

Analisis Kinerja UPT Perparkiran Dalam Pengelolaan Parkir Di Kabupaten Kudus

Muhammad Arief Munandar, Maesaroh

**Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Email : arifmunandar405@gmail.co.id

ABSTRACT

The Parking Technical Unit (PTU) of Kudus Regency is an organization to handle parking in Kudus Regency, Central Java. Good parking management must be applied to achieve organizational goals, therefore organizational performance can be maximized. This study aims to analyze the organizational performance of Kudus PTU, as well as supporting factors and performance barriers of the PTU in the parking management of Kudus Regency.

Type of research is descriptive with qualitative approach, conducted at the PTU of Kudus Regency. Data collection techniques were interviews, observation and documentation. The results showed that the performance of Kudus PTU Parking in parking management was still not optimal because the four indicators, namely productivity, responsiveness, responsibility and accountability, were not in a good condition yet.

Productivity of parking revenues has not reached the specified target. The responsiveness aspect has not been maximized because the programs aimed at by the community have not been evenly distributed such as the installation of a portal machine in the parking area only installed a few places and not all parking uniforms have a complaint number. Then the responsibility aspects are still not maximal because of the parking rates are not in accordance with the existing regulations. Accountability carried out by the PTU is only internal, since parking revenues was not publicly reported. Supporting factors of performance at the UPT Parking are leadership and its inhibiting factors, personal factors, team factors, faktor systems and human resource factors

Keywords: *Organizational Performance, Parking*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jumlah kendaraan yang lalu lalang di jalan raya semakin meningkat, sejalan dengan meningkat pesatnya kepemilikan kendaraan oleh masyarakat, khususnya sepeda motor (Kurniawan, 2013; Yuliana, 2015). Demikian juga yang terjadi pada kepemilikan mobil. Sebagai konsekuensinya, menurut Direktur Jenderal Perhubungan Darat (1996) kebutuhan tempat parkir untuk kendaraan, baik kendaraan sangat penting, dan semakin penting sejalan dengan peningkatan arus kendaraan. Kebutuhan tersebut sangat berbeda dan sangat bervariasi tergantung dari karakteristik kendaraan dan lokasi parkir.

Di area pedagang kaki lima (PKL) misalnya, PKL wajib memelihara kebersihan, ketertiban dan keindahan lingkungan, sehingga tidak mengganggu lalulintas dan kepentingan umum, (Adinugroho, Purnaweni, Rengga, 2017) termasuk juga dalam kebutuhan parker pelanggan mereka. Kondisi ini terjadi di hampir semua tempat, khususnya di kawasan perkotaan. Dengan demikian tugas dinas yang mengurus perparkiran menjadi makin penting dan kompleks.

Di Kabupaten Kudus, tugas pengelolaan parkir di ditangani oleh UPT Perparkiran Kabupaten Kudus. Tugas UPT ini adalah mengelola dan mengatur semua tugas yang berhubungan dengan parker, mulai parkir di tepi jalan umum, parkir pangkalan truk, parkir

terminal penumpang, parkir terminal barang dan parkir terminal.

Potensi dari sektor parkir memang sangat potensial untuk dikembangkan, ketika otonomi daerah memungkinkan pemerintah daerah memungut pajak dan retribusi sebagai sumber PAD (Wikaningtyas, Kismartini, Purnaweni). Untuk menaikkan PAD-nya maka pemerintah Kabupaten Kudus menaikkan target pendapatan parkir di tiap tahunnya. Masalah parkir ini menarik untuk diteliti ditinjau dari besaran realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Kudus yang selalu melebihi target dari tahun ke tahun, sebagaimana nampak dalam Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Realisasi Pendapatan Asli Daerah

Tahun	Target dalam juta (Rp)	Realisasi dalam juta (Rp)	Persentase
2013	138.912	144.995	104,38 %
2014	206.560	234.073	113,32 %
2015	255.275	259.279	101,57 %

Berdasarkan data di atas, dalam tahun ke tahun realisasi pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Kudus selalu melebihi target yang sudah ditetapkan, tetapi hal tersebut tidak terjadi di pajak parkir.

