, Pendanaan dan Pengawasan Angkutan, Angkutan Barang dan Orang, Integrasi

Prasarana Transportasi, Satuan Pelayanan Baranangsiang, Poris Pelawad, Jati Jajar, dan Pondok Cabe BPTJ yaitu pelatihan Sistem Informasi Terminal.

Adapun pelatihan Sistem Informasi Terminal merupakan suatu pelatihan yang mengembangkan kompetensi pegawai BPTJ untuk semakin baik dan terampil dalam menggunakan berbagai fitur yang ada di dalam sistem informasi terminal. Sistem ini sendiri sangat penting di BPTJ dalam memudahkan pegawai memantau aktivitas pergerakan kendaraan masuk dan keluar terminal. Pemahaman atau kompetensi yang diharapkan nantinya juga selain mengetahui sistem tersebut, juga memudahkan pegawai dalam menciptakan efisiensi operasional, pengambilan keputusan yang lebih baik, produktivitas pegawai, kesalahan yang minim, keamanan informasi, dan fleksibilitas kerja pegawai.

Pelatihan ini sudah dilakukan sejak 2020 sampai 2022 dan hasil rerata *pre* dan *post-test* tidak menunjukkan hasil yang baik di tahun 2022. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hasil Rerata *Pre-test* dan *Post-test* Peserta Pelatihan Sistem Informasi Terminal di BPTJ periode 2020-2022

Tahun	Rerata <i>pre-test</i>	Rerata <i>post-test</i>	% Peningkatan
2021	50.8	58.2	6.79
2022	62.1	71.3	6.90
2023	72.7	79.7	4.59

Sumber: Divisi Kepegawaian dan Umum BPTJ, (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas ditemukan bahwa sudah dilakukan pelatihan sistem informasi terminal sejak tahun 2020 dan terus dilakukan hingga saat ini. Hasil rerata *pre* dan *post-test* pelatihan mengalami peningkatan sejak 2021 sampai 2022 namun kembali mengalami penurunan pada tahun 2023. Persentase peningkatan rerata hasil *pre* dan *post-test* setelah dilakukan lagi pelatihan yang sama mengalami penurunan dari sebelumnya dengan hanya mencapai 4.59 %.

Kondisi ini menarik untuk diamati dan didalami mengingat pentingnya pelatihan ini untuk mendukung pelayanan di BPTJ. Hal ini juga sesuai dengan penyampaian dari

Kepala Kepegawaian dan Umum di BPTJ bahwa masih ada kesenjangan kompetensi pegawai terkait dengan pemahaman ataupun penggunaan Sistem Informasi Terminal. Atas alasan ini BPTJ merasa perlu dan mendesak dilakukannya pelatihan Sistem Informasi Terminal untuk mengetahui dan memantau dengan intens terkait keluar masuknya bus atau kendaraan angkutan orang di terminal. Pegawai yang mengikuti pelatihan Sistem Informasi Terminal ini dapat memiliki tingkat pengetahuan yang sangat beragam tentang subyek atau materi pelatihan. Tingkat pengetahuan yang bervariasi ini dapat menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana mereka dapat mengikuti dan memahami konsep-konsep dasar yang diajarkan selama pelatihan.

Berikut Analisis Jabatan Subdirektorat Lalu Lintas Transportasi Darat, Subdirektorat Pendanaan dan Pengawasan dan Subdirektorat Angkutan Angkutan Barang Terminal:

Tabel 1.2. Analisis Jabatan Beberapa Jabatan di Subdirektorat Lalu Lintas Transportasi Darat Unit Terminal, Subdirektorat Pendanaan dan Pengawasan Angkutan dan Subdirektorat Angkutan Barang Terminal

1	Nama Jabatan	Subdirektorat Lalu Lintas Transportasi Darat Unit Terminal
	Peran Jabatan	Melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, serta evaluasi dan pelaporan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal
	Tugas dan Tanggung Jawab	<p>Uraian Tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan dan menyusun program kerja di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 2. Mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 3. Melaksanakan evaluasi dan

