

## KINERJA DINAS PERHUBUNGAN DALAM PENERTIBAN PARKIR LIAR DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA ( Studi Kasus di Pasar Induk Amuntai dan Pasar Unggas)

Akhmad Munadi<sup>1</sup>, Arif Budiman<sup>2</sup>, Saidah Hasbiyah<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

e-mail: [munadi.effendie01@gmail.com](mailto:munadi.effendie01@gmail.com)

### ABSTRAK

Manajemen parkir merupakan salah satu unsur penting dalam penataan ruang wilayah kota. Adapun fenomena masalah yang ditemukan antara lain kurangnya profesionalitas petugas dalam menertibkan parkir liar. Kurangnya komunikasi mengenai larangan parkir, lingkungan parkir resmi yang sempit, dan kurangnya pengawasan seperti pelaksanaan patroli terhadap keberadaan parkir liar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Dinas Perhubungan dalam Penertiban Parkir Liar di Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi kasus di pasar Induk Amuntai dan pasar Unggas) serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian Kinerja Dinas Perhubungan dalam Penertiban Parkir Liar di Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Pasar Induk Amuntai dan Pasar Unggas) masih kurang. Pertama, Efisiensi di ketahui indikator komunikasi kurang baik tidak ada betuk fisik berupa papan pemberitahuan. lingkungan kurang baik karena masih banyaknya parkir liar. Kedua, Efektivitas di ketahui indikator rasionalitas teknis kurang baik, dimana kurang ahli dalam menertibkan parkir. Tujuan organisasi cukup baik untuk mewujudkan keselamatan dan ketertiban. Hasil kerja kurang baik, masih banyak parkir liar. Ketiga, Keadilan di ketahui indikator distribusi cukup baik. Kemudian objektif masih kurang karena petugas akan bertindak melakukan penertiban menunggu adanya laporan dari masyarakat. Keempat, Daya tanggap, profesional petugas masih kurang baik yang mana ada beberapa pegawai belum memahami tupoksinya Kemampuan cukup baik dengan pembinaan dan teguran kepada penjaga parkir liar. Pengetahuan sudah baik Dinas Perhubungan melakukan sosialisasi. Faktor penghambat, tidak adanya aturan yang kuat untuk petugas melakukan penertiban parkir liar dan kurangnya penyampaian informasi. Faktor pendorong, para petugas sudah bekerja maksimal dan dukungan dari instansi lain.

**Kata Kunci:** Kinerja, Dinas Perhubungan Dalam

### ABSTRACT

*Parking management is one of the important elements in urban spatial planning. The problem phenomena found include the lack of professionalism of officers in controlling illegal parking. Lack of communication regarding parking prohibitions, narrow official parking environments, and lack of supervision such as patrols for illegal parking. This study aims to determine the Performance of the Transportation Agency in Controlling Illegal Parking in Hulu Sungai Utara Regency (Case study at the Amuntai Main Market and Poultry Market) and the factors that influence it. The results of the study on the Performance of the Transportation Agency in Controlling Illegal Parking in Hulu Sungai Utara Regency (Case Study of the Amuntai Main Market and Poultry Market) are still lacking. First, Efficiency is known as an indicator of poor communication, there is no physical form of a notice board. The environment is poor because there is still a lot of illegal parking. Second, Effectiveness is known as an indicator of poor technical rationality, where there is a lack of expertise in controlling parking. The purpose of the organization is good enough to realize safety and order. The work results are poor, there is still a lot of illegal parking. Third, Justice is known as an indicator of good distribution. Then the objective is still lacking because officers will act to carry out the control waiting for reports from the public. Fourth, the responsiveness, professionalism of officers is still lacking where some employees do not understand their duties. The ability is quite good with coaching and reprimands to illegal parking guards. Knowledge is good. The Transportation Agency is conducting socialization. Inhibiting factors, the absence of strong rules for officers to carry out illegal parking control and the lack of information delivery. Motivating factors, the officers have worked optimally*

and support from other agencies..

