

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan profesiensi PNS di lingkungan Departemen Perhubungan Republik Indonesia

Bambang Istianto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=78379&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Misi Departemen Perhubungan adalah terpenuhinya pelayanan jasa transportasi darat, laut dan udara yang lancar, aman, nyaman, murah serta terjangkau oleh kemampuan daya beli seluruh masyarakat.

Namun demikian, menurut Menteri Perhubungan Republik Indonesia yang disampaikan pada pengarahannya tanggal 17 Agustus 1996 bahwa efektivitas pelaksanaan tugas pokok Departemen Perhubungan belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan menurunnya profesiensi PNS di lingkungan Departemen Perhubungan, dengan indikasi bahwa hanya 11,07% yang berpendidikan sarjana dari seluruh pegawai Departemen Perhubungan yaitu 34.698 dan hanya 7,12% yang telah mengikuti pendidikan dan latihan atau penataran di bidangnya.

Memperhatikan hal tersebut, maka dipandang perlu melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan profesiensi PNS di lingkungan departemen Perhubungan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 57 sampel PNS eselon II dan III di lingkungan Departemen Perhubungan khususnya pada unit kerja Sekretariat Jenderal, Ditjen Perhubungan Darat, Laut dan Udara, maka dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap profesiensi PNS adalah kemampuan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi, kesehatan, kondisi lingkungan kerja, kualitas hubungan kerja, kepangkatan dan masa kerja, dan kesesuaian keahlian dengan beban tugas. Setelah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan model regresi terbukti bahwa faktor-faktor yang diduga berpengaruh tersebut dapat diterima secara signifikan.

Selanjutnya dari hasil penelitian disarankan bahwa untuk meningkatkan profesiensi PNS di lingkungan Departemen Perhubungan agar dilakukan secara lebih konseptual, sistematis, terencana dan terprogram berdasarkan urutan prioritas yaitu sebagai berikut :

- a. Kondisi lingkungan yang lebih kondusif bagi pegawai, dengan didukung oleh berbagai fasilitas yang memadai untuk menciptakan kegairahan bekerja.
- b. Penempatan pegawai pada tempat yang tepat sesuai dengan jobs profile personnel untuk menyusun perencanaan karier dan pola mutasi.
- c. Disiplin pegawai melalui program reward and punishment secara konsisten dan berkesinambungan.
- d. Insentif pegawai melalui program pengembangan jabatan fungsional yang mendukung tugas-tugas rutin.
- e. Kemampuan profesional pegawai melalui program diktat terpadu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perencanaan karier PNS berdasarkan man power planning.