

ANALISIS KINERJA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Perparkiran Kota Surakarta)

Oleh:

Sentot Darmodjo, Dyah Hariani, Hesti Lestari

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

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Technical unit dept. parking surakarta city who acts as management parking surakarta should have a good performance in order the parking management surakarta city. It was because still many problems caused by the parking itself. Technical unit dept. parking city surakarta is agency which give responsibility to transportation agency head communication and informatics surakarta city.

Research aims to tell performance transportation department communication and informatics uptd parking surakarta city and for identifies factors support and hinder performance transportation department communication and informatics Surakarta city.

In this research researchers used method research qualitative spatially descriptive, thus data collected shaped words, its picture instead figures. The data covering transkip the interview, notes field, photos, personal document and others.

The result of this research showed that performance transportation department communication and informatics technical unit basic parking surakarta city overall can be said to have went on quite well and in terms of factors support the performance of technical unit basic parking surakarta city among others management policies, management of human resources technology, culture organization, leadership. While factor that inhibits performance technical unit basic parking surakarta city is organizational structure, incentives given special for employees who for achievement and there is still employees who do not control science tehnologi.

Keywords: *organizational performance, supporting factors, inhibiting factors.*

1. PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam era reformasi ini, tuntutan pelayanan yang berkualitas semakin meningkat terhadap kinerja para penyedia pelayanan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan, apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan, pelayanan publik sebagai bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh

Instansi Pemerintah Pusat, di daerah, dan di lingkungan BUMN atau BUMD dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan

(*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen kinerja adalah suatu gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Namun dalam pelaksanaannya tetap memperhatikan aspek manajemen pelayanan publik dengan memenuhi syarat-syarat yang telah disepakati bersama, seperti: kesederhanaan, kejelasan dan kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, keadilan, dan ketepatan waktu.

Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggungjawab, dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu. Bagi organisasi, dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan. Bagi manajer, mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat

kompetensi. Bagi individu, memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Perparkiran saat ini bukanlah suatu fenomena yang baru. Karena permasalahan dalam perparkiran sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari di banyak kota, baik di kota besar maupun kota yang sedang berkembang. Masalah perparkiran ini semakin hari semakin mempengaruhi pergerakan kendaraan, dimana kendaraan yang akan melewati tempat-tempat yang mempunyai aktivitas yang tinggi pergerakan kendaraan yang melaju akan terhambat oleh kendaraan yang terparkir dibadan jalan sehingga mengakibatkan kemacetan.

Masalah parkir juga merupakan masalah yang dialami oleh kota-kota besar di dunia. Masalah parkir ini jika tidak ditangani dengan baik akan memperparah masalah kemacetan lalu lintas, maka untuk mengatasinya diperlukan kebijakan dan pengelolaan perparkiran Menurut (Santoso,1997:34). Pada dasarnya kebijakan pengelolaan perparkiran dalam rangka pengendalian parkir memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengontrol aktivitas pergerakan dan lalu lintas, serta pertumbuhan ekonomi suatu kawasan (Hendrawan,1998:47). Hal tersebut disebabkan perparkiran merupakan bagian yang penting dalam manajemen lalu lintas.

Kinerja yang sudah dilakukan oleh Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi selama ini dalam pengelolaan parkir di Kota Surakarta tersebut adalah dengan menyediakan tempat khusus parkir, tempat khusus parkir adalah tempat yang disediakan oleh pemerintah daerah yang baik pengelolaannya dikelola sendiri maupun kerjasama dengan pihak ketiga, yang meliputi pelataran, lingkungan, taman, dan gedung parkir yang digunakan untuk fasilitas tempat khusus parkir kendaraan.

Pembatasan-pembatasan lahan parkir komersial yang bertujuan untuk meminimalkan kemacetan yang pada umumnya kendaraan yang terparkir dibadan jalan berada pada sekitar pusat kegiatan masyarakat seperti: perkantoran, sekolah, supermarket, mall, rumah makan, pasar, dan lain-lain. Maka diperlukan suatu upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu bentuknya adalah pengadaan lahan parkir yang cukup, dan penentuan model perparkiran yang tepat pada lahan parkir yang ada, dimana kebutuhan akan lahan parkir dan prasarana yang dibutuhkan harus sesuai dan seimbang dengan karakteristik perparkiran.

Dengan adanya kebijakan tersebut, diharapkan bisa memperbaiki manajemen perparkiran kota surakarta sehingga hasilnya estetika Kota Surakarta bisa dapat terjaga dan kemacetan yang ditimbulkan dari kesemrawutan dalam mengatur kendaraan yang parkir dipinggir jalan utama, dapat dihilangkan. Serta pendapatan asli daerah dari pengelolaan perparkiran dapat dimaksimalkan.

Namun, hal yang lebih penting terdapat pada kesadaran masyarakat dalam memberikan sumbangsih terhadap pengaturan perparkiran Kota Surakarta yaitu dengan memarkirkan kendaraannya ditempat yang telah memang disediakan untuk memarkirkan kendaraannya.

Selain hal tersebut, pemerintah surakarta juga menetapkan tarif retribusi yang ditetapkan di dalam Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2011 yang tercantum pada tabel 1.1 sbb:

Tabel 1.1
Tarif Retribusi Parkir

Zona	Jenis Kendaraan	Tarif Sekali Parkir
A	Sepeda	500
	Andong/Dokar	500
	Sepeda Motor	3000
	Mobil Penumpang/Pick Up	5000
	Bus Sedang/Truk Sedang	8000
	Bus Besar/Truk Besar	10000
B	Sepeda	500
	Andong/Dokar	500
	Sepeda Motor	2500
	Mobil Penumpang/Pick Up	4000
	Bus Sedang/Truk Sedang	6500
	Bus Besar/Truk Besar	8500
C	Sepeda	500
	Andong/Dokar	500
	Sepeda Motor	2000
	Mobil Penumpang/Pick Up	3000
	Bus Sedang/Truk Sedang	5000
	Bus Besar/Truk Besar	7000
D	Sepeda	500
	Andong/Dokar	500
	Sepeda Motor	1500
	Mobil Penumpang/Pick Up	2000
	Bus Sedang/Truk Sedang	3500
	Bus Besar/Truk Besar	5500
E	Sepeda	500
	Andong/Dokar	500
	Sepeda Motor	1000
	Mobil Penumpang/Pick Up	1500
	Bus Sedang/Truk Sedang	3000
	Bus Besar/Truk Besar	4000

Sumber: Peraturan Daerah No.9 Tahun 2011

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Besaran tarif Retribusi Pelayanan Parkir Di Tepi Jalan Umum untuk Tahun 2012 maksimal sampai zona c.
2. Peningkatan zona setelah Tahun 2012 dengan Peraturan Walikota.
3. Penentuan zona ditentukan dengan Peraturan Walikota.
4. Khusus untuk sekolah, tempat ibadah, rumah sakit (Rumah Sakit Umum Daerah, Puskesmas) tidak dikenakan tarif progresif. (untuk penjemput dikenakan tarif progresif).
5. Satu kali parkir maksimum 1 (satu) jam, tiap satu jam kelebihan dikenakan tarif tambahan sebesar 100 % dari besarnya retribusi yang ditetapkan. Kelebihan jam parkir kurang dari 1 (satu) jam dihitung 1 (satu) jam.

Pengertian Retribusi itu sendiri adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa pelayanan yang khusus disediakan dan atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan retribusi parkir, di Kota Surakarta merupakan salah satu sumber pendapatan daerah yang cukup potensial dalam rangka menunjang penerimaan pendapatan asli daerah Kota Surakarta.

Agar tercipta ketertiban dan kelancaran lalu lintas di Kota Surakarta, maka perlu menata ulang tata laksana perpustakaan, sehingga disini pemerintah mengeluarkan:

1. Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2011 tentang tarif retribusi parkir. Pada penerapannya zona parkir dibagi menjadi 5 zona, yaitu zona A, B, C, D dan E.
2. Peraturan Daerah No. 7 tahun 2004 tentang penyelenggaraan tempat khusus parkir.

Di dalam peraturan daerah tersebut dibuat untuk mengatur semua pelaksanaan yang menyangkut tentang penataan parkir yang dalam hal ini mencakup tentang penyediaan tempat khusus parkir dan juga tentang retribusi parkir, sehingga dapat terwujud ketertiban dan kelancaran dalam lalu lintas.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS KINERJA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Perpustakaan Kota Surakarta)**

1. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti memilih topik penelitian Analisa Kinerja Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta yaitu:

1. Mendisikripsikan kinerja Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta
2. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta.

1.2. Kerangka Teori

1.2.1. Administrasi Publik

Menurut Dwight Waldo (Darmadi, 2009: 13) mendefinisikan:

1. Administrasi publik adalah organisasi dan manajemen dari manusia dan benda guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah.
2. Administrasi publik adalah suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara.

1.2.2. Kinerja

Menurut Dwiyanto (2002:50-51), menyatakan indikator dalam menilai kinerja birokrasi publik meliputi :

1. Produktivitas
2. Kualitas pelayanan
3. Responsivitas organisasi
4. Responsibilitas organisasi
5. Akuntabilitas

1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik (Wibowo, 2007: 67), yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai
2. Manajemen strategis
3. Manajemen sumber daya manusia
4. Pengembangan organisasi
5. Konteks organisasi
6. Desain kerja
7. Fungsionalisasi
8. Budaya
9. Kerja Sama

Syakuri (2002:8) (dalam Istianto, 2011:126), menjelaskan bahwa untuk menampilkan kinerja yang optimal diperlukan empat persyaratan yaitu:

1. Kapasitas SDM yang memadai.
2. Rekrutmen yang baik.
3. Pembinaan yang memadai.
4. Pengawasan Masyarakat.

Soesilo (dalam Tangkilisan, 2005:180), mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi birokrasi di masa depan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan *data base* untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Ruky (dalam Tangkilisan 2005:180), mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi, yaitu :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka akan

semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standart dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lain.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan diatas. Penulis membatasi menjadi enam faktor yang akan berpengaruh pada organisasi yang diteliti keenam faktor tersebut antara lain: struktur organisasi, kebijakan pengelolaan, sumber daya manusia, teknologi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

1.3. METODE PENELITIAN KUALITATIF

Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

1.3.1. Situs Penelitian

Penelitian ini mengambil situs di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta Jalan Aru no 13 Surakarta untuk dijadikan situs penelitian.

1.3.2. Subjek Penelitian

peneliti menggunakan teknik *snowballing* dimana pertama peneliti menentukan satu orang untuk dijadikan informan, kemudian selanjutnya orang tersebut yang akan menunjuk orang lain untuk kita jadikan informan. Begitu seterusnya, sampai data

atau informasi yang diperoleh dirasa sudah cukup oleh peneliti.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis memilih subyek penelitian yaitu: Kepala UPTD Perpustakaan Kota Surakarta

1.3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah penelitian itu sendiri. Penelitian mengumpulkan data menggunakan dokumen penunjang yaitu pedoman

wawancara (*interview guide*) dan *recorder* sebagai alat bantu dalam melakukan wawancara.

1.3.4. Jenis Data

Data pada penelitian ini berbentuk data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka.

1.3.5. Sumber Data

Data Primer

Data Sekunder

1.3.6. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Observasi

Dokumentasi

1.3.7. Analisis dan Interpretasi Data

Reduksi Data

Penyajian Data

Conclusion Drawing/verification

1.3.8. Kualitas Data

Melakukan wawancara mendalam kepada informan.