		<p>pelaporan pelaksanaan program kerja di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Menyusun bahan perumusan kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 5. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait dalam penyusunan kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 6. Melaksanakan sosialisasi dan diseminasi kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 7. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 8. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 9. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
--	--	---

		<p>Tanggung Jawab</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya program kerja di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 2. Terwujudnya evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 3. Terwujudnya penyusunan kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 4. Terwujudnya koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait dalam penyusunan kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 5. Terwujudnya sosialisasi dan diseminasi kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 6. Terwujudnya evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal. 7. Terwujudnya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal.
--	--	--

		8. Terwujudnya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang lalu lintas transportasi darat unit terminal.
	Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan tugas. 2. Mengundang dan meminta keterangan dari pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas. 3. Menandatangani surat-surat yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. 4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

2	Nama Jabatan	Subdirektorat Pendanaan dan Pengawasan Angkutan
	Peran Jabatan	Mengelola dan melaksanakan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan di lingkungan unit terminal
	Tugas dan Tanggung Jawab	<p>Uraian Tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan kebijakan, standar, dan prosedur di bidang pendanaan dan pengawasan angkutan. 2. Melaksanakan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan sesuai dengan kebijakan, standar, dan

		<p>prosedur yang ditetapkan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Melakukan evaluasi dan monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan. 4. Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan. <p>Tanggung Jawab</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan yang efektif, efisien, dan akuntabel. 2. Tercapainya tujuan dan sasaran unit terminal di bidang pendanaan dan pengawasan angkutan.
	<p>Hasil Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan, standar, dan prosedur di bidang pendanaan dan pengawasan angkutan yang telah ditetapkan. 2. Pelaksanaan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan yang sesuai dengan kebijakan, standar, dan prosedur. 3. Laporan evaluasi dan monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan pendanaan dan

		<p>pengawasan angkutan.</p> <p>4. Kerja sama yang terjalin dengan unit kerja terkait dalam pelaksanaan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan</p>
--	--	---

3	Nama Jabatan	Subdirektorat Angkutan Barang Terminal
	Peran Jabatan	Membantu Direktur Jenderal Perhubungan Darat dalam melaksanakan tugas dan fungsi Direktorat Angkutan Jalan, khususnya di bidang angkutan barang terminal.
	Tugas dan Tanggung Jawab	<p>Uraian Tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang angkutan barang terminal. 2. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang angkutan barang terminal. 3. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang angkutan barang terminal. 4. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang angkutan barang terminal. <p>Tanggung Jawab</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Subdirektorat Angkutan Barang Terminal. 2. Tercapainya sasaran dan target kinerja

		Subdirektorat Angkutan Barang Terminal. 3. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di Subdirektorat Angkutan Barang Terminal.
	Hasil Kerja	1. Kebijakan di bidang angkutan barang terminal yang terumuskan dan dilaksanakan. 2. Norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang angkutan barang terminal yang disusun. 3. Evaluasi dan laporan di bidang angkutan barang terminal yang disiapkan. 4. Bimbingan teknis dan supervisi di bidang angkutan barang terminal yang dilaksanakan.

Sumber : Kepegawaian dan Umum BPTJ Kementerian Perhubungan (2023)

Lebih lanjut, kebutuhan atau kemendesakan dilakukannya Pelatihan Sistem Terminal ini bagi para pegawai di Subdirektorat Lalu Lintas Darat Unit Terminal BPTJ diperkuat dengan hasil analisis kesenjangan kompetensi beberapa jabatan struktural sebagaimana diungkapkan di dalam tabel di bawah ini.

