

## EFEKTIVITAS PENGELOLAAN RETRIBUSI PARKIR PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALU

Rachmad

e-mail: mhad-rachmad@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini terkait efektivitas pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kota Palu. Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan informan penelitian 7 orang yang dipilih secara sengaja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui *observasi/pengamatan*, wawancara/*interview*, dokumentasi dan triangulasi. Teknik analisis data menggunakan Miles dan Huberman meliputi pengumpulan data, tahap reduksi data, penyajian data, dan tahap verifikasi serta penarikan kesimpulan. Menggunakan teori Steers yang terdiri dari 5 aspek yakni Produktivitas, Kemampuan Adaptasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Berlaba, Pencarian Sumber Daya.

Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kota Palu belum optimal. Aspek yang terlaksana baik, yakni kemampuan adaptasi kerja dan kepuasan kerja. Elemen produktivitas, kemampuan berlaba, pencarian sumber daya masih sangat rendah dilihat dari tingkat pendidikan. Hal ini menunjukkan belum efektifnya pengelolaan retribusi, sehingga Pemerintah Kota Palu melalui Dinas Perhubungan hendaknya dapat mengoptimalkan berbagai elemen tersebut dan bersinergi untuk mengelola retribusi parkir secara efektif.

**Kata Kunci:** Pendapatan daerah, Efektifitas, Retribusi, Pemerintah daerah, Kota Palu.

### PENDAHULUAN

Otonomi daerah menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma dari sistem pemerintahan yang bercorak sentralisasi mengarah ke desentralisasi dengan memberikan keleluasaan kepada daerah dalam mewujudkan daerah otonom yang luas dan bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat sesuai kondisi dan potensi wilayahnya seperti yang tertuang dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Prinsip undang-undang pemerintahan daerah adalah memberikan kewenangan yang lebih luas bagi pemerintah daerah untuk mengelolah daerahnya masing-masing. Praktik pelaksanaan otonomi daerah bukan perkara mudah mengingat faktor pendukung untuk melaksanakannya secara efektif tidak dimiliki secara merata oleh tiap daerah. Salah satu diantaranya dan dipandang paling rumit adalah masalah dana atau keuangan. Hingga sekarang ini kemampuan daerah untuk membiayai sendiri aktivitasnya sangat terbatas, oleh karena itu perlu dikelola secara efektif.

Kota Palu merupakan daerah Kota yang memiliki hak otonom untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Sebagai wujud intensifikasi terhadap retribusi daerah guna memenuhi target penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Retribusi parkir ini juga telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Palu No. 8 Tahun 2011 Tentang Retribusi parkir, sebagai salah satu sumber PAD Kota Palu yang berperan penting dalam pembiayaan pembangunan di Kota Palu. Hal ini dijelaskan dalam penjelasan umum kedua Perda tersebut bahwa "retribusi parkir sebagai salah satu objek retribusi yang potensial untuk mendukung penerimaan PAD". Oleh karena itu sistem dan prosedur pemungutannya perlu diatur, begitupun pengelolaannya perlu dilaksanakan secara intensif sesuai ketentuan yang berlaku. Namun retribusi parkir tersebut yang potensial objeknya dalam mendukung efektifitas penerimaan PAD hanya dapat terwujud apabila Pemerintah Kota Palu melalui Dinas Perhubungan dapat mengelolanya secara baik dan profesional. Hal ini cukup beralasan mengingat potensi retribusi parkir di Kota Palu mengalami perkembangan yang cukup pesat seiring dengan penambahan jumlah penduduk dan jumlah kendaraan roda dua dan roda empat yang setiap tahunnya mengalami peningkatan sehingga retribusi parkir ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan PAD