Retribusi jasa parkir tepi jalan umum merupakan pendapatan dengan persentase paling rendah (Aprilianto, Suwitri, 2017). Target pendapatan yang ditentukan dari pajak parkir oleh Pemerintah Kabupaten Kudus dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan akan tetapi target tersebut tidak bisa dicapai, bahkan persentase tercapainya target dari tahun ke tahun selalu mengalami penurunan. Sehingga ini merupakan masalah serius dalam Administrasi Publik. Berikut adalah tabel realisasi pendapatan parkir di Kabupaten Kudus :

Tabel 2. Realisasi Parkir Kabupaten Kudus

Tahun	Target dalam juta (Rp)	Capaian dalam juta (Rp)	Persentase
2016	4.600	1.280	28 %
2015	2.300	1.470	64 %
2014	996	827	83 %

Berdasarkan data dari tabel di atas didapatkan data pendapatan parkir dari tahun ke tahun. Meskipun realisasi dari pendapatan parkir dari tahun ke tahun tidak mencapai target, tetapi target capaian parkir dari tahun ke tahun selalu naik. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang dilakukan oleh UPT Perparkiran Dinas Perhubungan masih rendah dalam pengelolaan parkir.

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas, maka diasumsikan bahwa kinerja yang diberikan oleh UPT Perparkiran Dinas Perhubungan dapat dikatakan masih buruk karena dari tahun ke tahun tidak dapat mencapai target pendapatan parkir yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja UPT Perparkiran Kabupaten Kudus, buruknya kinerja yang ditunjukkan oleh UPT Perparkiran diasumsikan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu

1. Faktor Kepemimpinan

Cara pemimpin dalam mengawasi bawahan dalam mengelola parkir sangat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak adanya pengawasan secara maksimal yang dilakukan oleh pihak UPT Perparkiran kepada para petugas parkir membuat para juru parkir melakukan kecurangan dengan menarik besaran tarif parkir yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Kudus NO. 8 Tahun 2011 tentang Retribusi Pelayanan Parkir Di Tepi Jalan Umum. Besaran tarif yang berlaku untuk kendaraan motor yang

hanya sebesar Rp. 500,- tetapi juru parkir memasang tarif Rp. 1000,-. Selain itu petugas parkir tidak memberikan karcis parkir kepada pengguna parkir sehingga membuat kebocoran pendapatan dari sektor parkir yang berakibat terhadap tidak tercapainya target pendapatan yang tidak ditentukan. Dari karcis dapat dihitung berapa banyak kendaraan yang telah parkir di tempat tersebut, sehingga dapat dihitung juga berapa besaran pendapatan parkir yang harus disetorkan oleh petugas parkir kepada UPT Perparkiran.

2. Faktor Sarana dan Prasarana

Kelengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh UPT Perparkiran Kabupaten Kudus dinilai kurang karena sejauh ini hanya ada satu papan keterangan tentang biaya parkir yang harus dibayarkan untuk membayar tarif parkir. Tidak adanya papan informasi tentang besaran tarif parkir di tiap tempat parkir yang ada membuat para petugas parkir menarik tarif parkir yang tidak sesuai aturan. Selain itu seragam yang dipakai oleh petugas parkir resmi tidak terdapat nomer pengaduan yang dapat digunakan masyarakat untuk melakukan pengaduan ke UPT Perparkiran jika terdapat petugas parkir yang melakukan kecurangan dalam menarik tarif parkir.

Faktor-faktor tersebutlah yang diasumsikan membuat pendapatan parkir dari tahun ke tahun tidak bisa mencapai target yang sudah ditentukan. Diperlukan peningkatan kinerja di UPT Perparkiran agar

target yang telah ditentukan dari pendapatan parkir dapat dicapai.

Masih belum optimalnya kinerja UPT Perparkiran Kabupaten Kudus dalam pengelolaan parkir di Kabupaten Kudus sebagai penyebab pendapatan asli daerah tidak dapat dicapai secara maksimal, akan berimbas pada lambatnya pembangunan di Kabupaten Kudus.

