



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRANSPORTASI KOTA
DILIHAT DARI ASPEK KETERSEDIAAN SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Kota Makassar)**

***CITY TRANSPORTATION POLICY IMPLEMENTATION
VIEWED FROM THE ASPECT OF HUMAN RESOURCES AVAILABILITY
(Case Study Makassar)***

Wahidin

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi – Lembaga Administrasi Negara, Makassar.
e-mail: wahidin@lan.go.id

Abstrak

Masalah transportasi di Kota Makassar sudah berada pada kondisi yang sudah memprihatinkan dimana para pengguna jalan tidak lagi merasa nyaman, aman dan tenang berkendara disebabkan karena kemacetan, kecelakaan, dan pelanggaran lainnya, para pengguna jalan tidak lagi peduli pada peraturan lalu lintas dan angkutan jalan yang telah dikeluarkan pemerintah, yakni Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia (implementor) pada Dishub Kota Makassar belum memadai baik kuantitasnya maupun kualitasnya, sehingga berdampak pada sistem transportasi di Kota Makassar belum efektif dan efisien. Untuk itu Dishub Kota Makassar seyogianya memfokuskan pada pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan transportasi dalam Kota Makassar yang efektif dan efisien (tertib, nyaman, aman dan murah).

Kata kunci: Pemerintah Kota, Implementasi Kebijakan, Ketersediaan Sumber Daya Manusia.

Abstract

Transportation problems in Makassar has already been in quiet poor conditions that road users have no longer feel comfortable, safe and quiet driving due to congestion, accidents, and other violations. Road users have no longer care about traffic rules and road transportation laws which was issued by the government, such as Law No. 22 of 2009 on Traffic and Transportation. The result of this research showed that the availability of human resources (implementor) in Makassar City Transportation Service Unit is inadequate both in its quantity and quality. Thus, the impact on the transportation system in the city of Makassar was still ineffective and inefficient. In relation to that Makassar City Transportation Service Unit should focussed on recruitment and human resource development, in order to create effective and efficient transportation in the city of Makassar (orderly, comfortable, safe and cheap).

Keywords: City Government, Policy Implementation, Human Resource Availability.

PENDAHULUAN

Sejak Indonesia merdeka di tahun 1945 pada masa itu pula Indonesia mulai membenahi diri melalui berbagai program pembangunan, baik pembangunan fisik maupun pembangunan non fisik untuk mengejar ketertinggalan dengan negara-negara lain di dunia. Pembangunan fisik maupun pembangunan non fisik keduanya tidak bisa dipisahkan karena saling menopang satu sama lain.

Pada saman Orde Baru (Orba) sasaran pembangunan diarahkan pada sektor pembangunan fisik karena saat itu sangat dibutuhkan sarana dan prasarana (infrastruktur) misalnya pembangunan gedung, jalan, jembatan, pelabuhan, bandara dan lain-lain sebagai prasarana untuk mendukung proses pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan di seluruh wilayah Republik Indonesia.

Selain pembangunan fisik yang dilakukan pemerintah kota, juga pemerintah kota melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui pendidikan formal jenjang Diploma, Strata Satu, Strata Dua dan Strata Tiga. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kebijakan strategis pemerintah kota yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia (pegawai) sebagai aset organisasi yang sangat berharga dan memegang peranan penting dalam organisasi sebagai perencana, pengambil keputusan, pelaksana, pengendali dalam pelaksanaan kegiatan.

Begitu besarnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya, diharapkan bagi setiap pimpinan organisasi senantiasa memberi perhatian kepada sumber daya manusia agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Selain meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan pegawai (kualitasnya), juga diharapkan pemerintah Kota Makassar untuk mengangkat pegawai negeri utamanya pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan fungsional pada Dinas Perhubungan Kota Makassar yang selama ini masih terbatas jumlahnya, yakni 9 pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan 10 pegawai sebagai fungsional (Bagian Kepegawaian Dishub Kota Makassar, 2013).