**Keywords:** Performance, Internal Transportation Service

## PENDAHULUAN

Upaya dinas perhubungan sebagai aparat pemerintah daerah dalam unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang perhubungan dan pelaksanaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat urusan transportasi, khususnya di Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam hal ini sudah di terapkan. Namun kenyataannya pelaksanaan ketertiban dan ketentraman belum bisa dikatakan maksimal karena hal ini ditandai oleh adanya pelanggaran perda serta laporan, keluhan dan kritikan dari masyarakat tentang kurang efektifnya kinerja dinas perhubungan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dengan kata lain, banyak faktor yang mempengaruhi baik itu pengaruh internal maupun pengaruh eksternal.

Hal ini dapat dilihat pada saat melaksanakan tugasnya baik dalam penegakkan perda, menyelenggarakan ketertiban umum, dan ketentraman masyarakat. Transportasi sebagai salah satu pendukung dalam mobilitas penduduk di perkotaan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan-tujuan pengembangan dalam bidang ekonomi. transportasi yang dimaksudkan juga terkait terhadap sistem transportasi yang ada dan perpajakan merupakan elemen penting dari sistem transportasi tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan pada Pasal 1 menyatakan bahwa parkir adalah keadaan kendaraan berhenti atau tidak bergerak untuk beberapa saat dan ditinggalkan pengemudinya.

Ada hal yang menarik mengenai masalah perpajakan ini, pertama, perpajakan di tepi jalan umum menjanjikan kontribusi yang cukup besar bagi daerah otonom, kedua, perpajakan di tepi jalan umum di lain pihak dapat mengganggu kelancaran lalu lintas. selain itu masalah yang sering muncul dalam perpajakan yaitu munculnya parkir liar dan premanisme timbulnya parkir liar biasanya menggunakan acara-acara insidental dan tempat-tempat yang ramai pengunjung, seperti gedung pertemuan, hotel dan restoran maupun rumah makan.

Dalam peraturan daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara nomor 9 tahun 2018 tentang Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat. Dalam isi perda tersebut dijelaskan pada bab III Tertib Jalan, Angkutan Jalan dan Perpajakan pasal 10 berbunyi :

1. Setiap orang wajib memarkir kendaraan di tempat yang telah ditetapkan.
2. Setiap orang dilarang memarkir kendaraan bermotor di jalan untuk keperluan mengantri pembelian suatu barang dan/atau jasa, lebih dari 10 menit yang dapat mengganggu kelancaran lalu lintas.
3. Setiap orang dilarang menghentikan kendaraan di persimpangan jalan yang menyebabkan terganggunya arus lalu lintas.
4. Setiap orang atau badan dilarang menyelenggarakan perpajakan, dan/atau mengatur perpajakan tanpa izin Bupati atau pejabat yang berwenang.
5. Setiap orang atau badan dilarang memungut uang parkir di jalan-jalan, ditepi jalan, atau ditempat umum, kecuali mendapat izin dari Bupati atau pejabat yang berwenang.
6. Setiap orang atau badan dilarang memanfaatkan ruang terbuka, termasuk di bawah jembatan atau jalan layang untuk penyelenggaraan perpajakan kecuali mendapat izin dari Bupati atau Pejabat yang berwenang.

Manajemen parkir merupakan salah satu unsur penting dalam penataan ruang wilayah kota. hal ini disebabkan manajemen parkir memiliki dua manfaat. di satu sisi, manajemen parkir yang baik berfungsi untuk menambah pendapatan asli daerah (PAD) melalui pemasukan retribusi parkir. sedangkan di sisi lain manajemen parkir juga berfungsi untuk mewujudkan kenyamanan kota yang ditandai dengan keamanan, kecepatan, dan kemudahan masyarakat dalam mengakses fasilitas parkir. penataan parkir di kota Amuntai penting dilakukan mengingat Kabupaten Hulu Sungai Utara terus mengalami peningkatan volume kendaraan bermotor dan kepadatan lalu lintas. Hal tersebut berpotensi mengganggu kenyamanan apabila tidak ditata dengan benar. Padahal, ketersediaan parkir

dan kepadatan arus lalu lintas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kenyamanan kota.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Darat Nomor 272/HK 105/DRJD/96, tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Fasilitas Parkir terdapat dua jenis fasilitas parkir, yakni parkir di badan jalan (on street parking) dan parkir di luar badan jalan (off street parking). Daerah-daerah yang tidak memiliki kawasan parkir secara khusus, dapat menggunakan badan jalan untuk kebutuhan parkir dengan mengikuti aturan yang berlaku dan tidak mengganggu kelancaran arus lalu lintas.