Dengan demikian peningkatan kinerja UPT Perparkiran Dinas Perhubungan di Kabupaten Kudus sangat penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan di Kabupaten Kudus. Namun kinerja UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus masih rendah ditandai dengan tidak tercapainya target pendapatan yang sudah ditentukan pada tiap tahunnya. Berdasarkan uraian di atas maka, pertanyaan dalam penelitian ini adalah “Mengapa kinerja organisasi UPT Perparkiran belum optimal dan faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja organisasi di UPT Perparkiran?”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja dan faktor yang mempengaruhi, maka penulis mengangkat judul penelitian “Kinerja UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Dalam Pengelolaan Parkir Di Kabupaten Kudus” dengan harapan

dapat memberikan manfaat bagi penulis, departemen dan institusi terkait. Oleh karena itu, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis Kinerja UPT Perparkiran Kabupaten Kudus dalam pengelolaan parkir di Kabupaten Kudus, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja tersebut.

B. Kajian Pustaka

Administrasi Publik

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano (dalam Keban, 2008 : 4) adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Menurut Nicholas Henry (dalam Pasolong, 2011 : 8) mendefinisikan administrasi publik adalah suatu kombinasi kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah guna memenuhi kebutuhan publik secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi melakukan berbagai kegiatan atau program yang terencana,

tercapainya suatu program itulah indikasi kinerja yang optimal.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi menurut Rummer dan Brache (dalam Sudarmanto, 2009:7), “ Pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.” Pengertian kinerja organisasi juga dijelaskan oleh Yuwono,dkk (dalam Hessel Nogi, 2005:178), “konsep kinerja organisasi berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam rantai nilai (*value chain*) yang ada pada organisasi.

Definisi mengenai kinerja organisasi juga dikemukakan oleh Wibawa dan Atmasudirjo dalam Pasolong (2007 : 176) kinerja organisasi adalah efektifitas yang dilakukan organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Sedangkan menurut Sembiring (2012 : 31) kinerja adalah keseluruhan hasil kerja organisasi yang diperoleh melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan menggunakan

sumber-sumber daya dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah sebuah gambaran tentang pencapaian hasil yang telah dicapai di suatu organisasi dalam melaksanakan tugas guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja

Dwiyanto mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi yaitu : (a) Produktivitas; (b) Kualitas layanan ;(c) Responsivitas (d) Responsibilitas; (e) Akuntabilitas

Pendapat lain mengenai indikator kinerja organisasi juga dikemukakan oleh Kumorotomo (dalam Pasolong 2007:180) yaitu: (a) Efisiensi; (b) Efektivitas; (c) Keadilan; (d) Daya Tanggap.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Organisasi

Menurut Ruky (dalam Tangkilisan, 2005: 180), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja organisasi, yaitu : (a) Teknologi; (b) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi; (c) Kualitas lingkungan fisik (d) Budaya organisasi

Menurut Mahmudi (2008:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga dapat disebutkan sebagai berikut: (a) Faktor personal; (b) Faktor kepemimpinan; (c) Faktor tim; (d) Faktor system; (c) Faktor kontekstual.

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif atau disebut dengan deskriptif kualitatif.. Teknik pemilihan informan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *purposive sample*, artinya pengambilan dengan sengaja untuk memperoleh *key informan* yaitu orang-orang yang mengetahui dengan benar atau yang terpercaya sedangkan untuk memperoleh data kualitatif, peneliti menggabungkannya dengan menggunakan teknik *snowballing* dimana pertama peneliti akan menentukan satu orang untuk dijadikan informan, kemudian selanjutnya orang tersebut akan menunjuk orang lain untuk kita jadikan informan.

Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini dimulai dari menelaah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan penelitian, catatan lapangan dan dokumentasi yang terkait dengan peningkatan kinerja organisasi, yang selanjutnya dilakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Setiap data yang telah ditelaah tersebut harus diketahui maksud dan maknanya, kemudian

dihubungkan dengan masalah penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja UPT Perparkiran Dalam Pengelolaan Parkir Di Kabupaten Kudus

1. Produktivitas

Produktivitas retribusi parkir dari tahun ke tahun belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus. Dimana pada tahun 2017 hanya terealisasi sebesar 54,5% dari target yang ditentukan. Pendapatan tersebut didapatkan dari hasil dari parkir umum sebesar Rp. 666.940.000,- atau sekitar 54,73% itu pun sudah lebih baik dari tahun sebelumnya yang hanya terealisasi 24,91% saja. Sedangkan pendapatan dari sektor parkir khusus sebesar 54,38% saja dari target sebesar Rp. 1.935.444.000,-. Pendapatan dari sektor parkir khusus maupun sektor parkir umum masih belum bisa mencapai target yang telah ditentukan. Diperlukan kinerja organisasi yang baik dan maksimal supaya pendapatan dari sektor parkir dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Responsivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Kudus melalui UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus terus berupaya memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan layanan parkir yang aman dan nyaman.

Peningkatan daya tanggap para juru parkir selaku yang melayani masyarakat secara langsung juga terus ditingkatkan

dengan cara melakukan pembinaan kepada juru parkir agar memiliki daya tanggap yang baik manakala ada pengguna jasa parkir yang kesusahan untuk memarkirkan atau mengeluarkan kendaraannya sehingga petugas parkir langsung membantu pengguna jasa parkir dalam memarkirkan atau mengeluarkan kendaraannya. Selain itu, adanya rencana kerjasama pengelolaan parkir dengan pihak ketiga diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi Pemerintah Kabupaten Kudus dan masyarakat yang ada di Kabupaten Kudus

3. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan atau mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebijakan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan program perparkiran yang terjadi di sektor parkir umum masih belum dilaksanakan dengan baik.

Hal tersebut berbeda dengan pelaksanaan program parkir khusus yang sudah berjalan dengan baik dan sesuai regulasi. Adanya perbedaan pelaksanaan program parkir umum dan khusus dikarenakan banyak petugas juru parkir yang nakal dalam menarik tarif parkir. Petugas juru parkir umum sering melakukan kecurangan dalam

proses kegiatan penarikan tarif parkir seperti tidak memberikan karcis parkir dan tidak memungut retribusi sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 8 Tahun 2011 tentang Retribusi Pelayanan Parkir di Tepi Jalan Umum dimana untuk tarif parkir motor sebesar Rp. 500,-.

Akan tetapi petugas parkir umum menarik tarif parkir yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada yaitu sebesar Rp.2000,-. Hal tersebut disebabkan oleh petugas yang tidak kompeten karena sering melakukan kecurangan dalam menarik tarif parkir dan pengawasan yang lemah karena terbatasnya pegawai di UPT Perparkiran. Berbeda di sektor parkir khusus, pelaksanaan program dilakukan dengan baik sesuai dengan regulasi. Petugas juru parkir khusus memberikan karcis dan menarik retribusi sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 8 Tahun 2011 tentang Retribusi Pelayanan Parkir di Tepi Jalan Umum.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas yaitu kebijakan dan kegiatan organisasi yang sesuai dengan kehendak masyarakat dan kebijakan ini bersifat dapat dipertanggung jawabkan baik kepada masyarakat serta atasan. Bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan UPT Perparkiran Kabupaten Kudus dilakukan kepada Kepala Dinas Perhubungan sedangkan

untuk transparansi tentang pendapatan parkir kepada masyarakat umum belum dilaksanakan.

Faktor Pendukung Kinerja UPT Perparkiran

1. Faktor kepemimpinan

Peran pemimpin dalam kinerja organisasi sebagai pengendali utama yang mampu menggerakkan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Faktor kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menyetir kinerja organisasi berjalan sesuai harapan sebagai pengambil keputusan dan penggerak bawahan demi mewujudkan kinerja organisasi yang optimal. Kepemimpinan disini yaitu Kepala UPT Perparkiran dalam berkontribusi mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menitikberatkan pada bagaimana pemimpin dalam mengambil keputusan dan memberikan arahan kepada bawahan.

Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal ini adalah Kepala UPT Perparkiran dilakukan dengan cara *bottom up* yaitu meminta masukan dari bawahan agar keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak. Hal ini sangat bagus karena setiap keputusan yang diambil dapat diterima oleh bawahan dengan lapang

dada.Keputusan-keputusan yang diambil membuat bawahan merasa termotivasi untuk melakukan kegiatan sesuai dengan keputusan yang sudah disepakati bersama karena dalam pengambilan keputusan seluruh pegawai terlibat sehingga membuat tidak ada pihak yang dirugikan dengan keputusan tersebut.

Dalam memberikan arahan Kepala UPT Perparkiran selaku pemimpin kepada pegawainya dilakukan dengan caramengundang beberapa elemen terkait dan melakukan diskusi bersama untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang ada.Hal ini baik dilakukan karena arahan yang diberikan oleh Kepala UPT Perparkiran langsung diterima oleh seluruh pegawai dan pihak-pihak terkait sehingga tidak terjadi sebuah kesalahan informasi yang diberikan oleh kepala UPT Perparkiran.

Faktor Penghambat Kinerja UPT Perparkiran

1. Faktor personal

Faktor personal dalam UPT Perparkiran masuk dalam faktor penghambat kinerja organisasi karena komitmen yang diberikan oleh para petugas parkir umum masih kurang.Hal tersebut menyebabkan para petugas parkir sering melakukan kecurangan dalam penarikan tarif parkir yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Kudus No. 8 Tentang Retribusi Pelayanan Parkir Di Tepi Jalan Umum.Para petugas parkir juga tidak

memberikan karcis kepada pengguna layanan jasa parkir.Karcis tersebut harus diberikan kepada pengguna jasa parkir karena dari karcis tersebutlah dapat dihitung berapa real pendapatan yang didapatkan dari tempat parkir. Komitmen buruk yang diberikan kepada petugas parkir mengakibatkan pendapatan parkir tidak bisa maksimal dan tidak bisa mencapai target dari tahun ke tahun yang mengakibatkan kinerja UPT Perparkiran menjadi buruk.

2. Faktor tim.

Kerjasama dan koordinasi antara UPT Perparkiran dengan petugas parkir umum belum bisa dikatakan bagus karena petugas parkir umum tidak bisa transparan dengan pendapatan yang diterima dari tempat parkir. Petugas UPT Perparkiran juga tidak bisa mengecek hasil parkir karena petugas parkir tidak memberikan karcis parkir kepada pengguna jasa parkir. Hal tersebut yang menyebabkan pendapatan parkir selalu tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan.Pengawasan dari UPT Perparkiran yang ketat diperlukan agar para petugas parkir tidak melakukan kecurangan dalam penarikan tarif parkir. Akan tetapi terbatasnya sumberdaya manusia yang dimiliki oleh UPT Perparkiran Kabupaten

Kudus menyebabkan pengawasan yang diberikan tidak bisa maksimal

3. Faktor system

Mekanisme system kerja dalam penarikan parkir sudah cukup mudah yaitu mulai dari petugas parkir menarik layanan parkir dari pengguna jasa parkir kemudian petugas UPT Perparkiran menarik pendapatan parkir dari petugas parkir. Faktor sytem masuk kedalam faktor penghambat karena untuk menarik tarif parkir ke semua tempat parkir di kudus itu tidak bisa dilakukan dalam satu hari karena kekurangan sumberdaya manusia. Hal tersebut yang membuat kesulitan dalam mencapai target pendapatan dari parkir.