Tabel. 1.3. Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi Jabatan di BPTJ

NO	JABATAN	Mengaplikasikan konsep dan praktik di bidang lalu lintas transportasi darat			Rekomendasi Pelatihan	
		Level Kompetensi	Aktualisasi	Gap	Internal	Eksternal

1.	Subdirektorat Lalu Lintas Transportasi Darat Unit Terminal	3	3	0	<p>Pelatihan ini akan memberikan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi subdirektorat. Pelatihan ini penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja subdirektorat. Selain pelatihan di atas, subdirektorat juga dapat memberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya, subdirektorat dapat memberikan pelatihan tentang manajemen konflik, komunikasi efektif, atau kepemimpinan.</p>	<p>Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja subdirektorat tersebut adalah dengan memberikan pelatihan eksternal yang bersertifikat kompetensi . Pelatihan eksternal dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja subdirektorat tersebut.</p>
----	--	---	---	---	--	---

NO	JABATAN	Menganalisis data keuangan dan operasional angkutan untuk mengidentifikasi penyebab defisit anggaran.			Rekomendasi Pelatihan	
		Level Kompetensi	Aktualisasi	Gap	Internal	Eksternal
2.	Subdirektorat Pendanaan dan Pengawasan Angkutan	4	2	-2	Subdirektorat juga dapat memberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya, subdirektorat dapat memberikan pelatihan tentang kebijakan dan peraturan perpajakan dalam bidang transportasi, atau pelatihan tentang penggunaan aplikasi tertentu untuk pendanaan dan pengawasan angkutan.	Pelatihan ini akan memberikan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pendanaan dan pengawasan angkutan. Pelatihan ini penting untuk subdirektorat karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. subdirektorat juga dapat memberikan pelatihan eksternal yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya, subdirektorat dapat memberikan pelatihan tentang pendanaan angkutan atau pengawasan angkutan.

NO	JABATAN	Mampu mengaplikasikan Jenderal Perhubungan Darat dalam melaksanakan tugas dan fungsi Direktorat Angkutan Jalan, khususnya di bidang angkutan barang terminal.			Rekomendasi Pelatihan	
		Level Kompetensi	Aktualisasi	Gap	Internal	Eksternal
3.	Subdirektorat Angkutan Barang	3	1	-2	Untuk meningkatkan kompetensi teknis pegawai , subdirektorat ini dapat memberikan pelatihan internal. Pelatihan internal ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, misalnya pelatihan tentang Kebijakan dan peraturan di bidang transportasi barang ,Pemahaman tentang angkutan barang, Kemampuan dalam menyusun dan menganalisis data, Kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi	Berdasarkan hasil penilaian kinerja, Subdirektorat Angkutan Barang Transportasi Darat Unit Terminal Taksomani Bloom baru mencapai 3 dari standar 5. Untuk meningkatkan kinerjanya, Subdirektorat Angkutan Barang Transportasi Darat Unit Terminal Taksomani Bloom perlu diberikan pelatihan eksternal tentang manajemen transportasi barang, analisis data, dan penggunaan

						teknologi informasi.
--	--	--	--	--	--	----------------------

Sumber: Kepegawain dan Umum BPTJ Kementerian Perhubungan (2023).

Pembekalan kepada pegawai melalui pelatihan ini harapannya akan meningkatkan kompetensi pegawai BPTJ dalam mengatur aktivitas kendaraan di suatu terminal agar lebih efektif dan efisien sehingga tidak akan membuat bus dan kendaraan angkutan orang lainnya menunggu terlalu lama di terminal. Hal ini penting karena waktu tunggu yang lama di terminal akan mengakibatkan terganggunya aktivitas ekonomi yang lain atau juga menghambat tepat waktunya distribusi barang atau penumpang yang melibatkan kendaraan angkut. Selain itu, sistem informasi terminal ini juga dirasa sangat cocok dengan kondisi saat ini yang mengoptimalkan penggunaan teknologi digital atau teknologi informasi dalam mendukung efektivitas kegiatan di terminal.

Evaluasi pelatihan adalah elemen kunci dalam memahami efektivitas dari program pelatihan yang telah diimplementasikan. evaluasi memberikan pemahaman tentang sejauh mana tujuan pelatihan tercapai. Dengan mengevaluasi, kita dapat mengukur sejauh mana peserta telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Ini membantu dalam menilai apakah waktu, upaya, dan sumber daya yang diinvestasikan telah memberikan hasil yang diinginkan. evaluasi pelatihan juga membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan area untuk perbaikan. Dengan menganalisis hasil evaluasi, pembuat keputusan dapat menemukan aspek-aspek pelatihan yang tidak berjalan dengan baik atau memerlukan peningkatan. Ini memungkinkan untuk melakukan perbaikan dalam desain program pelatihan di masa depan, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya pada metode yang tidak efektif, serta meningkatkan fokus pada area yang perlu ditingkatkan.