Kawasan pasar dan perkantoran dengan kondisi ruas badan jalan yang sempit serta tingkat arus kendaraan yang tinggi, dimana tidak diperkenankan untuk melakukan parkir di tepi jalan, sehingga harus diberikan area parkir secara khusus karena kawasan tersebut kerap menjadi sumber kemacetan namun seringkali masyarakat tidak memahami aturan-aturan dalam penggunaan parkir tepi jalan, dimana justru menggunakan badan jalan yang tidak seharusnya dipergunakan sebagai tempat parkir kendaraannya, atau memarkir kendaraan secara sembarangan. pada hakikatnya orang selalu meminimalkan usaha atau kerja untuk maksud tertentu, misalnya pengguna kendaraan selalu ingin memarkir kendaraannya sedekat mungkin dengan tempat tujuannya agar tidak terlalu jauh berjalan kaki. jadi dapat dipahami, apabila di sekitar pusat kegiatan banyak dijumpai kendaraan parkir Kondisi ini tentunya yang mengakibatkan kemacetan di jalan raya, sehingga lahan parkir dan juga petugas parkir yang dapat mengarahkan serta menata kendaraan agar parkir di tempat yang seharusnya secara benar dan tidak mengganggu kelancaran arus jalanraya.

Kondisi tempat pasar Induk Amuntai yang mempunyai akses jalan yang tidak cukup luas yang bisa mengakibatkan kemacetan pada saat hari pasar ataupun pada hari-hari biasa yang di perlukannya keteraturannya parkir kendaraan pada lokasi pusat kegiatan. terutama akibat kendaraan yang parkir di jalan, akan mengurangi daya tampung efektif jalan, yang selanjutnya berakibat menghambat kelancaran arus lalu-lintas. Dan untuk mengenai kondisi pada pasar Unggas juga mempunyai permasalahan yang sama, namun adanya permasalahan lainnya yaitu pengunjung atau pembeli yang menggunakan kendaraan berhenti di jalan di depan pedagang. pada intinya parkir liar menimbulkan berbagai macam polemik dalam urusan lalu lintas Kabupaten Hulu Sungai Utara. munculnya parkir liar, juru parkir gadungan dan premanisme, seperti pusat pembelanjaan, rumah makan dan lainnya. secara langsung permasalahan-permasalahan dari adanya parkir tepi jalan umum ini menimbulkan berbagai macam kerugian bagi setiap pengguna lalu lintas dimulai dari adanya kerugian waktu, biaya bahan bakar kendaraan, psikologis pengguna lalu lintas terganggu dan juga mempengaruhi kualitas hidup warga Amuntai.

Sebelumnya pemerintah pusat telah mengeluarkan peraturan dan sanksi hukum mengerai kendaraan yang parkir liar seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan, Pasal 287 ayat 3 Setiap orang yang mengemudikan Kendaraan Bermotor di Jalan yang melanggar tata cara berhenti dan parkir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 ayat 4 huruf e dipidana dengan pidana kurungan paling lama 1 (satu) bulan atau denda paling banyak Rp 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) Sejalan dengan peraturan tersebut. Tetapi hingga saat ini, peraturan tersebut tidak mampu mengurangi intensitas kendaraan yang parkir sembarangan di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa yang menjadi permasalahan berkaitan dengan Kinerja Dinas Perhubungan dalam Penertiban Parkir Liar di Kabupaten Hulu Sungai Utara di antaranya adalah :

1. Kurangnya profesionalitas petugas dalam menidak penertiban parkir liar . (Hasil observasi pada saat magang di dinas perhubungan)
2. Kurangnya komunikasi mengenai larangan parkir liar secara tidak langsung yaitu berupa Plang atau spanduk yang di pasang. (Hasil wawancara dengan pak rahman , selaku penjaga parkir di pasar Unggas)
3. Lingkungan parkir resmi yang ada di pasar tidak cukup luas mengakibatkan pelaku parkir liar beroperasi di sekitaran pasar. (Hasil Observasi awal)