Adanya sarana dan prasarana yang baik sangat bermanfaat bagi organisasi didalam menjalankan kegiatannya.Ketersediaan sarana dan prasarana dengan kualitas yang mumpuni dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan ketersediaan sarana dan prasarana sangat penting sebagai penunjang segala aktivitas organisasi. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mumpuni maka pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang ada di UPT Perparkiran sangat minim dan terbatas.Kekurangan sarana dan prasarana ini berupa seragam parkir yang masih terbatas sehingga membuat banyak petugas parkir yang tidak memakai seragam parkir.Hal ini berimbas pada minimnya pengaduan masyarakat yang diberikan kepada UPT

Perparkiran jika ada petugas parkir yang melakukan kecurangan karena pada seragam parkir tersebut terdapat nomor telepon yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk memberikan informasi jika ada petugas juru parkir yang melakukan kecurangan.Selain itu minimnya papan informasi tentang besaran tarif parkir kendaraan juga membuat petugas parkir dengan mudah melakukan kecurangan dalam menarik tarif parkir. Meskipun sarana dan prasarana yang dimiliki sangat minim akan tetapi pihak UPT Perparkiran sudah melakukan perawatan yang maksimal terhadap sarana dan prasarana yang ada.

4. Faktor sumberdaya manusia

Kualitas dan kuantitas pegawai parkir di UPT Perparkiran masih belum memadai karena pegawai juru parkir masih menjadi pekerjaan sampingan sehingga hasil pendapatan yang didapat menjadi kurang maksimal.Jumlah pegawai yang dimiliki oleh UPT Perparkiran juga sangat kurang.Hal tersebut membuat pengawasan terhadap pegawai parkir yang melakukan kecurangan sangatlah lemah.Selain dari pegawai UPT Perparkiran yang masih kurang memadai, petugas juru parkir resmi dari pihak UPT Perparkiran juga masih kurang.Hal tersebut menyebabkan

petugas parkir liar menjadi marak di Kabupaten Kudus. Petugas parkir liar ini tidak menyetorkan hasil pendapatan parkir kepada pihak UPT Perparkiran Kabupaten Kudus yang menyebabkan kebocoran pendapatan parkir di Kabupaten Kudus.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja UPT Perparkiran dalam pengelolaan parkir di Kabupaten Kudus

Hasil pembahasan mengenai kinerja UPT Perparkiran disimpulkan bahwa kinerja organisasi UPT Perparkiran dalam pengelolaan parkir di Kabupaten Kudus belum berjalan baik. Hal tersebut diidentifikasi melalui indikator-indikator kinerja yang terdiri dari produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Indikator-indikator tersebut merupakan hal yang digunakan oleh sektor publik untuk mengukur kinerja organisasi.

Produktivitas merupakan hasil pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus dilihat dari segi produktivitas belum dengan mencapai target organisasi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus. Hal tersebut dikarenakan dari tahun ke tahun target pendapatan dari parkir belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Meskipun begitu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas parkir sudah dilakukan oleh

UPT Perparkiran yaitu dengan cara memberikan sosialisasi kepada juru parkir agar dapat bekerja secara maksimal dan dengan memberikan *barrier gate* pada setiap tempat parkir khusus.

Selanjutnya, kinerja organisasi memerlukan responsivitas untuk melihat keselarasan antara program dan kegiatan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas UPT Perparkiran terhadap pemenuhan kebutuhan dan aspirasi masyarakat melalui program dan kegiatan yang telah dilaksanakan cukup baik. Hal tersebut dikarenakan UPT Perparkiran selalu berupaya memenuhi kebutuhan parkir masyarakat yaitu dengan pemasangan mesin portal yang semula manual agar pelayanan dapat menjadi lebih cepat dan juga UPT Perparkiran melakukan pembinaan kepada juru parkir agar memiliki daya tanggap yang bagus. Selain kedua hal di atas, UPT Perparkiran juga mempunyai rencana melakukan kerjasama dalam pengelolaan parkir dengan pihak ketiga. Program yang dilakukan untuk meningkatkan responsivitas adalah dengan melakukan sosialisasi yang dilakukan kepada petugas parkir dan layanan pengaduan lewat telepon, akan tetapi masih belum maksimal terbukti dengan masih terjadi kebocoran parkir.