Selain itu, evaluasi pelatihan juga berperan penting dalam memberikan umpan balik kepada instruktur atau fasilitator pelatihan. Dengan mengevaluasi respons peserta terhadap penyampaian materi, gaya pengajaran, dan keefektifan instruktur, kita dapat memberikan umpan balik konstruktif. Ini membantu instruktur untuk meningkatkan metode pengajaran mereka, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik, dan mengembangkan kemampuan mereka dalam menyampaikan materi dengan lebih baik.

Dalam keseluruhan, evaluasi pelatihan adalah alat yang penting untuk mengukur keberhasilan, mengidentifikasi area perbaikan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengukur nilai dari investasi pelatihan tersebut. Ini membantu organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas program pelatihan mereka dan memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dengan baik. Setelah evaluasi, perencanaan, dan pengembangan, langkah berikutnya adalah implementasi program pelatihan. Ini melibatkan penyelenggaraan sesi pelatihan yang melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran. Peserta harus diberikan kesempatan untuk bertanya, berdiskusi, dan berpartisipasi dalam latihan praktis yang relevan dengan sistem informasi terminal. Selama proses pelaksanaan, instruktur harus memastikan bahwa peserta dengan tingkat pengetahuan yang beragam merasa nyaman untuk berpartisipasi dan bertanya. Ini akan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang aktif dan kolaboratif.

Evaluasi kontinu juga penting selama pelaksanaan program pelatihan. Ini memungkinkan penyelenggara untuk memantau kemajuan peserta dan menyesuaikan program jika diperlukan. Jika ada peserta yang mengalami kesulitan dalam memahami konsep-konsep tertentu, langkah-langkah tambahan dapat diambil untuk membantu mereka. Setelah program pelatihan selesai, evaluasi akhir dilakukan. Evaluasi ini harus mencakup penilaian terhadap sejauh mana sasaran dan tujuan program telah tercapai oleh peserta. Ini juga dapat mencakup umpan balik dari peserta tentang kualitas program, instruktur, dan materi pelatihan.

Evaluasi ini akan memberikan informasi berharga yang dapat digunakan untuk meningkatkan program pelatihan di masa depan. Melalui evaluasi, perencanaan, dan pengembangan yang cermat, program pelatihan dalam Sistem Informasi Terminal dapat

memastikan bahwa peserta dengan tingkat pengetahuan yang beragam dapat mengikuti program dengan efektif dan memahami konsep-konsep yang diajarkan. Ini akan menghasilkan pegawai yang lebih kompeten dalam mengelola sistem informasi terminal, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan dalam lingkungan organisasi seperti BPTJ atau Kementerian sejenisnya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mendalami tentang bagaimana peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek Kementerian Perhubungan melalui pelatihan Sistem Informasi Terminal.

B. Fokus Permasalahan

Berdasarkan permasalahan di atas menentukan fokus permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tentang khususnya bagaimana kinerja pegawai di BPTJ Kementerian Perhubungan dapat meningkat setelah dilakukannya pelatihan Sistem Informasi Terminal.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
Apakah pelatihan sistem informasi terminal efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai BPTJ Kementerian Perhubungan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:
Mengetahui sejauh mana pelatihan sistem informasi terminal berdampak pada kinerja pegawai BPTJ Kementerian Perhubungan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang peningkatan kinerja

pegawai BPTJ Kementerian Perhubungan melalui Sistem Informasi Terminal.

2. Bagi Kepentingan Dunia Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai BPTJ Kementerian Perhubungan melalui pelatihan sistem informasi terminal serta dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan BPTJ Kementerian Perhubungan kepada seluruh *stakeholders*.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A