Melakukan uji silang antara informasi yang diperoleh dari informan dengan hasil observasi di lapangan.

Mengkonfirmasi hasil yang diperoleh kepada informan dan sumber-sumber lain

2. ISI

2.1. Hasil Penelitian

kualitas pelayanan yang ada di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta sudah baik. Kualitas pelayanan merupakan gambaran atau proyeksi dari kinerja yang ada di organisasi itu sendiri. Jika kualitas pelayanan yang diberikan sudah baik dan memuaskan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi pun sudah baik.

Responsibilitas dalam pelaksanaan kegiatan dan tugas sudah dilaksanakan berdasarkan dengan aturan yang berlaku itu terlihat dari penuturan informan yang melaksanakan tugas dan kegiatan sesuai dengan tupoksi dan aturan yang berlaku.

pembagian tugas sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing yang sudah ditetapkan. Masing-masing pegawai sudah ada *job description*, namun dalam pembagian tugas masih ada *overlapping*. Hal tersebut diakibatkan karena jumlah pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Surakarta masih minim sedangkan pekerjaan yang harus dikerjakan sangatlah banyak baik di administrasinya maupun di lapangan.

Kebijakan pengelolaan di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta yang dimaksud berupa visi dan misi sudah jelas dan dimengerti meskipun ada pegawai yang kurang paham terhadap isi dari visi dan misi yang ada. Pengaplikasian visi dan misi yang ada sudah sesuai dengan tupoksi dan perwali yang ada.

Sumber daya manusia dalam hal ini tentang insentif yang diberikan kepada pegawai dapat dinyatakan bahwa sudah ada yang namanya upah pungut yaitu, hasil dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang berasal dari parkir sebanyak 5% diberikan kepada UPTD Perpustakaan yang diberikan setiap triwulan sekali. Selain upah pungut UPTD Perpustakaan juga mendapat KS (kesejahteraan untuk pegawai), KS ini berasal dari Pemda yang memang itu merupakan program dari pemerintah kota untuk mensejahterakan para pegawai dilingkup pemerintahan.

Bahwa Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta sudah menerapkan sistem teknologi yang berbasis komputerisasi pada penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai sehingga, dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Tingkat tanggung jawab yang dilaksanakan di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Kota Surakarta sudah baik

Kepemimpinan di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Kota Surakarta sudah baik karena hal itu dapat dilihat dari pada saat pengambilan keputusan pemimpin bersikap sebagaimana layaknya pemimpin yang dapat mengambil keputusan yang menurutnya baik untuk kebijakan di UPTD Perparkiran.

2.1. Pembahasan

Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta dalam hal kualitas pelayanan dapat dikatakan sudah baik hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dikemukakan oleh Bapak Drs. Anindita Prayoga (Kepala UPTD Perparkiran Kota Surakarta) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan *standart operasional prosedur* yang ada.

Salah satu layanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta adalah pelayanan dalam pembuatan surat ijin pengelolaan parkir dengan peningkatan layanan perijinan, dalam rangka tertib administrasi dan standar operasional prosedur, maka prosedur perijinan akan dilakukan penyempurnaan. Penyempurnaan yang terjadi dimaksudkan untuk mengurangi dampak yang timbul dikemudian hari apabila ijin telah diterbitkan.

Dari segi tanggung jawab yang ada di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaannya yang mengikuti aturan dan tupoksi yang ada.

struktur organisasi di UPTD Perparkiran Kota Surakarta masih terkendala dengan ukuran satuan kerja yang menunjukkan jumlah pegawai dalam suatu kelompok kerja. Seluruh pegawai

sudah memiliki daftar tugas-tugas umum, atau fungsi, dan tanggung jawab yang memang harus dikerjakan masing-masing, namun hal tersebut terkendala dengan adanya pembagian tugas masih *overlapping*, karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan seperti penyelesaian administrasi perijinan penyediaan lahan parkir dan juga pengontrolan kegiatan perparkiran dilapangan. Spesialisasi kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai sudah sesuai dengan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Pedoman Uraian Tugas Jabatan Struktural Unit Pelaksana Teknis Pda Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika.