Pemerintah kota Palu dalam hal ini Dinas Perhubungan diharapkan mampu memberikan kontribusi dari sektor retribusi parkir. Jika retribusi parkir dapat dikelola secara baik dan

bertanggung jawab melalui penegakkan sistem dan prosedur-prosedur, maka akan berdampak pada kemajuan perekonomian suatu daerah. Hal ini semakin terlihat bahwa retribusi parkir mendukung dan memiliki peran sangat baik dalam peningkatan pendapatan asli daerah Kota Palu. Jumlah penerimaan PAD Kota Palu pada Tahun 2016 sebesar Rp 1.392.143.740.198,16. sedangkan penerimaan retribusi parkir untuk tahun 2016 sebesar Rp. 2.149.905.000 dari target Rp. 2.949.037.500 atau hanya 72,90%. Dari jumlah penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Palu dari sektor perparkiran hanya memberikan kontribusi sebesar 0,2 %. (sumber Dinas Perhubungan Kota Palu).

Studi birokrasi di Sulawesi Tengah yang dilakukan Alamsyah, M. Nur, (2009) mengemukakan bahwa keberhasilan birokrasi daerah dapat dilihat dengan keberhasilannya mengakselerasi perubahan sesuai mekanisme yang direncanakan sekaligus menjadi ukuran kegagalannya dalam pengabdian. Fenomena ketidakmampuan dalam pengelolaan retribusi di Kota Palu tersebut, menarik dilihat dengan cara pandang (Steers, 1985), bahwa efektivitas organisasi mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang bergantung pada kerangka acuan yang dipakainya. Steers mengemukakan bahwa terdapat lima aspek untuk menunjukkan efektifnya sesuatu yaitu produktivitas, kemampuannya adaptasi, kepuasan kerja, kemampuan ber laba, dan pencarian sumber daya Dimensi tersebut menurutnya jika tidak berjalan secara baik dengan tidak terpenuhinya target yang ditentukan menunjukkan pengelolaan retribusi parkir yang dikelola oleh Dinas Perhubungan belum bekerja efektif.

Ketidak-efektifan pengelolaan retribusi parkir dalam proses implementasi pemungutan sudah pasti berimplikasi pada penerimaan retribusi parkir yang masih rendah dan rendahnya penerimaan retribusi parkir tersebut akan menyebabkan kecilnya sumbangan atau kontribusi terhadap pendapatan asli daerah (PAD) Kota Palu. Padahal dilihat dari potensi retribusi parkir Kota Palu cukup potensial, baik ditinjau dari jumlah kendaraan, jumlah titik parkir, maupun tarif retribusi parkir. Pada tahun 2016 jumlah kendaraan roda 2 sebanyak 270.929 unit dan kendaraan roda 4 sebanyak 22670 unit.

Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan efektivitas pengelolaan retribusi parkir di Kota Palu sebagai corak pengembangan kota metropolitan yang menjadi salah satu sumber PAD potensial yang sayangnya belum terkelola secara efektif. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana efektivitas pengelolaan retribusi parkir di Kota Palu?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Unit analisisnya meliputi seluruh unsur yang terlibat pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kota Palu, baik unsur Dinas, pengelola parkir, maupun masyarakat. Teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara secara langsung, observasi dan dokumentasi. Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2009:145), bahwa "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pencarian informasi juga menggunakan Wawancara mendalam (*Indepth Interview*) kepada pemangku kepentingan terkait perparkiran dengan dukungan daftar pertanyaan. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang memanfaatkan data dari berbagai sumber. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik analisis data secara kualitatif.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Pengelolaan retribusi parkir Kota Palu dikelompokkan menjadi dua yaitu retribusi parkir ditepi jalan umum dan retribusi tempat khusus parkir. Retribusi parkir ditepi jalan umum adalah kegiatan parkir yang dilakukan dengan memanfaatkan tepi jalan umum. Sedangkan retribusi parkir khusus adalah retribusi yang dilakukan dengan melakukan kegiatan parkir di tempat khusus seperti Ramayana, Palu Grand Mall, Rumah Sakit daerah, dan lain-lain.

Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Perhubungan Kota Palu nomor 550/14.08/PHBKI tanggal 24 Juni 2016 bahwa juru parkir sebanyak 753 orang, dengan jumlah titik parkir sebanyak 441. Sesuai dengan Perda Kota Palu nomor 8 tahun 2011 pasal 27 huruf A tentang retribusi jasa umum bahwa retribusi jasa umum ditetapkan tarif sepeda motor Rp. 1.000

per sekali parkir, mobil penumpang Rp. 2.000 sekali parkir, mobil bus Rp. 3.000 sekali parkir, mobil barang/truk/khusus Rp. 5.000 sekali parkir. Namun kenyataannya dilapangan bahwa tarif parkir kendaraan roda 2 sebesar Rp. 2.000 dan untuk kendaraan roda 4 mobil pribadi dan penumpang umum sebesar Rp. 3.000 hal ini berdasarkan Perwali Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Retribusi Parkir ditepi jalan umum.

Juru parkir adalah orang yang membantu mengatur kendaraan yang eluar masuk ke tempat parkir. Juru parkir juga berfungsi untuk mengumpulkan biaya parkir dan memberikan karcis kepada pengguna parkir pada saat akan keluar dari ruang parkir, selanjutnya juru parkir menyeter kepada koordinator parkir setiap harinya sebesar jumlah yang disepakati antara juru parkir dengan pihak koordinator dan Dinas Perhubungan. Selanjutnya koordinator parkir menyeter kepada pihak Dinas Perhubungan setiap bulan sebesar jumlah yang disepakati pula. Adapun jumlah setoran setiap juru parkir berbeda-beda tergantung dari luas area parkir dan tingkat kepadatan kendaraan pengunjung.

Mengukur efektivitas pengelolaan parkir bukanlah suatu persoalan yang sederhana dengan melihat kerangka pemahaman (Steers, 1985). Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan cenderung tergantung pada siapa yang menilainya. Bagi seorang manajer produksi, efektivitas seringkali berarti kuantitas atau kualitas (*output*) barang dan jasa. Bagi seorang ilmuwan bidang riset efektivitas dijabarkan dengan jumlah paten, penemuan atau produksi baru dari suatu organisasi. Bagi sejumlah sarjana ilmu sosial, efektivitas sering ditinjau dari sudut kualitas kehidupan pekerja. Singkatnya efektivitas organisasi mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang bergantung pada kerangka acuan yang dipakainya (Steers, 1985:1).

Prinsip organisasi yang baik adalah organisasi yang miskin struktur tapi kaya fungsi, prinsip ini harus diutamakan dalam penyusunan struktur, dengan prinsip akan dapat meningkatkan efektivitas pada organisasi tersebut, namun demikian suatu organisasi yang ramping dan telah sesuai dengan fungsinya serta didukung oleh teknologi yang mutakhir sekalipun tanpa didukung oleh lingkungan yang kondusif dalam artian bahwa organisasi yang kita kenal sebagai organisasi sistem terbuka, tentunya akan menerima input dari luar dan memberikan output bagi kepentingan organisasi, karena itu organisasi harus dapat memperhatikan tingkat pendidikan masyarakat dilingkungannya, tingkat pendapatan masyarakat, sehingga tanggap dalam merespon setiap perubahan yang terjadi, begitu juga halnya dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dalam tim harus dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal, sehingga sedikit banyak akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi tersebut.

Untuk menganalisis variabel efektivitas pengelolaan parkir pada Dinas Perhubungan Kota Palu dengan menggunakan dimensi efektivitas organisasi menurut Steers (1985) meliputi lima aspek, yaitu produktivitas, kemampuannya adaptasi, kepuasan kerja, kemampuan berlabar, dan pencarian sumber daya dapat diuraikan hasil pembahasan penelitian sebagai berikut :

### 1. Produktivitas

Produktivitas adalah berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan jasa. Jika dikaitkan dengan efektivitas pengelolaan retribusi parkir maka dimensi produktivitas berkaitan dengan kemampuan Dinas Perhubungan Kota Palu sebagai lembaga yang diberi kewenangan pemerintah kota untuk mengelola dan memungut penerimaan retribusi parkir sebanyak mungkin.