Selain produktivitas dan responsivitas indikator ketiga yang digunakan untuk mengukur kinerja UPT Perparkiran adalah tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan indikator untuk melihat apakah kegiatan yang dilaksanakan oleh UPT Perparkiran sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang ada atau tidak. Berdasarkan kondisi di lapangan pelaksanaan kegiatan UPT Perparkiran belum sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan regulasi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus. Hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya petugas juru parkir umum yang melakukan kecurangan dengan tidak memberikan karcis parkir dan memungut retribusi parkir tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Setiap pelaksanaan program dan kegiatan sektor publik harus diikuti dengan pertanggungjawaban Pemerintah kepada masyarakat. UPT Perparkiran selaku pelaksana program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Kudus di sektor parkir belum melakukan pertanggungjawaban dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan hanya bersifat internal saja. Tidak adanya transparansi pendapatan dari sektor parkir yang diberikan kepada masyarakat umum.

Faktor pendukung dan Faktor Penghambat Kinerja UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Dalam Pengelolaan Parkir Di Kabupaten Kudus

a. Faktor Pendukung

1. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kondisi dilapangan kepemimpinan menjadi faktor pendukung kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam memberikan arahan dan proses pengambilan keputusan kepala UPT Perparkiran bersifat *bottom up* yaitu dengan selalu melibatkan bawahannya sehingga keputusan yang diambil merupakan hasil dari diskusi yang disepakati bersama.

b. Faktor penghambat

1. Faktor Personal

Faktor personal terkait dengan ketrampilan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Dalam UPT Perparkiran meskipun ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai UPT Perparkiran sudah baik tapi komitmen yang dimiliki oleh petugas parkir jalan umum masih buruk yang sering melakukan tindak kecurangan dan tidak transparan dalam penarikan jasa parkir membuat tidak tercapainya pendapatan parkir yang membuat kinerja UPT Perparkiran menjadi jelek

2. Faktor tim

Kerjasama dan koordinasi yang baik dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam UPT Perpustakaan kerjasama dan koordinasi yang dilakukan oleh pihak UPT Perpustakaan dan petugas jasa parkir umum tidak bagus karena petugas parkir jalan umum sering melakukan kecurangan dalam prosedur penarikan jasa parkir.

3. Faktor sistem

Sistem yang mengharuskan penarikan jasa parkir yang dilakukan oleh pegawai UPT Perpustakaan kepada petugas parkir di seluruh kudu menyulitkan pegawai UPT Perpustakaan karena kekurangan sumberdaya manusia. Selain itu ketersediaan sarana dan prasarana sangat penting sebagai penunjang segala aktivitas organisasi. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mumpuni maka pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sarana dan prasarana yang dimiliki UPT Perpustakaan sangatlah minim dan terbatas. Kekurangan sarana dan prasarana ini berupa kurangnya seragam parkir dan papan informasi tentang besaran tarif parkir yang berlaku

4. Faktor sumberdaya manusia

Sumberdaya manusia merupakan aspek terpenting dalam pencapaian kinerja organisasi. Sumberdaya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan kondisi di lapangan

sumberdaya manusia menjadi aspek penghambat kinerja UPT Perpustakaan. Hal ini dikarenakan kuantitas pegawai yang dimiliki belum memadai. Hal tersebut membuat pengawasan terhadap juru parkir sangatlah lemah. Dan kuantitas petugas juru parkir masih kurang sehingga pendapatan parkir menjadi kurang maksimal.

B. SARAN

1. Terkait kinerja UPT Perpustakaan Kabupaten Kudus, berikut saran yang diberikan kepada UPT Perpustakaan dalam Pengelolaan Parkir di Kabupaten Kudus meningkatkan kinerjanya :
 - a) Untuk meningkatkan produktivitas, UPT Perpustakaan perlu melakukan sistem manajemen perpustakaan yang baik mulai dari *planning*, *organizing*, *actuating* serta *controlling* yang baik agar target realisasi pendapatan parkir dapat dicapai
 - b) Untuk meningkatkan responsivitas, UPT Perpustakaan perlu memperbanyak pemasangan mesin portal di setiap titik parkir dan juga lebih sering melakukan sosialisasi terhadap juru parkir agar petugas juru parkir tidak melakukan kecurangan dalam penarikan tarif parkir.