4. Kurangnya pengawasan seperti pelaksanaan patroli terhadap keberadaan parkir liar. (Hasil observasi pada saat magang di dinas perhubungan)

Kinerja berasal dari terjemahan kata performance (Bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan. namun sebenarnya kinerja itu bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, kinerja merupakan hasil pekerjaan. yang mempunyai hubungan kuat dengan jam strategis organisasi kan kommen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar Kerja yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi Bisa pula berarti hasil kerja Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya jaan organisasi yang telah ditukan Nurlailla dalam (Masram, 2018) Kinerja merupakan hasil keluar dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Prawirosentono dalam (Sinambela, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan noma dan etika.

(Sinambela, 2019) Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disama artikan dengan pestasi kerja, efektivitas kerja hasil kerja. Pencap aian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian dasarnya maupun prosesnya Widodo dalam (Harbani, 2017) Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI dalam (Pasalong, 2017;203) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. konsep kinerja yang dikemukakan lan-ri lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai.

Bambang Kusriyanto dalam (Mangkunegara, 2014) Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes dalam (Mangkunegara, 2014) Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut (Mangkunegara, 2014) Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Steppen Robbins dalam (Sinambela, 2019) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersana kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas.

(Sinambela 2019:10) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

(Hartanto, 2019) Kinerja berasal dari akar kata to perform mempunyai pengertian melakukan, menjalankan dan melaksanakan.

Simanjuntak dalam (Ali, 2023) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan. bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dengan melakukan penilaian kinerja. pelaksana suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang di harapkan. defini ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses penyempurnaan-penyempurnaan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. berkaitan hal diatas (Pasolong, 2017) menyatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga iberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Dwiyanto dalam (Pasolong, 2017), Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Chung dan Megginson dalam (Mangkunegara, 2014) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2014) penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. penilaian dalam proses penilaian atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang).

Daft dalam (Ni Kadek et all, 2020) Penilaian kinerja terdiri dari atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja karyawan, merekam penilaian dan menyediakan umpan balik kepada karyawan.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan hasil kinerja organisasi. disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksana kegiatan, program, dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja.

Penilaian kinerja tidak semata-mata hasil fisik kerja tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang kemampuan.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Agus Sunyoto dalam (Mangkunegara, 2014) tujuan

dari penilaian kerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Medentifikasikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal hal yang perlu diubah.

Jika penilaian kinerja diarahkan untuk memicu kinerja seseorang itu sendiri, maka penilaian kinerja identik dengan upaya memberi motivasi. motivasi inilah yang pada gilirannya diharapkan dapat memicu produktivitas seseorang. dengan demikian, kehadiran suatu sistem penilaian yang baik yang ditopang oleh aspek validitas, realibilitas dan relevans merupakan kunci yang menentukan efektivitas sebuah proses penilaian kinerja.

Menurut Kumorotomo dalam (Pasolong, 2017) menggunakan indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

1. Efisiensi

Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.

2. Efektivitas

Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikan organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan

3. Keadilan

Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan. kedua mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

4. Daya tanggap

Daya tanggap yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Zeithaml, Parasuraman, dan Berry dalam (Pasolong, 2017) Kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui indikator yang sifatnya fisik. penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilihat dari aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung-gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.
2. Dukungan organisasi, meliputi: pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan manajemen, meliputi: mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah.

Penertiban merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan kepada siapapun yang tidak mentaati peraturan-peraturan pada tempat atau daerah dimanapun yang sudah ada aturannya. adanya penertiban karena adanya pelanggar, pelanggar yaitu seseorang yang tidak taat pada aturan atau tata tertib pada lokasi tersebut. penertiban tidaklah akan dilakukan jika pada lokasi tersebut tidak ada yang melanggar. pelanggaran pada lokasi dimana lokasi tersebut sudah ada aturannya untuk ditaati oleh siapapun yang tidak memiliki wewenang lokasi yang dilarang melakukan hal apapun disitu tanpa seizin yang berwenang

Penertiban dalam pemanfaatan ruang adalah usaha atau kegiatan untuk mengambil tindakan agar pemanfaatan ruang sesuai rencana dapat terwujud. kegiatan penertiban dapat dilakukan dalam bentuk penertiban langsung dan penertiban tidak langsung penertiban dilakukan melalui mekanisme penegakan hukum yang diselenggarakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. sedangkan penertiban tidak langsung dilakukan dalam bentuk sanksi disinsentif antara lain melalui pengenaan retribusi secara progresif atau membatasi penyediaan sarana dan prasarana lingkungannya.

Menurut Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dalam (Warpani, 2012), terdapat beberapa pengertian yang berkaitan dengan parkir, diantaranya yaitu

1. Keadaan tidak bergerak dari suatu kendaraan yang bersifat sementara atau tidak tetap disebut parkir.
2. Berhenti adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan untuk sementara dengan pengemudi tidak meninggalkan kendaraan.
3. Fasilitas parkir adalah lokasi yang ditentukan sebagai tempat pemberhentian kendaraan yang tidak bersifat sementara untuk melakukan satu kegiatan dalam kurun suatu waktu
4. Fasilitas parkir di luar badan jalan (Off-Street Parking) adalah fasilitas parkir kendaraan diluar tepi jalan umum yang digunakan dibuat khusus atau penunjang kegiatan yang dapat berupa tempat parkir dan/atau gedung parker
5. Satuan Ruang Parkir (SRP) adalah ukuran luas efektif untuk meletakkan kendaraan (mobil penumpang, bus/truk, atau sepeda motor), termasuk ruang bebas dan lebar buka pintu
6. Jalur sirkules adalah tempat yang digunakan untuk pergerakan kendaraan yang masuk dan keluar dari fasilitas parkir
7. Jalur gang merupakan jalur antara dua deretan ruang parkir yang berdekatan
8. Kawasan parkir adalah kawasan atau area yang memanfaatkan badan jalan sebagai fasilitas parkir dan terdapat pengendalian parkir melalui pintu masuk

Pengertian parkir liar bahwa sesuatu pelanggaran terhadap aturan lalu lintas yang di tandai dengan rambu larangan parkir, rambu larangan stop, serta larangan parkir bahu jalan, larangan di tetapkan karena alasan kapasitas jalan lebih di utamakan dari pada memberi akses keselamatan dapat di artikan bahwa parkir liar kegiatan perparkiran yang melanggar aturan dalam melakukan perparkiran yang di tetapkan oleh pemerintah daerah, peparkiran yang dilakukan oleh oknum jura parkir yang ilegal, bertujuan untuk meraup keuntungan sendiri, tanpa mempertimbangkan Yang merugikan hak- hak orang lain, parkir liar merupakan parkir yang muncul secara ilegal atau tidak resmi dengan klaim lahan parkir secara sepihak, tidak berada pada pembinaan pemerintah kabupaten

atau kota serta uang hasil parkir tidak termasuk ke pemerintah sebagai bentuk pendapatan asli daerah.

Pengertian parkir liar menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Pasal 1 ayat 15 parkir adalah keadaan kendaraan berhenti atau tidak bergerak untuk beberapa saat dan di tinggalkan pengemudinya. pengertian parkir juga dapat di artikan setiap kendaraan yang berhenti pada tempat tertentu yang dinyatakan dengan rambu atau tidak, serta tidak semata-mata untuk menaikkan dan atau menurunkan orang dan atau barang. Secara hukum untuk parkir ditengah jalan rayanamun parkir disisi jalan umumnya diperbolehkan fasilitas parkir dibangun bersama-sama dengan kebanyakan gedung, untuk memfasilitasi setiap kendaraan pemakai gedung. termasuk dalam pengertian parkir adalah setiap kendaraan yang berhenti pada tempat-tempat tertentu baik yang dinyatakan dengan rambu lalu lintas ataupun tidak, serta tidak semata-mata untuk kepentingan menaikkan dan menurunkan orang atau barang.

