

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di antara retribusi daerah yang paling memungkinkan untuk dioptimalkan adalah retribusi parkir, begitupun dengan Kabupaten Bandung. Di Kabupaten Bandung, jumlah masyarakat yang memiliki kendaraan bermotor tiap tahunnya semakin bertambah pesat. Hal itu diungkapkan oleh Kepala Seksi Pajak Kendaraan Bermotor/Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (PKB/BBNK), Siti Rokayah. Siti menuturkan bahwa lonjakan jumlah kendaraan terjadi cukup pesat, terutama kendaraan bermotor.

Setelah mencermati data mengenai target dan realisasi retribusi parkir di Kabupaten Bandung tersebut, ternyata ditemukan pula adanya masalah. Masalah tersebut adalah kurang tepatnya penetapan target penerimaan retribusi daerah oleh Dishub Kabupaten Bandung. Jika mengacu pada data yang ada, maka penetapan target pendapatan retribusi parkir di Kabupaten Bandung ini seolah tidak berdasar pada pencapaian realisasi pada tahun sebelumnya. Hal itu nyata terlihat dari realisasi pencapaian setiap tahunnya yang tidak pernah mampu melampaui target. supaya lebih jelas, di bawah dipaparkan mengenai target dan realisasi pencapaian retribusi parkir di Kabupaten Bandung setiap tahunnya.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Retribusi Parkir
Tiap Tahun Anggaran

No	Tahun	Besar Target	Realisasi yang dicapai	%
1	2005	Rp. 538.500.000,00	Rp. 269.422.600,00	50,04%
2	2006	Rp. 360.000.000,00	Rp. 264.027.900,00	73,34%
3	2007	Rp. 377.200.000,00	Rp. 355.404.900,00	94,22%
4	2008	Rp. 300.024.000,00	Rp. 233.917.800,00	74,63%
5	2009	Rp. 450.000.000,00	Rp. 236.235.200,00	52,50%
6	2010	Rp. 457.000.000,00	Rp. 251.364.100,00	55,00%
7	2011	Rp. 500.000.000,00	Rp. 311.335.000,00	62,27%
8	2012	Rp. 750.060.000,00	Rp. 464.853.000,00	61,92%
9	2013	Rp. 825.000.000,00	Rp. 771.839.000,00	93,56%
10	2014	Rp. 850.084.000,00	Rp. 834.733.800,00	98,19%

Sumber: Kepala Bidang Teknik Prasarana Dishub Kabupaten Bandung

Jika tabel tersebut diamati lebih seksama, capaian target dan realisasi retribusi parkir ini dari tahun ke tahun tidak terealisasi dengan sebagaimana mestinya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih banyak potensi retribusi yang harus dioptimalkan lagi. Dari tabel di atas pula dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap tahunnya target retribusi selalu mengalami peningkatan, namun terget pencapaiannya tidak teralisasi. Dalam hal ini jelas merupakan masalah yang harus dibenahi, retribusi parkir merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi Pemerintah Kabupaten Bandung. Peningkatan realisasi anggaran retribusi parkir

dari tahun ke tahun belum bisa dijadikan pedoman dalam mengukur penarikan retribusi parkir oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

Dengan diadakannya penelitian ini instansi dapat melihat sejauh mana kinerja pegawainya dalam mengelola retribusi parkir di daerah tersebut. kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Acuan kinerja pegawai tersebut akan memberikan dampak pada pengelolaan. Pengelolaan adalah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang bagaimana mengatur dan menangani sesuatu agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Melihat fakta demikian, sudah sepantasnya jika PAD melalui retribusi parkir ini menjadi salah satu sumber pendapatan paling potensial untuk dioptimalkan. Namun, berdasarkan data yang didapat dari Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Bandung ternyata retribusi parkir ini menunjukkan ketidakstabilan. Hal tersebut tentu berbanding terbalik dengan jumlah pemilik kendaraan bermotor yang tiap tahunnya semakin meningkat.

Melihat dari fenomena dan kendala-kendala pemungutan retribusi parkir di DISHUB kabupaten bandung yang diantaranya yaitu :

1. Banyaknya toko atau rumah makan yang tidak mempunyai lahan parkir untuk konsumen, yang mengakibatkan adanya pemungutan parkir liar yang

dilakukan oleh pihak luar selain petugas/ juru parkir Dinas perhubungan Kabupaten Bandung.

2. Masih terdapat potensi tempat parking (Gedung, Kantor ,Sarana olahraga, tempat Pariwisata, Rumah Sakit milik pemerintah daerah) yang belum terambil retribusi parkirnya secara maksimal dengan beragam alasan yang melatarbelakanginya.
3. Masih lemahnya penegakan Hukum dari institusi yang memiliki tupoksi pengamanan, penerbitan dan penegakan hukum /perda di kabupaten bandung (Aparat kepolisian /satpol PP), sehingga DISHUB yang salah satunya memiliki Tupoksi Pemungut Retribusi Parkir menjadi cukup kesulitan mengimplementasikan tugas dilapangan, karena harus sering berbenturan secara fisik dan non fisik dengan masyarakat yang belum sadar hukum. Hal ini diakibatkan karena masih kurangnya sarana penunjang perparkiran dilapangan, misalnya rambu-rambu parkir dan/ marka parkir.
4. Pangkalan ojek yang mangkal rata-rata di tiap-tiap wilayah kecamatan, samapai saat ini baru 10% yang telah memberikan setoran retribusi parkir kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, dengan alasan sudah memberikan uang keamanan kepada institusi lain Rp.1000/ojeg/hari

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Terhadap Pengelolaan Retribusi Parkir Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat potensi tempat parking (Gedung, Kantor, Sarana olahraga, tempat Pariwisata, Rumah Sakit milik pemerintah daerah) yang belum terambil retribusi parkirnya secara maksimal dengan beragam alasan yang melatarbelakanginya.
2. Pangkalan ojek yang mangkal rata-rata di tiap-tiap wilayah kecamatan, samapai saat ini baru 10% yang telah memberikan setoran retribusi parkir kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, dengan alasan sudah memberikan uang keamanan kepada institusi lain Rp.1000/ojek/hari
3. Banyaknya toko atau rumah makan yang tidak mempunyai lahan parkir untuk konsumen, yang mengakibatkan adanya pemungutan parkir liar yang dilakukan oleh pihak luar selain petugas/ juru parkir Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap Pengelolaan Retribusi Parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh peluang kerja terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung?
4. Seberapa Besar pengaruh motivasi, kemampuan dan peluang secara simultan terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung?