Dalam organisasi, sumber daya sangat berperan dan menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, sumber daya terutama sumber daya manusia yang harus direncanakan, diadakan, dikembangkan (dibina) dan dipelihara, sehingga dapat dipertahankan keberadaannya dan dapat digunakan dalam waktu relatif lama dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberadaan sumber daya manusia (pegawai) pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Makassar dan merupakan salah satu aset Dishub Kota Makassar yang memegang peranan penting sebagai pemikir, perencana, pengambil keputusan dan sekaligus pelaksana tugas pokok dan fungsi Dishub Kota Makassar. Oleh karena itu tulisan ini bermaksud untuk mengetahui dan menjelaskan sumber daya manusia (pegawai) pada Dinas Perhubungan Kota Makassar yang melaksanakan tugas dan fungsi yang lebih baik, efektif dan efisien terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan transportasi Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif karena penulis ingin mendeskripsikan, mencatat dan menginterpretasikan implementasi kebijakan transportasi Kota bagi pemerintah Kota Makassar dan stakeholder.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Peneliti akan mengungkapkan data berdasarkan pengamatan, tanpa dipengaruhi oleh siapapun dari apa yang ingin diungkapkan dan diteliti.

Hal tersebut disebabkan metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yakni tentang apa yang diucapkan, ditulis, dan dilakukan secara nyata dan dapat diambil dari orang-orang atau subyek penelitian sebagaimana diungkapkan oleh Natsir (1999).

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data diolah dan dianalisis menggunakan beberapa teknik meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi dan membuat kesimpulan dan saran.

HASIL PENELITIAN

Implementasi kebijakan transportasi kota akan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien apabila dilaksanakan oleh orang-orang atau sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesional dan motivasi yang tinggi. Oleh karena itu dalam upaya mewujudkan implementasi kebijakan tersebut di atas, maka seyogianya Pemerintah Kota Makassar memprioritaskan sumber daya manusia yang memadai baik dari sisi kualitas maupun dari kuantitasnya.

Hasil wawancara Kepala Dinas Perhubungan Kota Makassar mengungkap bahwa

“Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tenaga penguji yang melakukan pemeriksaan terhadap kendaraan-kendaraan di lapangan masih sangat terbatas, baru ada 9 (sembilan) orang padahal luas wilayah dan jumlah kendaraan angkutan umum (angkutan orang dan barang) cukup banyak. Jadi tidak seimbang” (Wawancara, tanggal 20 Februari 2013).

Hasil wawancara tersebut di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Makassar khususnya tenaga penguji kendaraan umum belum memadai baik dilihat dari aspek kuantitasnya maupun dari aspek kualitasnya. Kompetensi teknis tentang Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) masih sangat terbatas jumlahnya, hanya 9 (sembilan) orang pegawai dari 10 (sepuluh) orang pegawai yang telah mengikuti pelatihan fungsional Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Keterbatasan ini akan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar dan berdampak pada kinerja Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar sebanyak 181 orang pegawai, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) 134 orang pegawai dan pegawai kontrak 47 orang. Jumlah ini belum memadai dan demikian pula dari segi kompetensi masih perlu ditingkatkan seperti yang disampaikan atau hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kota Makassar, mengatakan bahwa “sumber daya manusia masih terbatas dan lebih-lebih tenaga penguji yang melakukan pemeriksaan terhadap kendaraan-kendaraan di lapangan” (Hasil wawancara, tanggal 20 Februari 2013).

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar belum memadai, demikian pula jumlah pegawai yang memiliki kompetensi teknis sebagai penyidik atas kendaraan umum dan angkutan masih terbatas, hanya 10 (sepuluh) orang pegawai yang telah mengikuti diklat fungsional (Penyidik Pegawai Negeri Sipil disingkat PPNS) dan 9 (sembilan) orang pegawai yang telah mengikuti diklat teknis. Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kemampuan,

keterampilan dan sikap/perilaku yang lebih baik. Selain itu juga, menambah pengalaman serta motivasi bagi setiap pegawai. Di bawah ini penulis memaparkan jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang telah mengikuti diklat kepemimpinan, diklat fungsional serta diklat teknis dalam Tabel 1.

Tabel 1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar yang Telah Mengikuti Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis Dan Diklat Fungsional

No.	Jenis Diklat Yang Diikuti	Jumlah Pegawai	Keterangan
1.	Diklat Kepemimpinan Tk.II	1 orang	Kepala Dinas
2.	Diklat Kepemimpinan Tk.III	3 orang	Kabid & Kasekrt.
3.	Diklat Kepemimpinan Tk.IV	16 orang	Kasubag, Kasi & Kepala UPTD.
4.	Diklat Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB)	9 orang	Bidang dan Seksi.
5.	Diklat Fungsional Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	10 orang	Bidang dan Seksi.
6.	Diklat Teknis Analisa Dampak Lalu Lintas (Andalalin).	1 orang	Bidang Lain.

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2013.

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar yang telah mengikuti diklat, baik diklat kepemimpinan maupun diklat teknis dan diklat fungsional masih terbatas jumlahnya dibanding dengan jumlah pegawai negeri yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti diklat. Disamping itu tuntutan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar yang masih dirasakan kurang terutama kompetensi teknis dan fungsional. Kondisi ini sejalan yang disampaikan Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Makassar pada hari Selasa, tanggal 17 April 2013, bahwa :

“Masih ada beberapa pegawai kita yang telah menduduki jabatan struktural eselon IV namun belum mengikuti diklat kepemimpinan. Demikian pula diklat teknis dan diklat fungsional yang masih sedikit jumlah pegawai yang mengikuti. Masalahnya dana yang

disediakan pemerintah kota untuk biaya diklat sangat terbatas”.

Keterbatasan anggaran pemerintah Kota Makassar yang dialokasikan untuk biaya mengikuti diklat bagi pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar menyebabkan terbatasnya pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar yang diutus untuk mengikuti diklat, khususnya diklat teknis dan fungsional akibatnya jumlah pegawai negeri yang memiliki kompetensi di bidang perhubungan m i s a l n y a kompetensi untuk pengujian kendaraan bermotor (PKB), penyidik pegawai negeri sipil (PPNS)

dan kompetensi lainnya. Mengantisipasi keterbatasan tersebut bagi pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar, maka pemerintah kota seyogianya mempersiapkan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan pegawai negeri dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil khususnya pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan jumlah yang memadai dalam suatu organisasi akan membawa organisasi yang bersangkutan (Dinas Perhubungan Kota Makassar) akan dapat sukses dan eksis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Demikian sebaliknya bilamana kualitas sumber daya manusia terbatas serta jumlahnya, akan turut menghambat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar dan pada gilirannya akan menghambat pencapaian kinerja Dinas Perhubungan Kota Makassar. Selain jenis diklat yang telah diikuti oleh pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar, penulis

akan menampilkan pula tingkat pendidikan pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar sebagai berikut :

Tabel 2

Data Pegawai Negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Januari 2013

No.	Tingkat Pendidikan	PNS	Peg. Kontrak	Jumlah
1.	Strata Dua (S2)	22 orang	1 orang	23 orang
2.	Strata Satu (S1)	31 orang	16 orang	47 orang
3.	Diploma 3	7 orang	3 orang	10 orang
4.	SLTA	66 orang	23 orang	89 orang
5.	SLTP	8 orang	1 orang	9 orang
6.	SD	—	3 orang	3 orang
	JUMLAH	134 orang	47 orang	181 orang

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2013.

Sumber daya manusia (pegawai negeri) pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dilihat dari latar belakang pendidikannya masih didominasi latar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), yakni 89 orang pegawai disusul lulusan Strata Satu (S1) sebanyak 47 orang pegawai kemudian Strata Dua (S2) 23 orang pegawai, Diploma 3 sebanyak 10 orang pegawai dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Dasar (SD) masing-masing 9 orang pegawai dan 3 orang pegawai. Dengan komposisi tingkat pendidikan pegawai negeri sipil yang telah disebutkan di atas di mana masih didominasi pegawai yang berpendidikan SLTA, maka seyogianya Dinas Perhubungan Kota Makassar dapat mendorong pegawainya untuk mengembangkannya atau memberikan tugas belajar kepada setiap pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S1, S2 dan S3) serta mengirim pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) terutama diklat teknis dan diklat fungsional yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Keterbatasan kompetensi yang dimiliki pegawai khususnya kompetensi teknis dan fungsional pada Dinas

Perhubungan Kota Makassar turut mempengaruhi kinerja Dinas Perhubungan Kota Makassar terutama dalam Pemeriksaan Kendaraan Bermotor (PKB) yang harus dilakukan sebagai salah satu tugas pokok Dinas Perhubungan Kota Makassar yang dilakukan secara berkala untuk memberikan kepastian suatu kendaraan bermotor layak jalan atau tidak. Hal ini penting dilakukan agar supaya kendaraan yang bergerak di jalan raya dapat bergerak dengan baik, aman dan nyaman, sehingga terjamin keselamatan kendaraan berjalan di jalan umum dan keselamatan bagi penumpangnya.

Sumber daya manusia (pegawai negeri) yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Makassar dilihat dari aspek pangkat dan golongan bervariasi mulai dari pangkat/golongan yang terendah, yakni Juru, I/c sampai yang tertinggi, yakni Pembina Tk. I, IV/c. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar Berdasarkan Pangkat dan Golongan. Per 1 Januari 2013

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai
1.	Pembina Tingkat I / IV c2 orang	
2.	Pembina / IV a	9 orang
3.	Pembina Tingkat I / III d	7 orang
4.	Penata / III c	13 orang
5.	Penata Muda Tingkat I / III b	10 orang
6.	Penata Muda / III a	11 orang
7.	Pengatur Tingkat I / II d —	
8.	Pengatur / II c	11 orang
9.	Pengatur Muda Tingkat I / II b	14 orang
10.	Pengatur Muda / II a	49 orang
11.	Juru Tingkat I / I d	2 orang
12.	Juru / I c	6 orang
	Jumlah	134 orang

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2013.

Data dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa pegawai negeri Dinas Perhubungan Kota Makassar yang

definitif dilihat dari aspek pangkat dan golongan masih lebih banyak golongan I dan II dibanding dengan golongan III dan IV. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih banyak tenaga operasional di lapangan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar. Golongan I dan II ini tersebar di Sekretariat yang membawahi tiga Sub Bagian dan empat bidang dan masing-masing bidang membawahi tiga Sub Bidang serta satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Dari struktur ini menggambarkan banyak dan luasnya cakupan tugas pokok dan fungsi baik di sekretariat yang membawahi tugas sub bagian yang melaksanakan tugas pendukung (tugas staf) dan empat bidang yang masing-masing bidang membawahi tiga sub bidang yang melaksanakan tugas lini (tugas pokok) Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Sehubungan dengan keadaan pegawai tersebut di atas yang lebih banyak pegawai golongan I dan II yang berijazah SLTA, SLTP dan SD, pimpinan sudah harus mempertimbangkan keadaan tersebut dan mencari alternatif yang lebih baik dalam arti bahwa pegawai yang sudah ada perlu ditingkatkan kemampuannya, keterampilan, dedikasi/motivasinya melalui pemberian tugas belajar, ijin belajar, ditugaskan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan masing-masing pegawai yang nantinya diharapkan dapat menjadi pemikir, penggagas, konseptor, perencana dan sekaligus pelaksana yang baik, bertanggung jawab dan memiliki dedikasi/motivasi yang tinggi.