## METODE

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di kawasan pasar induk Amuntai di JL. Abdul Azis, Antasari, Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan. dan pasar Unggas di Jl. Pasar Amuntai Antasari, Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendalam. Artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya (Anggara, 2015:21). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara purposive sampling berjumlah 11 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## PEMBAHASAN

### 1. Efisiensi

Komunikasi kurang baik yang mana petugas Dinas Perhubungan hanya menyampaikan larangan parkir liar berupa lisan saja tidak ada betuk fisik berupa papan pemberitahuan. Kemudian indikator lingkungan parkir liar kurang baik karena masih banyaknya parkir liar yang mengganggu kelancaran lalu lintas.

### 2. Efektifitas

Rasionalitas teknis kurang baik, dimana dalam bertugas pegawai Dinas Perhubungan melakukan tugas kurang ahli dalam menertibkan parkir. Indikator tujuan organisasi cukup baik yang mana penataan dan penertiban dengan tujuannya untuk mewujudkan keselamatan dan ketertiban. Kemudian indikator hasil kerja kurang baik karena masih banyaknya parkir liar yang di temukan.

### 3. Keadilan

Distribusi cukup baik yang mana Dinas Perhubungan adakan hanya setiap dalam tiga bulan sekali untuk pengecekan keluhan tukang parkir di lapangan sekaligus penertiban parkir. Kemudian indikator objektif masih kurang karena petugas akan bertindak melakukan penertiban menunggu adanya laporan dari masyarakat.

### 4. Daya Tanggap

Profesional petugas masih kurang baik yang mana ada beberapa pegawai belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja mereka. Indikator tanggung jawab pegawai sudah cukup baik yang mana petugas Dinas Perhubungan dalam bekerja petugas bertanggung jawab akan tupoksinya masing-masing, indikator kemampuan cukup baik terlihat yang mana dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam bekerja yang mana penertiban parkir liar dilakukan pembinaan dan teguran kepada penjaga parkir liar. Kemudian indikator

pengetahuan sudah baik yang mana dalam penertiban parkir liar itu petugas Dinas Perhubungan melakukan sosialisasi mengenai larangan parkir liar serta membina penjaga parkir yang terjaring razia

Faktor pendukung

1. Memahami Tugasnya Dalam Menertibkan Parkir Liar
2. Adanya Dukungan Dari Instansi Lain

Faktor penghambat

1. Tidak Ada Payung Hukum Yang Kuat Untuk Menidak Lanjuti
2. Kurangnya Pemberitahuan Mengenai Larangan Parkir Liar
3. Kurangnya Profesional petugas dalam bertugas

## SIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1. Kinerja Dinas Perhubungan dalam Penertiban Parkir Liar di Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Pasar Induk Amuntai dan Pasar Unggas) masih bisa dikatakan kurang. Pertama, Sub Variabel efisiensi di ketahui indikator komunikasi kurang baik yang mana petugas Dinas Perhubungan hanya menyampaikan larangan parkir liar berupa lisan saja tidak ada betuk fisik berupa papan pemberitahuan. Kemudian indikator lingkungan parkir liar kurang baik karena masih banyaknya parkir liar yang mengganggu kelancaran lalu lintas. Kedua, sub variabel Efektivitas di ketahui indikator rasionalitas teknis kurang baik, dimana dalam bertugas pegawai Dinas Perhubungan melakukan tugas kurang ahli dalam menertibkan parkir. Indikator tujuan organisasi cukup baik yang mana penataan dan penertiban dengan tujuannya untuk mewujudkan keselamatan dan ketertiban. Kemudian indikator hasil kerja kurang baik karena masih banyaknya parkir liar yang di temukan. Ketiga, sub variabel keadilan di ketahui indikator Indikator distribusi cukup baik yang mana Dinas Perhubungan adakan hanya setiap dalam tiga bulan sekali untuk pengecekan keluhan tukang parkir di lapangan sekaligus penertiban parkir. Kemudian indikator objektif masih kurang karena petugas akan bertindak melakukan penertiban menunggu adanya laporan dari masyarakat. Keempat, sub variabel daya tanggap di ketahui indikator profesional petugas masih kurang baik yang mana ada beberapa pegawai belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja mereka. Indikator tanggung jawab pegawai sudah cukup baik yang mana petugas Dinas Perhubungan dalam bekerja petugas bertanggung jawab akan tupoksinya masing-masing, indikator kemampuan cukup baik terlihat yang mana dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam bekerja yang mana penertiban parkir liar dilakukan pembinaan dan teguran kepada penjaga parkir liar. Kemudian indikator pengetahuan sudah baik yang mana dalam penertiban parkir liar itu petugas Dinas Perhubungan melakukan sosialisasi mengenai larangan parkir liar serta membina penjaga parkir yang terjaring razia. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dinas Perhubungan dalam Penertiban Parkir Liar di Kabupaten Hulu Sungai Utara( Studi Kasus Pasar Induk Amuntai Dan Pasar Unggas) Faktor penghambat tidak adanya aturan yang kuat untuk petugas melakukan penertiban parkir liar agar memberikan efek jera tetapi hanya melakukan pembinaan dan teguran saja kepada penjaga parkir. Dan kurangnya penyampaian informasi berupa papan pemberitahuan seperti plang, spanduk dan lainnya yang membuat masyarakat kurang mengetahui larangan parkir liar. Faktor pendorong petugas melakukan semaksimal mungkin untuk yang terbaik dalam kerjanya walupun ada beberapa yang masih belum paham dengan tupoksi tugasnya. adanya dukungan dari instansi lain terkait yang membantu Dinas Perhubungan dalam menertibkan parkir liar yaitu dari TNI&Polri serta Satuan Pamong Praja. 1. Kepala Dinas Perhubungan, diharapkan untuk menambah anggota petugas penertiban parkir liar untuk dapat menjangkau seluruh kawasan parkir liar. yaitu dengan cara membuka lowongan penerimaan pegawai Dishub secara umum atau dengan cara menambah anggota dari petugas penertiban lapangan dari bidang LLASD sedang tidak bertugas. Kepala Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan, lebih tingkatkan waktu dan sistem penertiban parkir, serta mengawasi petugas di lapangan. Dengan cara yaitu penertiban ini agar bisa di lakukan satu bulan sekali dan di tindak dengan tegas agar tidak ada ruang untuk para oknum parkir liar