- c) Untuk meningkatkan responsibilitas, kinerja UPT Perparkiran dalam melakukan pengawasan terhadap petugas juru parkir perlu dioptimalkan agar tidak terjadi kecurangan yang dilakukan oleh petugas juru parkir dalam menarik tarif parkir.
- d) Untuk meningkatkan akuntabilitas, UPT Perparkiran perlu melakukan transparansi pendapatan parkir kepada masyarakat umum yang bisa diupload di web resmi UPT Perparkiran Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengatasi faktor penghambat kinerja UPT Perparkiran dalam meningkatkan pendapatan asli daerah, berikut saran-saran yang dapat diberikan :
- a) Oleh karena komitmen maytasor petugas parkir jalan yang masih buruk maka UPT Perparkiran perlu melakukan sosialisasi tentang pentingnya pendapatan parkir terhadap petugas jasa parkir.
- b) Terkait masalah kerjasama dan koordinasi dengan petugas parkir, maka UPT Perparkiran perlu meningkatkan pengawasan terhadap petugas jasa parkir agar mereka jujur dalam menjalankan tugasnya.
- c) UPT perparkiran perlu mengubah sistem penarikan jasa parkir dan perlu menambah sarana dan prasarana seperti penambahan seragam kepada juru parkir dan papan informasi tentang besaran tarif parkir yang berlaku untuk meminimalisir fungsi pengawasan langsung dari UPT Perparkiran.
- d) Dengan keterbatasan sumberdaya manusia yang dimiliki, UPT Perparkiran perlu melakukan kerjasama dengan pihak ketiga dalam melakukan pengelolaan parkir di Kabupaten Kudus agar bisa meningkatkan pendapatan parkir di Kabupaten Kudus

DAFTAR PUSTAKA

- Keban, Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Ilmu Administrasi Publik*. Gavamedia: Yogyakarta
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Pasolong, Harbani, 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta ; Rineka Cipta
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Grasindo: Jakarta
- Thoha,Miftah .2008. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Widodo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Adinugoro, Yonathan Katon. Hartuti Purnaweni. Aloysius Rengga (2017). Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2000 Tentang Pengaturan Dan Pembinaan Pedagang Kaki Lima Di Kawasan Tlogosai Semarang.*Indonesian Journal*

- Of Public And Management Review*. Vol. 6
- Aprilianto, Arista. Sri Suwitri (2017), Implementasi Kebijakan Retribusi Pelayanan Dan Penataan Parkir Di Tepi Jalan Umum Kota Semarang. *Indonesian Journal Of Public And Management Review*. Vol. 6
- Kurniawan, Iwan. Hartuti Purnaweni. Rihandoyo. (2013). Implementasi UU Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas Jalan Dan Angkutan Jalan (Studi Kasus Di SMA Negeri 4 Kota Magelang). *Journal Of Public Policy An Management Review*. Vol 2. No 2. Hal 51-61
- Lantang, Amelia (2014). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-journal katalogis*. Vol. 2 No 1, Hal 71-79
- Liansyah, Dwi Eki. (2018). Analisis Kinerja Organisasi Komisi Penyiaran Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Public Policy An Management Review*. Vol.4 No.4 Hal 738-753.
- Parameswari, Palupi. (2015). Kinerja Organisasi Dinas Kebakaran Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*. Volume 4. No 3. Hal 12-22
- Yuliana, Chintya Elva. Hartuti Purnaweni. Aloysius Rengga. (2015). Implementasi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan: (Khusus) Untuk Pengendara Sepeda Motor Di Kota Semarang. *Journal Of Public Policy An Management Review*. Volume 4. No 2. Hal 143-153.
- Wikaningtyas, Alvera Hazmi. Kismartini. Hartuti Purnaweni. Implementasi Peraturan Daerah No 2 Tahun 2012 Tentang Retribusi Parkir Tepi Jalan Umum Di Kawasan Tembalang. <http://media.neliti.com/media/publication/96229-ID-none.pdf>

Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Retribusi Pelayanan Parkir Di Tepi Jalan Umum