Oleh karena itu, organisasi yang bisa bertahan dan eksis ke depan adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal, memiliki kompetensi, profesional, dedikasi dan motivasi yang tinggi. Sumber daya manusia yang demikian tentunya akan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya

dengan baik, efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (sesuai visi, misi, sasaran, program dan kegiatan). Dengan demikian dalam rangka mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan secara efektif dan efisien, Dinas Perhubungan Kota Makassar tidak ada pilihan lain selain terus-menerus meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, perilaku yang baik serta motivasi yang tinggi bagi seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar terutama tugas yang berkaitan langsung dengan implementasi kebijakan transportasi kota yang lebih tertib, nyaman, aman dan mudah terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi kebijakan transportasi Kota Makassar dilihat dari aspek ketersediaan sumber daya manusia, belum terlaksana dengan efektif yang ditandai dengan masih banyaknya masalah yang berkaitan dengan transportasi Kota Makassar antara lain seperti: masih banyak kendaraan umum yang bergerak di jalan belum diuji untuk layak jalan, di mana-mana terjadi kecelakaan dan kemacetan di jalan. Selain itu masalah keterbatasan sumber daya manusia (pegawai) Dinas Perhubungan Kota Makassar masih terbatas terutama yang memiliki kompetensi teknis dan fungsional yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan kebijakan di bidang transportasi kota. Jauh sebelumnya Edward III (Nugroho, 2009) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan dan salah satu di antaranya adalah faktor sumber daya manusia. Efektifnya atau keberhasilan implementasi kebijakan disebutkan oleh Edward III (2008) bahwa ada 4 (empat) variabel yang mempengaruhi efektif atau berhasilnya implementasi kebijakan, yaitu :

1. *Communication*
2. *Resources*
3. *Dispotition*
4. *Bureaucratic structural*.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan transportasi Kota Makassar sebagian besar ditentukan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai baik kualitas maupun kuantitasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menyimpulkan bahwa dalam implementasi kebijakan transportasi Kota Makassar, Dinas Perhubungan Kota Makassar selaku implementor belum dapat terlaksana dengan efektif disebabkan sumber daya manusia (pegawai) masih terbatas terutama yang memiliki kompetensi teknis. Keterbatasan jumlah pegawai tersebut tidak sebanding dengan luas wilayah Kota Makassar dan jumlah kendaraan umum yang bergerak dalam Kota Makassar cukup banyak dan beragam jenis/tipenya. Selain itu, sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Makassar masih terbatas dan masih didominasi golongan I dan golongan II (tenaga operasional). Kondisi ini telah menunjukkan bahwa tenaga pemikir, konseptor, perumus kebijakan, perencana, desainer, penggerak kelompok dan pengambilan keputusan yang tepat dan cepat masih terbatas/kurang. Oleh karena itu, sebaiknya pemerintah Kota Makassar segera memenuhi keterbatasan jumlah dan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sebagai instansi yang bertanggung jawab secara fungsional dalam implementasi kebijakan transportasi Kota Makassar.

REFERENSI

- Abednego. 2013. Implementasi Kebijakan Transportasi Darat Kota Ambon. Makassar: Pasca Sarjana Universitas Negeri Makassar.
- Adisasmitas, Rahardjo dan Adji Sakti Adisasmita. 2011. Manajemen Transportasi Darat Mengatasi Kemacetan Lalu Lintas di Kota Besar. Yogyakarta. Edisi Pertama. Graha Ilmu.
- Dinas Perhubungan Kota Makassar. 2013. Laporan Keadaan Pegawai. Makassar.
- Edwards III, C. George. 1980. Implementing Public Policy. Congressional Quarterly Press (C.Q. Press) 1431422 nd, Street N.W. Washington D.C. 20037.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, Riant. 2009. Public Policy. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.