beroperasi. Keselamatan Lalu Lintas Jalan, diharapkan untuk membuat tanda pemberitahuan tentang larangan parkir liar berupa spanduk dan lainnya. Dengan cara yaitu membuat papan pemberitahuan atau spanduk di pasang pada sekitaran pasar yang rawan parkir liar dan lainnya untuk masyarakat lebih mengetahui mengenai larangan parkir liar. Seksi Angkutan dan Terminal, meningkatkan kegiatan sosialisasi harus lebih di optimal yaitu bersosialisasi kepada masyarakat agar menggunakan tempat parkir resmi dan menindak tegas. yaitu dengan cara melakukan sosialisasi ke berbagai tempat yang terdapat banyak parkir liar agar informasi mengenai larangan parkir liar ini tersampaikan dengan baik Pengadministrasi Perizinan, meningkatkan hubungan dan komunikasi dengan masyarakat harus lebih baik karena tanpa adanya hubungan yang baik dengan masyarakat maka pelaksanaan penertiban parkir liar tidak akan mencapai hasil yang di harapkan. Dengan cara yaitu melakukan pendekatan kepada masyarakat agar mereka menerima mengenai larangan parkir liar selain menghambat arus lalu lintas juga mempengaruhi kelancaran ekonomi daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harbani, P. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.
- Anshari, M.R. (2021) 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.
- Arlan, A.S. (2022) 'KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN', *Al'iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.
- Arlan, A.S. (2023) 'Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin', *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.
- Febriadi, H. (2021a) 'DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.
- Febriadi, H. (2021b) 'MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.
- Febriadi, H. (2021c) 'UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.
- Noorrahman, M.F. (2023) 'Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai', *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.



- Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) 'PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.
- Oktavianty, P.A. *et al.* (2023) 'Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI "GUSI")', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.
- Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.
- Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.
- Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.
- Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Musyafak, Najaran dan Lulu Choirun Nisa. (2020). Resilensi Masyarakat Melawan Radikalisme; Aksi Damai dalam konflik Agama Semarang. CV.Lawwana
- Nurfitriani. (2022). Kinerja Karyawan. Makassar:Cendikia Publisher
- Pasolong, Hambani. (2017).Teori Administrasi Publik. Bandung:Alfabeta
- Suging, Bambang. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif (eksplanatif). Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.