D. Maksud Tujuan Penelitian

Maksud penulis menyusun penulisan ini yakni :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peluang terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kemampuan dan peluang secara simultan terhadap pengelolaan retribusi parkir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Institusi

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan dan praktisi khususnya di jurusan administrasi negara konsentrasi pajak dan di jurusan dan konsentrasi lain yang berhubungan.

b. Manfaat Bagi Instansi

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengelolaan retribusi parkir, serta evaluasi bagi instansi terkait.

2. Manfaat Teoritis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk mengasah kemampuan peneliti dengan implementasi ilmu yang didapat selama belajar di bangku kuliah dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu (S1).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Prawirosentono (1999: 2) dalam buku yang berjudul Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi oleh Lijan Poltak (2-12: 5) kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Berbeda dengan pendapat irham fahmi (2011: 2) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Lijan poltak (2012: 11) dalam buku yang berjudul Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi terdapat tiga dimensi yaitu, Kemampuan, motivasi dan Peluang.

Menurut Lijan Poltak (2012: 5) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkoswara: 1992: 39 dalam buku Litjan Poltak:2012: 10).

Menurut Richard L. Daft (2011: 4) Pengelolaan (*organizing*) adalah Penyebaran berbagai sumber daya yang ada di organisasi untuk mewujudkan tujuan strategis. Penyebaran sumber daya dicerminkan dalam divisi kerja organisasi kedalam departemen-departemen dan tugas-tugas khusus, garis wewenang resmi, dan mekanisme dalam mengkoordinasi tugas-tugas organisasi yang beragam.

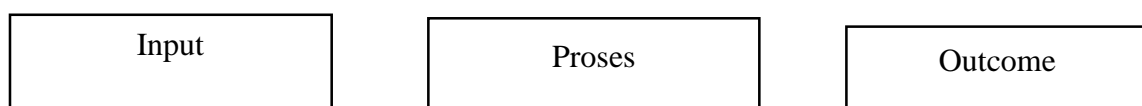
Menurut Terry dalam Hasibuan (2009:38) pengelolaan memiliki empat aspek penting yakni:

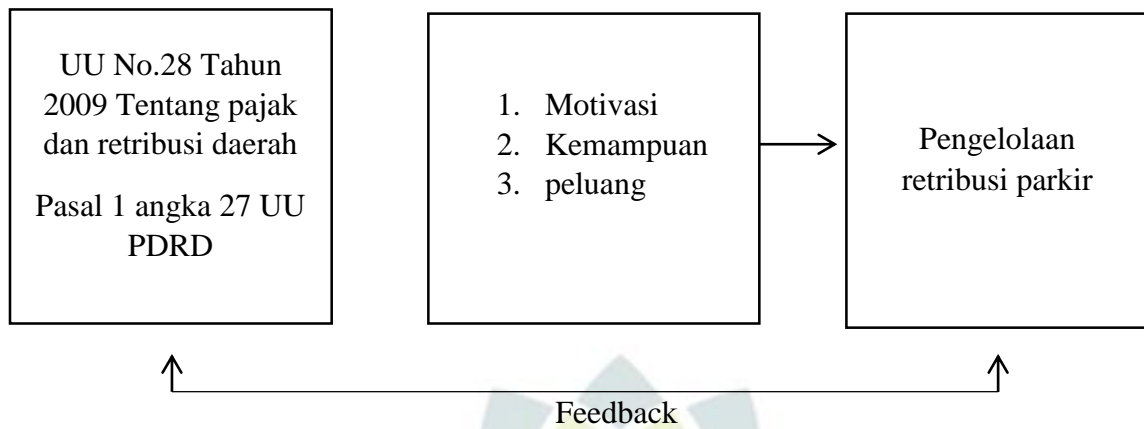
- a. *Planning* (Perencanaan);
- b. *Organizing* (Pengorganisasian);
- c. *Actuating* (Pelaksanaan), dan
- d. *Controlling* (Pengawasan)

Hubungan antara Kinerja Pegawai dengan Pengelolaan adalah positif. jika kinerja pegawai baik maka pengelolaan untuk mencapai tujuan akan baik pula.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran





Sumber: Diolah oleh peneliti (2016)

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono: 2013: 70). Berdasarkan kerangka teori yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memberikan satu hipotesis yaitu :

H1 = terdapat pengaruh positif motivasi pegawai terhadap pengelolaan retribusi parkir pada dinas perhubungan kabupaten bandung.

H2 = terdapat pengaruh positif kemampuan pegawai terhadap pengelolaan retribusi parkir pada dinas perhubungan kabupaten bandung.

H3 = terdapat pengaruh positif peluang pegawai terhadap pengelolaan retribusi parkir pada dinas perhubungan kabupaten bandung.

H4 = terdapat pengaruh positif motivasi, kemampuan dan peluang pegawai secara simultan terhadap pengelolaan retribusi parkir pada dinas perhubungan kabupaten bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG