



# **DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANJARBARU**

## **EVALUASI KETEPATAN FUNGSI DAN KETEPATAN UKURAN ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANJARBARU**



**PEMERINTAH KOTA BANJARBARU  
TAHUN 2021**

## **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan reformasi birokrasi pada area Penguatan Kelembagaan dilaksanakan dengan melakukan evaluasi terhadap struktur, jenjang, duplikasi fungsi, pengelompokan tugas, duplikasi pelaporan, kinerja yang dihasilkan, kesesuaian mandat yang di atur dalam susunan tugas dan fungsi Dinas Perhubungan, tumpang-tindih fungsi instansi lain, dan kemampuan adaptif terhadap lingkungan strategis. Hasil evaluasi akan dimanfaatkan untuk penataan organisasi agar ketepatan fungsi dan ukuran organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan. Beberapa masukan dari hasil evaluasi dan kajian telah dimanfaatkan untuk penyusunan analisis jabatan, bisnis proses, pengukuran kinerja, perhitungan renumerasi kerja dan sebagainya yang akan dibahas dalam bagian lain.

Untuk itu diperlukan evaluasi kelembagaan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mewujudkan organisasi pada Dinas Perhubungan yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran, sehingga diperlukan penyempurnaan ketentuan mengenai Struktur Organisasi Dinas Perhubungan.

Hasil evaluasi kelembagaan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018 tersebut, mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.

## **B. Tujuan Evaluasi**

Mengukur nilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru

## **C. Pelaksanaan Fungsi Dan Ukuran Organisasi**

Penataan organisasi Dinas Perhubungan pada Pemerintah Kota Kota Banjarbaru telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan sampai saat ini belum ada perubahan terhadap struktur organisasi Dinas Perhubungan.

Terdapat beberapa permasalahan yang terkati dengan penetapan fungsi dan ukuran organisasi, yaitu :

1. Masih terdapatnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi Perangkat daerah
2. Masih rendahnya kapasitas kelembagaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

## **D. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi**

Dalam menghadapi kompleksitas dan intensitas tantangan dan permasalahan yang semakin berat tersebut, seluruh elemen/unsur organisasi Dinas Perhubungan dituntut untuk berpikir kreatif guna menemukan berbagai terobosan yang mampu menciptakan sinergi yang memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasarannya.

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa ketepatan fungsi dan struktur organisasi Dinas Perhubungan telah cukup memadai, namun diperlukan

berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme para pejabatnya, yaitu sebagai berikut :

1. Perlunya penajaman atas tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan yang ada agar tercipta profesionalisme,
2. Perlunya penataan SDM pada jumlah, komposisi dan kompetensi untuk menduduki jabatan-jabatan pada unit kerja tersebut,
3. Perlu adanya pembenahan pada tata laksana kerja dan dukungan pimpinan/pegawai di seluruh bagian tata kelola dinas perhubungan.
4. Hasil-hasil kajian ini telah menjadi masukan untuk berbagai perbaikan organisasi, seperti penyusunan analisa jabatan, kompetensi jabatan, dan pelatihan-pelatihan jabatan.

#### **E. Monitoring dan Evaluasi Nilai Jenjang Organisasi**

Jenjang organisasi Dinas Perhubungan sesuai tertuang dalam Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru telah dievaluasi bahwa pada dasarnya telah cukup mendukung tugas dan fungsi organisasi untuk melaksanakan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian yang terkait dengan pelaksanaan bidang perhubungan. Dalam hal ini telah ditentukan ukuran atau fungsi setiap unit kerja dan unit di bawahnya, sehingga tidak terjadi kerancuan tugas dan fungsi jabatan. Diantaranya dalam pengaturan tugas dan fungsi telah dilaksanakan sesuai peraturan perundangan yang berlaku yaitu:

1. Kepala Dinas melaksanakan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian pada bidang yang menjadi urusannya;
2. Sekretaris melaksanakan penyiapan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian;
3. Kepala Bidang melaksanakan penyiapan draft rumusan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian;
4. Kepala Seksi melaksanakan penyiapan bahan rumusan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian;
5. Pelaksana melakukan tugas menyiapkan data dan informasi bahan koordinasi, sinkronisasi dan pengendalian;

Dengan pengaturan jenjang organisasi atau jabatan seperti itu, maka dapat disusun pula pembobotan kerja, serta pembagian target kinerja yang harus dicapai oleh setiap pejabatnya maupun staf pelaksana pada Dinas Perhubungan.

#### **F. Monitoring dan Evaluasi Duplikasi Fungsi**

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah, hal ini termuat pada Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru.

Merujuk pada peraturan yang mengatur Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Perhubungan maka berikut adalah perbandingan mengenai tugas dan fungsi Dinas Perhubungan yang diatur pada Perwali 44 Tahun 2016 dan tugas-tugas Dinas Perhubungan yang sesuai dengan Permenhub 139 Tahun 2016, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. Perbandingan Tugas/Fungsi**

Tugas / Fungsi	PERWALI 44 TAHUN 2016	PERMENHUB 139 TAHUN 2016
Tugas	Pasal 10 Ayat 1 Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan dalam bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembarituan yang diberikan kepada Kota Banjarbaru	Pasal 10 Dinas Perhubungan Kabupaten/Kota mempunyai tugas membantu bupati/wali kota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten/Kota
Fungsi	Pasal 10 Ayat 2 perumusan kebijakan teknis dalam bidang perhubungan; pelaksanaan kebijakan teknis bidang perhubungan; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Perhubungan; pelaksanaan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perhubungan; pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya	Pasal 11 a. perumusan kebijakan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, dan penerbangan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten/Kota; b. pelaksanaan kebijakan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, dan penerbangan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten/Kota; c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, dan penerbangan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Perbantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten/Kota; d. pelaksanaan administrasi Dinas Perhubungan Kabupaten/Kota; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati/wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya

Berdasarkan keterangan tersebut dapat dilihat bahwa antara Perwali 44 Tahun 2016 dan tugas-tugas Dinas Perhubungan yang sesuai dengan Permenhub 139 Tahun 2016 dapat dianalisa tidak ada perbedaan tugas yang kemungkinan dapat menyebabkan duplikasi fungsi Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru, sesuai dengan Perwali 44 Tahun 2016 disebutkan bahwa “Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan **Urusan Pemerintahan dalam bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah** dan tugas pembarituan yang diberikan kepada Kota Banjarbaru”. Sementara menurut Permenhub 139 Tahun 2016 disebutkan bahwa : “Dinas

Perhubungan Kabupaten/Kota mempunyai tugas membantu bupati/wali kota melaksanakan ***Urusan Pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan Daerah*** dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kabupaten/Kota”.

Berdasarkan tugas tersebut tentunya pelaksanaan urusan didasarkan kepada tugas dan fungsi masing-masing pejabat dan unit kerja yang ada di Dinas Perhubungan, tentunya rentang kendali pelaksanaan tugas harus sesuai dengan apa yang di atur pada peraturan yang berlaku.

## **G. Monitoring dan Evaluasi Pejabat Yang Melapor Kepada Lebih Dari Seorang Atasan**

Berdasarkan SOTK telah diperiksa sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru, dan diturunkan dalam Analisa Jabatan.

PNS diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu, kemudian pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dg kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yg ditetapkan utk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Proses, metode, dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, dan menyajikannya untuk program-program kelembagaan, kepegawaian serta ketatalaksanaan, dan memberikan layanan pemanfaatannya bagi pihak-pihak yang menggunakannya.

Selain itu setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja” (Pasal 56 & Pasal 94 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN).

Untuk mengatur jabatan di instansi pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengeluarkan Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Selain merupakan amanat UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap instansi pemerintah wajib untuk menyusun analisis jabatan (anjab) dan analisis beban kerja (ABK) guna menyusun kebutuhan jumlah serta jenis jabatan dari PNS dan PPPK.

Peraturan mengenai menyusun anjab dan ABK telah dijadikan satu dalam Permen PANRB No. 1/2020. Sehingga dapat dilakukan penyusunan anjab dan ABK yang lebih baik di instansi pemerintah. Dalam menentukan dalam menyusun anjab dan ABK, terdapat serangkaian proses yang harus dilewati satu-persatu. Pertama adalah identifikasi mandat, desain organisasi, struktur organisasi, dan proses bisnis. Selanjutnya, pembentukan tim pelaksana penyusunan anjab dan ABK yang kemudian akan melakukan analisis jabatan, pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, verifikasi jabatan yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, validasi kebutuhan, serta penyusunan peta jabatan.

Penyusunan anjab dilakukan oleh instansi dalam rentang waktu minimal lima tahun sekali. Sedangkan untuk ABK dilakukan setiap tahun. Adapun tahapan penyusunan anjab dan ABK tersebut tidak boleh dilakukan secara lompat-lompat. Adanya lompatan proses pada penyusunan menyusun anjab

dan ABK dapat menyebabkan masalah seperti jabatan yang tidak efisien dan tidak efektif. Saat ini, lompatan proses dalam penentuan menyusun anjab dan ABK masih seringkali dilakukan. Akibatnya, jabatan-jabatan yang ada cenderung memiliki uraian jabatan yang seragam. Keseragaman dalam uraian jabatan ini menyulitkan pengidentifikasian indikator kinerja yang spesifik dan terukur.

Sebuah jabatan harus memiliki tugas antara 5 hingga 12 tugas. Yang perlu diperhatikan adalah tugas berbeda dengan aktivitas. Selanjutnya, tugas-tugas tersebut harus saling berkesinambungan dan memiliki keterkaitan. Tugas-tugas dalam satu jabatan juga harus selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan. Terakhir, uraian tugas-tugas tersebut memiliki beban kerja minimal 1.250 jam per tahun. Dengan adanya anjab dan ABK, maka akan diketahui mengenai uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta jabatan, dan bobot jabatan. Hasil dari anjab dan ABK dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pegawai, penetapan kompetensi dan syarat dari suatu jabatan, serta sebagai indikator kinerja pegawai.

