BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah lembaga pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) karena SDM akan menentukan seberapa baiknya kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan karena akan berdampak pada kualitas suatu lembaga pemerintah. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan efisien sangat bergantung pada peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai motor penggerak organisasi. SDM yang berkualitas dan punya keahlian akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu lembaga dalam meraih tujuan yang sudah ditentukan. Apalagi di lembaga pemerintah yang fokus pada pelayanan publik, kualitas SDM menjadi faktor utama untuk memberikan layanan yang optimal dan sesuai harapan masyarakat.

Di dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu lembaga. Kinerja yang memuaskan mencerminkan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, hal ini akan berdampak langsung pada kualitas layanan yang disediakan untuk masyarakat, sehingga dapat menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah.

Sejalan dengan itu, pemerintah juga telah menetapkan sistem manajemen kinerja pegawai melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30

Tahun 2019, yang menekankan pentingnya pengelolaan kinerja pegawai secara sistematis dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Dengan adanya sistem tersebut, diharapkan setiap lembaga mampu meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang berperan strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perparkiran pada Dinas Perhubungan Kota Bandung. UPT Perparkiran memiliki tanggung jawab dalam mengatur pelayanan parkir, baik di tepi jalan umum maupun di lokasi tertentu, dengan tujuan menciptakan ketertiban, kelancaran lalu lintas, dan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dalam melaksanakan tugas tersebut, kinerja pegawai pengelola parkir menjadi faktor utama yang menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pelayanan perparkiran di Kota Bandung merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang secara operasional dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung. Hal ini sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 49 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Dengan meningkatnya aktivitas dan mobilitas masyarakat di Kota Bandung, kebutuhan akan pelayanan parkir yang teratur, aman, dan efisien juga semakin tinggi. Hal ini membuat pegawai UPT Perparkiran untuk bekerja secara optimal, baik dalam pengelolaan parkir tradisional maupun yang berbasis digital. Oleh

karena itu, diperlukan SDM yang tidak hanya cukup dalam jumlah, tetapi juga memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang baik agar pelayanan parkir dapat berjalan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil penjajagan awal yang dilakukan Peneliti di Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Kota Bandung ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada dimensi kuantitas, dan penggunaan waktu kerja, diantaranya :

1. Kuantitas

   Kuantitas atau jumlah sumberdaya manusia yang ada di Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Kota Bandung belum optimal. Akibat dari kurangnya sumberdaya manusia di Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Kota Bandung penumpukan beban kerja tidak dapat dihindari dan kondisi yang masih terdapat kekurangan tersebut secara terus-menerus menyebabkan pegawai harus bekerja dengan ekstra.

2. Penggunaan Waktu

   Masih rendahnya disiplin para pegawai Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Kota Bandung menyebabkan penggunaan waktu kerja belum optimal. Contohnya ketika seorang pegawai datang terlambat dan tidak hadir ke kantor maka waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya pada hari itu akan berkurang sehingga berdampak pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dan diberikan penjatuhan sanksi mukau dari surat peringatan SP 1 dan SP 2 hinggaa kebijakan pemotongan gaji. Permasalahan ini dapat dilihat dari data pegawai yang menunjukan masih

tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Kota Bandung.

Tabel 1. 1
Status Kehadiran Pegawai

Status Kehadiran			
Bulan	Terlambat	Tidak Hadir	Pemotongan %
Januari	7	12	12 %
Februari	8	12	12 %
Maret	5	14	14 %
April	10	6	6 %
Mei	8	9	9 %
Juni	0	20	20 %
Jumlah	**38**	**73**	**73 %**

Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian UPT Perparkiran Kota Bandung yang diolah Peneliti, 2026

Dari penjelasan tersebut, peneliti berminat untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja pegawai dengan judul penelitian: “Kinerja Pegawai Pengelola Parkir di Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung. ”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data. Berdasarkan judul dan teori yang digunakan peneliti maka fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Parkir di UPT Perparkiran Kota Bandung berdasarkan teori yang diusung oleh John Miner dalam Sudarmanto

(2019: 12) yang menyebutkan bahwa tolak ukur dari kinerja pegawai dilihat dari empat dimensi, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu
4. Kerjasama

Maka peneliti akan meneliti mengenai dimensi Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Perparkiran Kota Bandung dengan mengacu pada teori Kinerja Pegawai dengan parameter yang sesuai dengan teori di atas.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi rumusan masalah dalam pembahasan yang diajukan sebagai berikut:

1) Bagaimana Kinerja Pegawai di UPT Perpakiran Kota Bandung?
2) Apa saja hambatan yang dialami pada Kinerja Pegawai UPT Perpakiran Dinas Perhubungan Kota Bandung?
3) Bagaimanakan upaya yang dilakukan terhadap Kinerja Pegawai UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan pada pembahasan sebelumnya, berikut tujuan pembahasan yang diusulkan adalah:

1) Untuk menganalisis kinerja pegawai di UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.
2) Untuk mengetahui hambatan yang dialami oleh UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.
3) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan UPT Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi Pemerintah Kota Bandung agar lebih optimal dalam menerapkan standar pelayanan dan budaya kerja profesional bagi para pegawai serta terus meningkatkan kinerja pegawai khususnya di UPT Perparkiran Kota Bandung.