

PEMBINAAN JURU PARKIR OLEH DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

Oleh : Nidia Sondang

Email : nidiasondang8@gmail.com

Pembimbing : Abdul Sadad, S.Sos, M.Si

Program Studi Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761632777

Abstract

Parking attendant guidance is an activity to encourage and motivate parking attendants in trying to develop and strengthen the potential in carrying out their responsibilities as a parking attendant and can also raise awareness of their potential. The purpose of this study was to determine and analyze parking attendant guidance by the Pekanbaru City Transportation Agency. This study uses the coaching theory of Santoso (2010) which uses 4 indicators, namely: the existence of guidance, provision of a forum, education and training, in the field. The research method used is a qualitative research method with data collection techniques: interviews, observation and documentation. The results of this study indicate that the parking attendant coaching by the Pekanbaru City Transportation Agency has been running but has not been optimal. This can be seen from the results of the research that there are several parts of the indicators in the coaching concept that have not been fulfilled, namely the provision of guidance, education and training and direct involvement in the field. The parts of the indicators that have not been fulfilled are caused by several factors, namely 1) human resource factors, lack of personnel to supervise parking attendants in carrying out their obligations. 2) the communication factor, the lack of communication that exists between the Department of Transportation, the UPTD of the Pekanbaru City Parking Area and the parking attendants, as one of them is the guidance provided by related parties is not carried out thoroughly and properly. 3) budget factor, there is no definite budget for parking attendant education and training activities.

Keywords: *Coaching, Parking Attendants.*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di suatu organisasi.

Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia, diantaranya melalui kegiatan pembinaan. Pembinaan terhadap Sumber Daya Manusia ini merupakan proses memberikan atau

meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada suatu SDM dimana proses tersebut akan sangat membantu dalam mengoreksi kekurangan - kekurangan yang ada pada suatu SDM tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Sumber Daya Manusia dalam organisasi berada pada berbagai sektor salah satunya adalah sektor publik dimana pada bidang perhubungan khususnya perparkiran. Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru mempunyai tugas dan melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan bidang Perhubungan serta untuk melaksanakan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah dalam rangka desentralisasi.

Untuk menjadi Juru parkir yang bertanggung jawab maka setiap Juru parkir diberikan suatu pembinaan secara langsung. Pembinaan Juru parkir adalah upaya untuk mendorong dan memotivasi Juru parkir dalam berupaya mengembangkan dan memperkuat potensi dalam melakukan tanggungjawabnya sebagai Juru parkir dan juga dapat membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki. Proses pembinaan dilakukan secara langsung dilapangan oleh dinas perhubungan bagian UPTD Perpustakaan Kota Pekanbaru dan Juru parkir yang dibina adalah Juru parkir yang memiliki KTA (Kartu Tanda Anggota) dan yang terdaftar di Dinas Perhubungan bagian UPTD Perpustakaan Kota Pekanbaru .

Pembinaan Juru parkir dilakukan oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perpustakaan, sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) pasal 18 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 14 Tahun 2009 dan Pembinaan

sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk :

- a. Penyuluhan hukum kepada masyarakat melalui sosialisasi.
- b. Pendidikan dan pelatihan kepada Juru parkir.
- c. Peningkatan disiplin kepada Juru parkir.

Pada proses pembinaan Juru parkir terdapat maksud dan tujuan dilakukannya pembinaan Juru parkir tersebut adalah :

1. Memberikan wawasan kepada Juru parkir dalam menunjang pelaksanaan tugasnya dilapangan.
2. Memberikan masukan kepada Juru parkir akan pentingnya permasalahan parkir dalam ikut menunjang upaya penataan kelancaran sistem transportasi perkotaan.
3. Memberikan masukan kepada Juru parkir akan pentingnya peran pelayanan, pengelolaan, dan penataan parkir dalam mendukung tingkat kenyamanan masyarakat, keamanan lingkungan, dan keselamatan pengguna lalu lintas.

Saat ini proses pembinaan yang dilakukan secara langsung dan tidak diberikan wadah untuk dilakukan pembinaan karena minimnya anggaran untuk dilakukannya suatu pembinaan yang formal sehingga pembinaan tersebut tidak menyeluruh dan juga kurangnya komunikasi antara Juru Parkir dengan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perpustakaan Kota Pekanbaru.

Dalam melihat permasalahan diatas terkait dengan pembinaan Juru parkir oleh Dinas Perhubungan Kota

Pekanbaru tentu tidak terlepas adanya permasalahan lainnya yaitu:

1. Pembinaan yang dilakukan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran belum efisien dan tidak formal.
2. Tidak adanya wadah untuk dilakukannya pembinaan secara formal.
3. Masih adanya Juru parkir yang tidak memiliki KTA (Kartu Tanda Anggota) dan juga tidak memperpanjang masa berlaku KTA tersebut.
4. Tidak adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan secara khusus yang dilakukan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru kepada Juru parkir.

Atas permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang dituangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **“Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yang akan dijadikan rujukan penelitian yaitu :

1. Bagaimana Pembinaan Juru Parkir Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor – faktor yang menghambat Pembinaan Juru Parkir Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pembinaan Juru Parkir Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor penghambat Pembinaan Juru Parkir Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini akan menambah dan memberi kontribusi terhadap pengetahuan serta informasi khususnya dalam keilmuan Administrasi Publik mengenai pembinaan Juru parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

b. Secara Akademis

Penelitian ini akan menambah referensi kepustakaan dalam menjadi rujukan para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan kaitan permasalahan yang sama.

c. Secara Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan saran dan koreksi, dalam hal ini Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru khususnya dalam meningkatkan Pembinaan Juru Parkir melalui Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

KONSEP TEORI

2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Achmad, 2006) Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan

oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia.

Menurut **(Siagian, 2006)** untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, ada suatu jalan pemecahan yang harus ditempuh, yakni melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihanlah yang akan meningkatkan kemauan, kemampuan, dan kesempatan bagi seseorang untuk berperan dalam kehidupannya, secara individu maupun masyarakat. Lemahnya sumber daya manusia dapat dikarenakan beberapa macam sebab, antara lain seperti budaya masyarakat, struktur masyarakat, atau rekayasa yang sengaja diterapkan pada masyarakat tertentu. Gejala yang tampil dari lemahnya sumber daya manusia adalah:

1. Lemahnya kemauan, merasa tidak mampu, tidak percaya diri, dan merasa rendah diri.
2. Lemahnya kemampuan, terbatasnya pengetahuan, terbatasnya keterampilan, dan terbatasnya pengalaman.
3. Terbatasnya kesempatan, kurang memenuhi kebutuhan yang diperlukan, sulit ditingkatkan, tidak mampu menggunakan kesempatan, dan peluang yang diberikan.

Menurut **(Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012)** pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan

melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

2.2. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Menurut **(Efendi, 2003)** menyimpulkan bahwa pembinaan adalah pendidikan dalam rangka perbaikan dan pembaruan suatu kondisi pada perorangan, kelompok, maupun dalam aspek bidang kehidupan tertentu secara langsung termasuk di dalam bidang ekonomi, sosial budaya dan bidang politik, sehingga dengan mudah pendidikan itu dapat mencapai titik maksimal.

Menurut **(Santoso, 2010)** pembinaan untuk mencapai hasil kerja yang baik diperlukan beberapa ketentuan yaitu :

1. Adanya bimbingan, maksudnya pihak pembina memberikan bimbingan kepada pengelola sebuah lembaga atau organisasi. Pembina memberikan bimbingan bagaimana cara mengelola organisasi dengan baik agar organisasi yang dikelola berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai.
2. Pemberian wadah, wadah merupakan tempat untuk melihat sejauh mana keahlian yang dimiliki sebuah lembaga atau organisasi seperti tempat diadakan suatu pembinaan tersebut.
3. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karier dalam hal ini adalah pemberian pendidikan dan pelatihan, untuk membina kemampuan, atau mengembangkan kemampuan

berfikir dan keterampilan sebuah lembaga atau organisasi menjadi lebih baik.

4. Terjun lapangan, untuk melihat langsung perkembangan lembaga yang dibina salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan dalam rangka kegiatan pembinaan. Apabila pengawasan ini tidak dilakukan, pihak yang bertanggung jawab membina tidak dapat mengetahui sepenuhnya bagaimana hasil dari binaan yang telah mereka berikan. Apakah lembaga yang dibina benar – benar melakukan apa yang telah diberikan oleh pihak yang membina.

Sudjana dalam Septiyani (2013:17) berpendapat bahwa pembinaan secara luas dapat diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur - unsur tersebut dapat berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. Unsur - unsur organisasi itu mencakup peraturan, kebijakan, tenaga penyelenggara, staf dan pelaksana, bahan dan alat, dan biaya. Dengan perkataan lain, pembinaan mempunyai arah untuk mendayagunakan semua sumber sesuai dengan rencana dalam rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian Komunikasi pada Implementasi Kebijakan Pembatasan Penggunaan

Plastik Sekali Pakai di Provinsi Riau adalah deskriptif kualitatif, menurut Bungin (2008) peneliti dalam melakukan penelitian kualitatif harus mencatat secara teliti segala fenomena yang dilihat dan didengar serta dibaca (via wawancara atau bukan, catatan lapangan, foto, video tape, dokumen pribadi atau memo, dokumen resmi atau bukan, dan lain-lain), dan peneliti harus membandingkan, mengkombinasikan, mengabstraksikan, dan menarik kesimpulan. Dengan menggunakan jenis deskriptif hasil penelitian ditujukan untuk mampu memberikan jawaban-jawaban atas permasalahan yang berkaitan dengan Pembinaan Juru Parkir Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang beralamat di Jalan Dr. Sutomo, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

3.3. Informan Penelitian

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan key person. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Sub Bagian TU UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru.
2. Koordinator Parkir Kota Pekanbaru.
3. Juru Parkir tepi Jalan Kota Pekanbaru.
4. Pengguna parkir tepi Jalan Kota Pekanbaru.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh peneliti melalui wawancara secara langsung dengan informan yaitu Kepala Sub Bagian TU UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru, Koordinator Kota Pekanbaru, Juru parkir tepi Jalan Kota Pekanbaru, pengguna parkir tepi Jalan Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru. Data juga diperoleh dan didapatkan dari observasi atau pengamatan langsung terhadap salah satu objek penelitian yaitu Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian dan dapat menjadi penunjang dalam penelitian (Siyoto, 2015: 68). Adapun data sekunder dalam penelitian ini seperti:

1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu lintas dan Angkutan Jalan.
2. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan di Kota Pekanbaru.
3. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 14 Tahun 2016 Tentang Retrubusi Parkir di Tepi Jalan Umum.
4. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Retribusi Pelayanan di Bidang Perhubungan Darat.
5. Profil Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dan UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian yang berjudul Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru adalah :

1. Observasi

Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan/lokasi penelitian di Kota Pekanbaru untuk mengetahui atau mengamati seputar berjudul Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru Kemudian data yang didapat dari hasil observasi tersebut selanjutnya dianalisis.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung (face to face), telepon atau media lainnya, maupun terlibat langsung dalam suatu kelompok informan tertentu.

Pertanyaan yang diberikan dalam wawancara kualitatif umumnya bersifat tidak terstruktur (unstructured) dan bersifat terbuka (openended) yang dengan sengaja diciptakan untuk memunculkan pandangan maupun opini dari pada informan wawancara. Agar proses pengumpulan informasi melalui wawancara berlangsung sistematis dan menyeluruh maka peneliti menggunakan suatu metode dalam melakukan wawancara dengan informan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini penulis peroleh dari dokumentasi pribadi yang diberikan oleh instansi atau lembaga terkait dan beberapa dokumentasi pribadi yang ambil di lokasi penelitian. Dokumen seperti: Dokumen Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan

penelitian, hasil wawancara dengan pihak Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru.

.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian, analisis data dilakukan saat peneliti telah mendapatkan data dari informan ataupun sumber data lainnya. Model analisis data menurut Huberman dan Miles dalam Idrus (2009:147-148) disebut sebagai model interaktif. Model ini terdiri dari tiga proses utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Semua proses kegiatan tersebut saling jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis.

1. Reduksi Data

Reduksi data dapat didefinisikan Dalam penelitian ini, tahapan reduksi data merupakan bagian kegiatan analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian tersebut, cerita-cerita yang berkembang, merupakan pilihan-pilihan analitis.

Data atau informasi yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang sesuai dengan fenomena yang terjadi kemudian dirangkum dan dikategorikan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang terjadi di lokasi penelitian mengenai Pembinaan Juru Parkir Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru untuk mencapai tujuan akhir penelitian.