Kebijakan pengelolaan terkait visi dan misi Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta. Seharusnya visi dan misi tidak hanya dijadikan menjadi pedoman saja tapi harus juga di terapkan kedalam organisasi dengan baik. Visi dan yang ada di UPTD Perparkiran Kota Surakarta isinya telah menggambarkan tentang pengekspresian produk dan layanan yang ditawarkan, serta kebutuhan-kebutuhan masyarakat, sedangkan untuk misinya telah menunjukkan karakteristik dari organisasi. Pada intinya mengenai visi dan misi yang ada di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta sudah cukup baik, karena pegawai dapat menerapkasn visi dan misi yang ada di tugas yang mereka kerjakan, meskipun masih ada pegawai yang belum paham atau belum mengerti tentang visi dan misi yang ada di UPTD Perparkiran Kota Surakarta.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi oleh Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perparkiran Kota Surakarta yaitu seperti kompensasi langsung yang berupa gaji bulanan sudah diberikan secara berkala tiap bulannya, jika mengenai kompensasi tidak langsung Dinas Perhubungan

Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta memberikan jaminan kesehatan yang berupa askes dan juga pemberian masa cuti baik itu cuti tahunan, cuti hari besar, cuti sakit, cuti bersalin seperti apa yang sudah menjadi ketetapan pemerintah dalam peraturan pemerintah No. 24 tahun 1976 tentang cuti bersama. Mengenai insentif yang diberikan untuk pegawai yang berprestasi memang belum ada, tapi di UPTD Perpustakaan menerima THR (Tunjangan Hari Raya), KS (Kesejahteraan untuk pegawai) yang berasal dari pemkot untuk kesejahteraan para pegawai dilingkup pemerintahan, dan juga UPTD Perpustakaan Kota Surakarta juga menerima bagi hasil sebanyak 5% dari PAD yang disebut upah pungut.

Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta telah menerapkan teknologi dalam pelaksanaan metode kerjanya. UPTD Perpustakaan Kota Surakarta telah menggunakan komputer dengan sistem aplikasi ULAS (Unit Layanan Aduan Surakarta) untuk mengetahui berbagai masalah yang terjadi di lapangan dan aduan-aduan masyarakat, selain ULAS, UPTD Perpustakaan juga memiliki website yang terintegrasi dengan Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika yang dapat diakses melalui *dishubkominfo.go.id*, dengan adanya website tersebut maka masyarakat dapat mengetahui tentang informasi apa saja yang ada di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika terutama pada UPTD Perpustakaan.

Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta dalam tingkat tanggung jawabnya sudah baik, karena setiap tugas yang diberikan selalu selesai tepat pada waktunya yang dikerjakan sesuai dengan protap atau dengan aturan yang telah berlaku.

Dalam kerja sama tim sudah baik, dikarenakan Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta harus

saling mendukung dan bekerja sama dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan terutama pada pelayanan jasa contohnya adalah dalam pemrosesan penerbitan ijin pembukaan lahan parkir tim administrasi harus berkoordinasi dengan tim dari lapangan sehingga data yang diperoleh dapat akurat sehingga dapat mengurangi dampak yang timbul dikemudian hari apabila ijin tersebut sudah diterbitkan. Semua pegawai diijinkan untuk melakukan inovasi dalam penyelesaian tugas tetapi harus sesuai dengan tupoksi dan aturan yang berlaku.