Produktivitas disini akan diukur dari berapa jumlah target dan realisasi parkir yang ditentukan oleh pemerintah Kota Palu kepada Dinas Perhubungan. Peneliti mengadakan wawancara dengan informan Bapak M. Danial, S.Sos selaku kepala Seksi Lalu Lintas sebagai berikut :

“pemerintah Kota Palu melalui Badan Pendapatan Daerah Kota menargetkan sebanyak Rp. Rp. 2.949.037.500 untuk tahun 2016 dari sektor perparkiran. Dan realisasi sebesar Rp. 2.149.905.000. atau sekitar 72,90%, artinya tidak terpenuhi tagret. Oleh karena itu kami selaku dinas yang diberikan tugas untuk menangani masalah perparkiran berusaha dengan sebaik-baiknya untuk mencapai target tersebut melalui beberapa cara, antara lain dengan mendata titik parkir yang selama ini tidak masuk dalam daftar. Kemudian untuk mencegah kebocoran kami menurunkan anggota untuk memantau aktivitas parkir.”  
(Hasil wawancara 13 November 2017).

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa target pendapatan dari sektor parkir sebesar Rp. 2.949.037.500 dan untuk realisasinya hanya sebesar Rp. 2.149.905.000 atau sekitar 72,90% dari target yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Palu. Ketersediaan lahan parkir yang ada di kota Palu tidak memadai dikarenakan masih ada masyarakat pengguna lahan parkir yang mengendarai roda empat yang mengeluh karena tidak memperoleh lahan, dan minimnya lahan parkir yang disediakan untuk kendaraan roda empat membuat pengguna lahan parkir memarkir kendaraannya di jalan sehingga terkadang arus lalu lintas menjadi macet.

Dari hasil penelitian dan wawancara dengan informan diatas, dapat dilihat bahwa jumlah target untuk pendapatan dari sektor parkir sebesar Rp. 2.949.037.500 untuk tahun 2016 dan hanya mampu terealisasi sebesar Rp. 2.149.905.000 atau sekitar 72,90%, Ini berarti tidak mencapai target. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa produktivitas Dinas Perhubungan Kota Palu dalam mengelola parkir belum efektif karena kemampuan merealisasi hanya 72,90% bahkan dari 3 tahun terakhir dari 2014, 2015 dan 2016 tidak pernah mencapai target 100%.

## 2. Kemampuan Adaptasi Kerja

Kemampuan adaptasi kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau pekerjaannya. Kemampuan pegawai untuk mendesain kebijakan yang berkaitan dengan efektifitas kerja di lingkup Dinas Perhubungan termasuk hubungan kepada juru parkir yang ada di Kota Palu dan kemampuan mempergunakan teknologi yang digunakan dalam lingkungan organisasi.

Terkait dengan kemampuan adaptasi kerja penulis mengadakan wawancara dengan kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Bapak. Drs. H. Gamal sebagai berikut :

“pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu harus selalu siap dan mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dimana anggota yang diturunkan untuk mengawasi efektifitas parkir harus selalu memotivasi para juru parkir, memberi arahan-arahan dan petunjuk dalam melaksanakan tugasnya sebagai juru parkir. Kemudian pegawai yang diberi tugas untuk memantau juga selalu mengawasi juru parkir yang nakal/juru parkir yang tidak mengikuti aturan atau juru parkir liar akan ditertibkan. Terkait dengan parkir di tempat khusus seperti di rumah sakit, mall dan swalayan itu pengelolaannya dipihak ketigakan ada perusahaan yang mengelola parkirnya.” (Hasil wawancara 13 November 2017)

Dari hasil wawancara dilihat bahwa pegawai Dinas Perhubungan yang ditunjuk untuk mengawasi pelaksanaan parkir di Kota Palu, selalu memberikan motivasi dan arahan kepada para juru parkir. Untuk pajak progresif belum berlaku.

Kemampuan adaptasi kerja merupakan suatu perilaku yang sangat kompleks karena didalamnya melibatkan sejumlah fungsi dan keterampilan dalam melaksanakan tugas baik di kantor maupun dilapangan. Kemampuan pegawai Dinas Perhubungan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang mempengaruhi efektifitas penerimaan parkir berdasarkan hasil wawancara dengan informan, penulis dapat menyimpulkan bahwa sudah baik dimana petugas dari Dinas Perhubungan sudah melaksanakan tugasnya untuk memberi arahan dan petunjuk kepada juru parkir. adapun sistem pemungutan retribusi di kawasan pertokoan dan rumah sakit belum menerapkan sistem progresif atau sistem ganda.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai perasaan senang dari para pegawai ketika sedang melaksanakan tugasnya baik di kantor maupun di lapangan dan dengan diakuinya hasil kerja mereka sebagai bagian dari tugas seorang pegawai. Kepuasan kerja juga akan dirasakan bila suasana tempat bekerja dalam kondisi aman dan nyaman. Hal ini juga dapat menambah semangat dan etos kerja serta pegawai termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai Dinas Perhubungan, karena bila tiap pegawai merasakan kepuasan kerja maka koordinasi antar sesama pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan mencapai tingkat kepuasan itu sendiri.

Berikut wawancara dengan kepala Seksi Lalu Lintas bapak M. Danial, S.Sos yang menyatakan bahwa :

“kondisi keamanan dan ketertiban di kantor Dinas Perhubungan kota Palu sangat aman dan nyaman sehingga pegawai dinas perhubungan dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dapat berjalan sesuai dengan tugas masing-masing. Persoalan gaji atau insentif khususnya pegawai honorer/pegawai kontrak memang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Namun untuk insentif dalam kegiatan operasional ada, honor bulanan juga ada dan dibayarkan setiap bulan. Kemudian untuk pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan kepada mereka tanpa memandang pegawai defenitif maupun yang masih honor asalkan mereka memiliki prestasi.”

(Hasil wawancara 13 November 2017)

Dari hasil penelitian dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu sudah baik. Hal ini dapat kita lihat dari beberapa aspek yaitu pegawai yang berprestasi akan diberi penghargaan dari pimpinan tanpa memandang status kepegawaian baik pegawai negeri maupun honorer/pegawai kontrak, sistem penggajian pegawai honorer/pegawai kontrak dibayarkan setiap bulan sebesar Rp. 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) serta ada dana insentif bagi anggota yang turun lapangan dalam rangka monitoring dan evaluasi kegiatan perparkiran di Kota Palu.

Kepuasan kerja merupakan kondisi positif yang dirasakan oleh seseorang didalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kondisi bekerja secara positif maka dalam hal ini pegawai akan menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur. Tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas dan senang.

#### 4. Kemampuan Berlaba

Untuk menilai kemampuan berlaba apakah suatu organisasi efektif atau tidak, dalam hal ini atas kerja pegawai secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya, akan tetapi dalam kenyataan sangatlah sulit melihat efektivitas organisasi dengan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan selain karena selalu ada penyesuaian dalam target yang akan dicapai, juga dalam proses pencapaiannya seringkali ada tekanan dari keadaan sekeliling, selain itu proses penetapan target yang tidak didasarkan atas potensi yang sebenarnya. Kenyataan tersebut selanjutnya menyebabkan bahwa jarang sekali target dapat tercapai secara maksimal.

Berikut wawancara dengan kepala Bidang Lalu lintas dan Angkutan jalan Bapak Drs. Gamal mengatakan bahwa :

“Jumlah penerimaan Pendapatan Asli Daerah Kota Palu pada Tahun 2016 sebesar Rp. 2.149.905.000,. Realisasi retribusi parkir tahun 2016 sebesar Rp. 2.149.905.000 atau sekitar 72,90%. Memang dari tahun ke tahun kita tidak pernah mencapai target 100% tapi paling tidak kami sudah berbuat semaksimal mungkin, saya akui bahwa masih banyak kebocoran-kebocoran yang terjadi olehnya itu kami berusaha tahun depan kami akan memangkas orang-orang yang tidak memiliki kepentingan didalam pengelolaan parkir. semua unsur yang terlibat harus bekerja sama dengan baik, termasuk juru parkir kami akan data kembali dan titik parkir yang belum di daftar pada dinas perhubungan dalam rangka meningkatkan penerimaan retribusi parkir di Kota Palu. jika Pengelolaan retribusi parkir dikelola dengan baik dan efektif tentunya akan berdampak sangat baik pula bagi pendapatan asli daerah.” (GAM, 2017)

Dari hasil penelitian bahwa juru parkir resmi yang ada dikota palu sebanyak 753 orang, dengan jumlah titik parkir sebanyak 441 dan terdapat 13 koordinator parkir, ini menandakan bahwa potensi penerimaan retribusi parkir cukup tinggi untuk dapat menunjang pendapatan dari sektor perparkiran, namun Dinas Perhubungan Kota Palu selaku pengelola perparkiran tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh pemkot Palu. Oleh karena itu penulis berkesimpulan bahwa kemampuan berlaba oleh pegawai dinas perhubungan kota Palu dalam pengelolaan perparkiran masih belum efektif hal ini dapat dilihat dari dari ketidakmampuan memanfaatkan potensi parkir untuk menambah pendapatan asli daerah dari sektor perparkiran.

#### 5. Pencarian Sumber Daya

Dalam menjalankan tugas pada Dinas Perhubungan Kota Palu agar berjalan dengan baik, maka organisasi haruslah memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas dan kuantitas yang memadai. Agar organisasi ini dapat memiliki kinerja yang mampu dan berwibawa serta dapat membawa organisasi ke arah persaingan yang lebih baik, maka seluruh pegawai harus memiliki keterampilan sesuai bidang tugasnya. Oleh karena itu kinerja pegawai dalam harus terus-menerus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan zaman. Bahkan kemampuan mereka harus diramalkan mampu menangani berbagai persoalan-persoalan penting dan genting yang dihadapi oleh organisasi/lembaga dimasa depan. Untuk mewujudkan itu semua, setiap anggota tim memerlukan pendidikan baik yang bersifat formal maupun non formal seperti diklat struktural penjenjangan, diklat teknis fungsional agar pegawai yang ada semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Seperti yang dikemukakan oleh informan kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan, Bapak Drs. H. Gamal kepada peneliti bahwa:

“Sarana dan prasarana seperti kendaraan roda 2 dan roda 4 merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan kegiatan dikantor, dan itu sudah cukup baik yang ada di Dinas Perhubungan. Selanjutnya profesionalitas dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda tergantung dari pengetahuan dan pemahaman dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan Dinas perhubungan Kota Palu, namun secara keseluruhan sangat baik hal ini karena ada beberapa orang yang sering mengikuti pelatihan, bimbingan teknis sesuai dengan bidang masing-masing, setiap hari dalam apel juga kami selalu menghimbau kepada seluruh pegawai dalam apel pagi untuk selalu menjaga nama baik institusi kita ini. Selanjutnya kami juga selalu mengadakan pertemuan/rapat membahas hal-hal teknis dilapangan terkait dengan pengelolaan perpustakaan bahkan kami bentuk satgas parkir yang terdiri dari pegawai dari Dinas Perhubungan, Satpol PP, dan unsur dari TNI dan POLRI.”(GAM, 2017).

Kemampuan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan, secara umum dilihat dari pendidikan dan pelatihan khususnya pegawai organik telah mampu melaksanakan kegiatan operasional dalam rangka pelaksanaan pengelolaan perpustakaan di Kota Palu. Peningkatan kemampuan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan dilakukan dengan perencanaan yang disesuaikan dengan kemampuan anggaran yang ada. Pelatihan dan pendidikan yang terkait dengan bidang pekerjaan telah dilakukan, seperti diklat pim iv sebanyak 20 orang, 1 orang pejabat eselon II dan eselon III sebanyak 5 orang, yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pejabat struktural. Untuk pegawai yang non eselon sebanyak 15 orang juga telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2017. Diklat diselenggarakan di Jakarta oleh Kementerian Perhubungan. serta 2 orang yang mengikuti pelatihan perbendaharaan di palu. Kemudian seluruh personil/pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Palu, wajib mengikuti pendidikan dasar (Diksar) yang diselenggarakan selama 1 minggu.

Kualitas Sumber Daya Manusia pada Dinas Perhubungan dapat pula dilihat pada tingkat pendidikan dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai, akan berkinerja secara efektif untuk memperlancar tugas dan fungsinya, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja tersebut. Peneliti juga menilai keberhasilan pencarian sumber daya dalam melaksanakan tugasnya harusnya diikuti dengan jumlah personil yang memadai ini berkaitan dengan begitu luasnya area Kota Palu untuk dipantau berkaitan dengan aktivitas perpustakaan.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia seperti keahlian, kemampuan, keterampilan. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas modal, mesin, teknologi dan materil. Kedua sumber daya tersebut sangat penting untuk menunjang suksesnya organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa sumber daya non manusia seperti sarana dan prasarana kantor, serta sumber daya anggaran/keuangan sudah memadai, namun dari segi kualitas sumber daya manusia dilihat dari kualifikasi tingkat pendidikan aparat masih sangat rendah. Dari 324 orang pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Palu tingkat pendidikan pegawai yang pendidikan SMA sebanyak 76,54 %. Ini berarti bahwa kualifikasi pegawai yang berpendidikan sarjana hanya 23,46 %.

Berdasarkan data tersebut memberi petunjuk bahwa kualitas pendidikan aparat Dinas Perhubungan Kota Palu, masih rendah atau belum memadai. Rendahnya kualitas pendidikan sumber daya aparat sudah pasti berimplikasi terhadap efektivitas organisasi dalam

mengimplementasikan program-programnya atau dengan kata lain rendahnya kualitas pendidikan pegawai/aparat akan berdampak pada rendahnya daya saing organisasi.

Karena itulah para ahli telah menyadari bahwa meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi, maka pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli pelaku organisasi F. Luthan (dalam Hartawan, 2014:8) mengatakan bahwa sumber daya utama suatu organisasi bukanlah teknologi, modal dan barang tetapi manusia. Jika dianalisis lebih dalam pendapat Luthan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan dalam mendukung efektivitas dan daya saing organisasi, dan kualitas sumber daya manusia hanya dapat dicapai melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan. Ini sesuai dengan pendapat Backer (dalam Karta Sasmita, 1996) yang mengatakan bahwa kemampuan dan produktivitas kerja manusia dapat didorong melalui pendidikan dan pelatihan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teori Steers yang terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu Produktivitas, Kemampuan Adaptasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Ber laba, Pencarian Sumber Daya, maka menghasilkan 2 aspek yang terpenuhi, yakni kemampuan adaptasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan aspek yang tidak terpenuhi yakni Produktivitas, Kemampuan Ber laba dan Pencarian Sumber Daya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kota Palu belum efektif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alamsyah, M. Nur. 2009. Birokrasi Local dalam Tantangan Akselerasi Pembangunan Sulawesi Tengah, Jurnal Akademika, Vol. 01 No. 02 Oktober 2009.
- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta Pembaharuan.
- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Pustaka Setia.
- Handyaningrat, Soewarno 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta. Haji Masagung.
- Hartawan dkk. 2014. Laporan Penelitian : Analisis Kemampuan Aparat dalam Menunjang Pelaksanaan Otonomi di Kabupaten Sigi (studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah). UNTAD.
- Karta Sasmita, Ginandjar. 1996. *Pemberdayaan Masyarakat : Konsep Pembangunan Yang Berakar Pada Masyarakat*. Jakarta. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Pasolong Harbani. 2005. *Metode Penelitian Administrasi, Untuk Organisasi Profit dan Non Profit*. Makassar. Lembaga Penerbitan UNHAS.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. CV. Alfabeta Bandung.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.