2. Penyajian Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lokasi penelitian disajikan dalam bentuk catatan hasil wawancara, catatan observasi lapangan dan catatan

dokumentasi kemudian disusun agar memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi sesuai dengan fenomena dan apa yang harus dilakukan oleh peneliti serta agar peneliti dapat melakukan analisis dengan cepat dan mudah. Data yang didapatkan dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru yang mengetahui Komunikasi pada Impelementasi Pembinaan Juru parkir di Kota Pekanbaru sebagai salah satu bentuk Pembinaan yang diberikan. Yang didokumentasi mengenai Pembinaan Juru parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru kemudian disajikan dalam bentuk tulisan berdasarkan hasil informasi maupun data-data yang didapatkan selama penelitian.

3. Penarikan

Kesimpulan/Verifikasi

Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti menarik kesimpulan yang didukung dengan hasil dari pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesimpulan yang ditarik adalah jawaban dari rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti di awal dan jawaban dari pertanyaan pertanyaan mengenai Pembinaan Juru parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Melalui proses verifikasi agar kesimpulan yang ditarik benar-benar merupakan kesimpulan final.

HASIL DAN PEMBAHASAN

.1. Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota.

4.1.1 Adanya Bimbingan

Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada seseorang agar dengan potensi yang dimiliki mampu

mengembangkan diri secara optimal dengan jalan memahami diri, memahami lingkungan, mengatasi hambatan guna menentukan rencana masa depan yang lebih baik.

Berkaitan dengan Pembinaan Juru parkir, Bimbingan yang dilakukan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran tidak dilakukan secara terjadwal atau rutin bimbingan juga diberikan tidak langsung dengan Juru parkir tetapi melalui Koordinator parkir lalu di sampaikan kepada Juru parkir.

Kegiatan pemberian bimbingan ini sebenarnya sangat dibutuhkan oleh Juru parkir yang ada di Kota Pekanbaru. agar dalam melakukan sebuah kewajiban seorang Juru parkir dapat mengerti bagaimana dalam mengatur kendaraan yang baik, begitu pula dengan Koordinator yang bisa dibilang sebagai atasan Juru parkir juga membutuhkan bimbingan dari UPTD Perparkiran agar Koordinator dapat menyampaikan arahan kepada Juru parkir.

Penulis dapat simpulkan bahwa bahwa pemberian bimbingan kepada Juru Parkir sangatlah penting bagi Juru Parkir, salah satu manfaat yang di terima Juru Parkir dengan adanya pemberian bimbingan adalah dapat memahami bagaimana memarkirkan kendaraan dengan baik dan aman menjaga dan mengawasi kendaraan – kendaraan yang berada dalam kawasannya agar dalam situasi aman. Dengan diberikannya bimbingan tidak ada lagi Juru parkir Liar dan Juru parkir yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya.

4.1.2 Pemberian Wadah

Wadah merupakan tempat pelaksanaan kegiatan pembinaan dan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi setiap Juru parkir. wadah tersebut adalah hal yang terpenting bagi setiap

Juru parkir untuk melaksanakan kegiatan pembinaan secara formal dan juga untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi setiap Juru parkir agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan semestinya.

Dengan diberikannya wadah tersebut untuk pelaksanaan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan ini akan memberikan masukan kepada Juru parkir akan pentingnya peran pelayanan, pengelolaan, dan penataan parkir dalam mendukung tingkat kenyamanan masyarakat, keamanan lingkungan, dan keselamatan pengguna lalu lintas.

Pada saat ini wadah yang diberikan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran belum terlaksana karena pembinaan dilakukan masih secara langsung dan tidak secara menyeluruh.

Penulis melihat bahwa pemberian wadah yang dilakukan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran masih belum terlaksana karena masih minimnya biaya untuk dilaksanakannya kegiatan pembinaan kepada setiap Juru parkir secara formal, untuk saat ini pembinaan dilakukan secara langsung. Pada kegiatan pendidikan dan pelatihan juga dibutuhkan wadah agar terlaksananya kegiatan tersebut.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian wadah yang dilakukan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru untuk kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan masih belum berjalan dengan semestinya, seharusnya pemberian wadah tersebut untuk menunjang kegiatan pembinaan segera dilaksanakan agar dalam setiap pembinaan dapat dilakukan dengan formal dan juga setiap Juru parkir mendapatkan wawasan yang luas untuk menjadi seorang Juru parkir dan Profesional dan terampil dalam

melakukan tanggungjawabnya dengan baik dan benar. Peneliti juga dapat melihat bahwa pemberian wadah untuk kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan sangat perlu agar terlaksananya kegiatan tersebut secara menyeluruh.