Dalam pengambilan keputusan Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta dilakukan oleh Kepala UPTD Perpustakaan Kota Surakarta yang dalam pelaksanaannya melalui proses pengumpulan-pengumpulan bahan yang dilakukan oleh para pegawai kemudian Kepala UPTD Perpustakaan Kota Surakarta melakukan pengambilan keputusan. Dalam pengambilan keputusan pegawai jarang ikut sertakan dalam pengambilan keputusan, pegawai hanya dapat mengumpulkan bahan-bahan yang dibutuhkan Kepala UPTD Perpustakaan untuk pengambilan keputusan, dan juga pegawai hanya diberi kesempatan untuk berpendapat yang disampaikan kepada Kepala Dinas UPTD Perpustakaan Kota Surakarta.

Pemimpin selain mengambil keputusan juga memotivasi para pegawai, biasanya motivasi atau dukungan pemimpin di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika UPTD Perpustakaan Kota Surakarta berbentuk pemberian arahan kepada para pegawai dalam menjalankan tugas, memenuhi kebutuhan kantor demi kelancaran penyelesaian tugas.

Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika selama ini tidak ada konflik yang terjadi, tapi jika ada konflik yang terjadi pemimpin akan menanyakan apa masalah yang terjadi dan akan segera memberi jalan keluar untuk menyelesaikan

masalah yang ada antar pegawai sehingga suasana kerja dapat menjadi kondusif kembali.

3. PENUTUP

3.1. SIMPULAN

1. Kinerja UPTD Perparkiran Kota Surakarta sudah cukup baik walau masih ada dimensi yang dikategorikan masih kurang baik yaitu produktivitas.
2. Kinerja organisasi UPTD Perparkiran Kota Surakarta dipengaruhi faktor pendukung dan penghambat.

3.2. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta kesimpulan di atas, maka saran yang ditujukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi, dapat dilakukan sebagai berikut:

1. **Perlunya peningkatan kompetensi, khususnya dalam penempatan pegawai sesuai dengan spesialisasi dan kemampuannya agar target dapat tercapai dengan optimal.**

Didalam struktur organisasi diperlukannya penambahan jumlah pegawai agar jumlah pekerjaan yang ada sebanding dengan jumlah pekerjaan yang ada. Sumber Daya Manusia yang kaitannya dengan pemberian insentif, UPTD Perparkiran Kota Surakarta Sebaiknya memberikan penghargaan khusus untuk pegawai yang berprestasi baik agar pegawai dapat lebih bersemangat lagi dalam pencapaian kinerja yang sudah ditentukan. Penerapan teknologi, meskipun di UPTD Perparkiran kota Surakarta sudah menerapkan sistem komputerisasi dalam pengerjaan tugasnya namun hal tersebut tidak ditunjang dengan pegawai yang terampil dalam mengoperasikan sistem tersebut

2. sehingga, seharusnya para pegawai diberikan pelatihan komputer agar dapat cakap dan terampil dalam mengoperasikan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

Darmadi, Damai dan Sudikin. 2009. *Administrasi Publik*.

Yogyakarta: Laksbang Pressindo

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Pusat Studi dan Kependudukan dan Kebijakan UGM

Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

Terry, George R. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. PT Bumi Aksara

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Skripsi

Setyaningsih, Retno. 2013. *Studi Kinerja Organisasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo*. Skripsi. Universitas Diponegoro

Pramugi, Sigit. 2013. *Analisis Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang*, skripsi. Universitas Diponegoro

Non Buku

Surat Keputusan Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Surakarta Nomor: 551.2/2970/IX/2011 tentang Standar Operasional Prosedur Pemindahan Kendaraan.

Peraturan walikota surakarta Nomor 47 tahun 2012 Tentang Pedoman uraian tugas jabatan struktural Unit pelaksana teknis

pada dinas perhubungan, komunikasi Dan
informatika
Website

<http://jepridinpasca-umblog.wordpress.com>. 2013. Studi Kasus
Penelitian Kualitatif diakses pada 9
oktober 2013 pukul: 11.35 WIB