4.1.3 Pemberian Pendidikan dan Pelatihan

Cara yang dilakukan untuk melakukan pembinaan yang baik selanjutnya yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang – bidangnya, karena dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan ini dapat mengerakkan pikiran dan juga membina kemampuan, atau mengembangkan kemampuan berfikir dan keterampilan sebuah organisasi menjadi lebih baik.

Maksud dari pendidikan dan pelatihan ini adalah memberikan pelatihan terhadap Juru parkir yang ada di Kota Pekanbaru agar mendapatkan ilmu baru sehingga membuat pengetahuannya di bidang perparkiran menjadi bertambah dan juga untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Penulis melihat bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan yang ada saat ini hanya dilakukan pemberian pengarahan biasa dan tidak ada pendidikan dan pelatihan resmi. Dinas baru masih merencanakan kegiatan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada Juru parkir, tetapi belum pasti kapan kegiatan tersebut akan dilakukan oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran.

Kegiatan pemberian pendidikan dan pelatihan ini sebenarnya sangat dibutuhkan oleh Juru Parkir yang ada di Kota Pekanbaru. Karena masih banyak

Juru parkir yang tidak mengerti bagaimana seharusnya mereka mematuhi kewajiban yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan juga larangan – larangan yang berlaku bagi setiap Juru parkir.

Penulis dapat simpulkan bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan bagi Juru parkir sangatlah penting untuk Membantu Juru parkir dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Peneliti melihat bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan tersebut belum berjalan dengan baik atau tidak diwajibkan untuk menjadi syarat sebagai juru parkir, selain itu kegiatan tersebut seharusnya sudah di terapkan sebagai syarat khusus untuk menjadi seorang Juru parkir agar dapat meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

4.1.4 Terjun Kelapangan

Terjun langsung kelapangan adalah pengecekan langsung oleh pihak terkait atas kegiatan – kegiatan yang sedang berlangsung.

Dalam penelitian ini Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pembinaan terhadap Koordinator dan Juru parkir yang ada di Kota Pekanbaru harus melaksanakan kegiatan terjun langsung kelapangan ini. Hal ini berguna untuk kelancaran kegiatan pembinaan ini.

Dengan melakukan kegiatan terjun kelapangan langsung ini Dinas dapat melihat bagaimana Juru parkir dalam memarkirkan kendaraan dengan baik dan mengatur lalu lintas kendaraan yang keluar masuk serta menjaga keamanan, ketertiban, dan kebersihan

sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran juga dapat mengetahui apa kendala – kendala yang dihadapi oleh Juru parkir yang ada di Kota Pekanbaru dalam melaksanakan kewajiban rutin yang biasa dilakukan oleh setiap Juru parkir tersebut.

Penulis dapat melihat bahwa kegiatan terjun langsung kelapangan untuk memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap Juru parkir tidak dilakukan secara menyeluruh atau tidak merata dan juga tidak dilakukan setiap hari oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari informan tersebut terjun langsung kelapangan yang dilakukan Dinas Perhubungan Bgaian UPTD Perparkiran belum bisa dikatakan maksimal, seharusnya pada kegiatan tersebut Dinas yang terkait harus melaksanakannya secara menyeluruh agar setiap Juru parkir mendapatkan pembinaan dan pengwasan dengan baik dan juga harus dilaksanakan secara terjadwal.

Dapat dilihat bahwa jika tidak dilakukannya kegiatan terjun langsung kelapangan sebagai pembinaan dan pengawasan maka akan terjadi permasalahan bagi konsumen sebagai penerima jasa Juru parkir.

Penulis dapat simpulkan bahwa peneliti dapatkan dari beberapa informan, bawa kegiatan Terjun langsung kelapangan adalah salah satu cara yang efektif bagi Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran untuk melihat proses kegiatan Juru parkir apakah sudah sesuai dengan kewajiban mereka dan juga pihak terkait dapat mengawasi tindakan Juru parkir jika mereka membuat kesalahan terhadap pelayanan yang di berikan kepada konsumen pengguna jasa parkir.

4.2. Faktor - Faktor Penghambat Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

4.2.1 Sumber Daya Manusia

Keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kebijakan Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potnsinya secara fisik dan non fisik.

Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru melaksanakan tugasnya memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yakni melaksanakan pembinaan kepada Juru parkir yang ada di Kota pekanbaru. Berikut hasil wawancara dengan infroman.

“...jumlah personil untuk melakukan pembinaan dan pengawasan dengan terjun langsung kelapangan masih kurang sehingga pembinaan dan pengawasan dilakukan tidak secara menyeluruh dan tidak merata”.
(Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tu UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru, 10 Juli 2020).

Penulis dapat melihat bahwa kualitas sumber daya manusia atau disebut juga sumber daya personil sebagai penunjang tugas UPTD Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang belum ideal untuk melakukan pengawasan terhadap Juru

parkir dilapangan maupu melakukan pendataan terhadap potensi - potensi lahan parkir baru yang potensial, seperti adanya parkir pada halaman-halaman kegiatan ekonomi yang produktif/ kegiatan usaha.

4.2.2 Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses kegiatan penyampaian informasi dari komunikator (orang yang menyampaikan informasi) kepada komunikan (orang yang menerima informasi). Informasi penting dilakukan oleh pelaku kebijakan agar pelaksana kebijakan tersebut dapat memahami isi, tujuan, arah, sasaran kebijakan agar pelaksana kebijakan dapat mempersiapkan apa yang berhubungan dengan pelaksana kebijakan tersebut, agar proses pelaksanaan kebijakan dapat berjalan dengan efektif dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Pembinaan merupakan salah satu bagian dari komunikasi, karena pembinaan memerlukan komunikasi yang baik agar pemahaman tentang pembinaan dapat tersampaikan dengan baik. Berikut hasil peneliti yang didapat dari informan

“...hambatan tesebut terjadi karena kurangnya komunikasi saat memberikan pembinaan kepada Juru parkir sehingga terjadinya beberapa kesalahan yang dilakukan Juru parkir pada saat melakukan kewajiban tersebut, kadang mereka juga seenakanya dilapangan dengan tidak melayani sebagaimana mestinya”. **((Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tu UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru, 10 Juli 2020).**

Penulis dapat melihat bahwa kurangnya komunikasi yang terjalin antara Dinas Perhubungan bagian

UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru dengan Juru parkir sebagai salah satunya adalah pembinaan yang diberikan oleh pihak terkait tidak dilakukan secara menyeluruh. Menurut saya Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran belum efektif dalam melakukan komunikasi dengan Juru parkir terkait dengan pembinaan yang dilakukan.

4.2.3 Anggaran

Anggaran adalah suatu rencana kuantitatif (satuan jumlah) periodic yang disusun berdasarkan program yang telah disahkan. Anggaran merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan yang telah direncanakan yang menjadi program kerja sebuah oragnisasi tersebut. Apabila anggaran yang tersedia kurang memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan kegiatan oleh suatu organisasi akan sangat mempengaruhi kemaksimalan kegiatan tersebut.

Dalam pelaksanaan pembinaan Juru parkir oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru ini tampak jelas bahwa keadaan anggaran yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru masih kurang. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa rencana yang dibuat oleh Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru yang belum berjalan yang disebabkan oleh keadaan pendanaan yang masih kurang dari yang dibutuhkan.

Analisis penulis terhadap informasi tersebut melihat bahwa belum adanya wadah untuk melaksanakan pembinaan dan kegiatan tersebut karena belum adanya perencanaan dan anggaran yang pasti, sehingga membuat kegiatan tersebut belum berjalan, begitulah yang disampaikan oleh

Kepala Sub Bagian TU UPTD
Perparkiran Kota Pekanbaru.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dengan informasi yang telah didapatkan dari informan penelitian melalui penelitian dan telah dianalisis, maka penelitian terkait Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa :

1. Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru selaku pihak yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan terhadap Juru parkir belum melaksanakan pembinaan yang maksimal, kegiatan pembinaan pertama adalah memberikan bimbingan kepada Juru parkir di Kota Pekanbaru. Bimbingan yang dilakukan adalah bagaimana tata cara pengaturan kendaraan yang baik, agar juru parkir dapat memenuhi kewajibannya yang lebih baik sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam hal pengaturan kendaraan dan menjaga keamanan di tempat parkir tetapi hal tersebut dilakukan tidak secara rutin. Kegiatan pembinaan yang kedua yaitu memberikan wadah kepada Juru parkir, pemberian wadah tersebut dilakukan secara merata dan juga melalui ketentuan – ketentuan yang sudah ditetapkan dan juga sebagai salah satu sarana lapangan pekerjaan. Kegiatan pembinaan yang ketiga yaitu memberikan pelatihan dalam proses pembinaan, namun

dinas belum pernah memberikan pelatihan kepada Juru parkir sehingga pendidikan dan pelatihan tidak menjadi salah satu hal yang wajib bagi Juru parkir. Kegiatan pembinaan yang keempat adalah terjun langsung kelapangan, kegiatan ini dilakukan secara terjadwal dan tidak menyeluruh karena keterbatasan personil.

2. Ditemukan faktor-faktor yang menghambat dalam penelitian ini berkaitan dengan Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, diantaranya :
 - a. Sumber Daya Manusia.
 - b. Komunikasi.
 - c. Anggaran.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, peneliti memberikan saran dan masukan kepada Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran terkait dengan Pembinaan Juru Parkir oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru :

1. Perlunya Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran Kota Pekanbaru memberikan wadah sebagai tempat diadakannya pembinaan secara formal dan optimal agar pemberian pembinaan dan bimbingan dapat berjalan dengan semestinya dan juga dalam segi pelatihan dan pendidikan harus diwajibkan agar setiap Juru parkir dapat mengerti dengan kewajiban mereka yang seharusnya sehingga tidak terjadi kesalahan di tempat perparkiran.

2. Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran segera menambah Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan bidangnya agar kegiatan pembinaan berjalan dengan baik, kemudian Dinas Perhubungan bagian UPTD Perparkiran harus menjalin komunikasi yang baik agar Dinas dapat mengetahui masalah – masalah yang dihadapi Juru parkir sehingga Dinas dapat memberikan bentuk – bentuk kegiatan pembinaan yang diharapkan oleh Juru parkir, dan memiliki anggaran yang pasti untuk wadah dilaksanakannya pembinaan secara formal dan untuk melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Juru parkir.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Amin Silalahi, (2005). *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Batavia Press.
- Bungin, B. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Budiharjo, Mariam. (2002). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Departemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gajah Mada.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Foster, Bill dan Seeker, Karen (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ramelin.
- Hasibuan. (2003). *Kendala Pengembangan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Herdiansyah, H. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua* (2nd ed.). Yogyakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Santoso. (2010). *Supervisi Pembelajaran Untuk Pembinaan Profesional*.
<http://infopendidikankita.blogspot.com/2009/02/supervisi-pembelajaran.html>. Diakses 28 Oktober 2019.

Supervisi Pembelajaran Untuk Pembinaan Profesional.

Jakarta : Balai Pustaka

Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Silalahi. (1983). *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sutarto. (2000). *Dasar-Dasar Organisasi*. Jakarta: Rajawali Perss.

Thoha, Miftah. (2004). *Pembinaan Organisasi Proses diagnosa dan Intervensi*. Jakarta : Raja Grafindo.

Thoha, Miftah. (2002). *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Perss.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & Penelitian Gabungan* (1st ed.). Jakarta: Kencana.

Aliffia, I, Cikusin, Y, Wulan, R. (2019). Pembinaan Narapidana Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Kota Bandung). *13*(5), 16-23. *Jurnal Respon Publik*.

Cahyaningrum, N, Rahmanto, N. A, Susilowati, T. (2018). Pembinaan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *2*(2). *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*.

Hajar, S, Tinus, A, Budiono. (2019). Pembinaan Kesiswaan Untuk Penumbuhan Dan Penguatan Karakter Kepemimpinan Melalui Kegiatan Osis. *4*(1). *Jurnal Civic Hukum*.

Rahim, R. (2017). Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung. *2*. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*.

Wahidah, R, H. (2018). Pembinaan Narapidana Anak di Lembaga Pemasyarakatan (Studi di Lembaga Pemasyarakatan Jombang Kelas IIB). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tasman, F. (2018). Pembinaan Lembaga Kesenian Oleh Kebudayaan dan Parawisata Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Riau.

Dokumen :

Republik, Indonesia. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu lintas dan Angkutan Jalan.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Lalu

Lintas dan Angkutan Jalan di Kota
Pekanbaru.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No
14 Tahun 2016 Tentang Retrubusi
Parkir di Tepi Jalan Umum.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru
Nomor 3 Tahun 2009 Tentang
Retribusi Pelayanan di Bidang
Perhubungan Darat.