Anjab dan ABK bukanlah sekadar penyusunan jabatan. Dengan adanya anjab dan ABK, manfaat yang didapat antara lain jumlah, kualitas distribusi, serta komposisi pegawai dalam suatu instansi sesuai dengan beban kerjanya. Hal ini kemudian juga akan berpengaruh dalam penempatan pegawai yang tepat, pengembangan karier yang sesuai dengan kompetensi, dan sistem remunerasi yang adil dan layak.

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah, terus melakukan penyusunan penyusunan Anjab dari waktu ke waktu sehingga dapat diketahui struktur pertanggungjawaban, sehingga dapat dilihat adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan pada Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru.

## **H. Monitoring dan Evaluasi Kesesuaian Tugas Dan Fungsi**

Kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan, secara keseluruhan telah dituangkan ke dalam cascading pembagian tugas, fungsi dan kinerja setiap struktur jabatan yang terkait di dalam pemberian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas  
Koordinasi, Sinkronisasi, Pengendalian Kebijakan/Program di bidang urusan perhubungan
2. Sekretaris  
Penyiapan Koordinasi, Sinkronisasi, Pengendalian bidang urusan perhubungan
3. Kepala Bidang  
Penyiapan bahan koordinasi terkait dengan isu bidang masing-masing
4. Kepala Seksi  
Melakukan penyiapan bahan koordinasi terkait dengan isu pada bidang masing-masing
5. Kepala UPT  
Penyiapan dukungan administrasi dan tatakelola pada unit kerja
6. Kepala Sub Bagian /Kepala Sub Bagiat Tata Usaha UPT

Melakukan penyiapan dukungan administrasi dan tatakelola pada unit kerja

7. Pelaksana

Melaksanakan dukungan administrasi dan tata kelola pada unit kerja

Tabel 2. Hasil Evaluasi  
Terkait Kesesuaian Struktur Organisasi Dengan Mandat

UNIT KERJA	TEMUAN
Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan	Pengendalian Operasional Lalu Lintas, Rckayasa Dan Data serta Keselamatan Lalu Lintas
Bidang Sarana Prasarana dan Transportasi	Pengembangan Sarana dan Prasarana, Pengujian Dan Perbengkelan serta Angkutan dan Terminal
UPT. Pengujian dan Perbengkelan Kendaraan Bermotor	melakukan pengujian dan perbengkelan kendaraan bermotor
UPT. Pengelolaan Perpustakaan	pengelolaan perpustakaan

Tabel 3. Hasil Evaluasi  
Terkait Kemungkinan Tumpang Tindih Fungsi

KESAMAAN/KEMIRIPAN NOMENKLATUR	TEMUAN
Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan	Tidak terdapat pada SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru sementara dengan Provinsi ada kesamaan namun kewenangannya masing-masing
Bidang Sarana Prasarana dan Transportasi	Tidak terdapat pada SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru sementara dengan Provinsi ada kesamaan namun kewenangannya masing-masing
UPT. Pengujian dan Perbengkelan Kendaraan Bermotor	Tidak terdapat pada SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru
UPT. Pengelolaan Perpustakaan	Tidak terdapat pada SKPD lain di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa terdapat Kesesuaian Tugas Dan Fungsi Dengan Sasaran Kinerja Unit Kerja Di Atasnya.

## **I. Monitoring dan Evaluasi Rentang Kendali Terhadap Struktur Yang Langsung Berada Di Bawahnya**

Kesesuaian struktur organisasi terhadap rentang kendali langsung berada di bawahnya. Rentang kendali merupakan kemampuan pimpinan untuk melakukan koordinasi secara efektif yang sebagian besar tergantung jumlah bawahan yang melapor kepadanya. Prinsip rentang kendali berkaitan dengan jumlah bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif oleh seorang pimpinan. Bawahan yang terlalu banyak kurang baik, demikian pula jumlah bawahan yang terlalu sedikit juga kurang baik.

Hubungan rentang kendali dan koordinasi adalah : Semakin besar jumlah rentang, semakin sulit untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan secara efektif.

Belum ada ketentuan yang baku tentang berapa sebenarnya bawahan seorang pimpinan agar pimpinan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Ada dua alasan mengapa penentuan rentang yang baik dan tepat. Pertama, rentang kendali mempengaruhi penggunaan efisien dari pimpinan dan pelaksanaan kerja efektif dari bawahan mereka. Kedua, adanya hubungan antara rentang kendali dengan struktur organisasi, dimana semakin sempit rentang kendali struktur organisasi akan berbentuk "tall" sedang rentang kendali yang melebar akan membentuk struktur organisasi "flat" yang berarti tingkatan manajemen semakin sedikit.

Untuk memilih suatu rentang kendali, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan atasan dengan bawahan dalam dua kelompok atau lebih, juga memperhatikan hubungan satu dengan satu secara langsung dengan bawahan.

Penentuan jumlah bawahan yang efektif bagi suatu pejabat atau jabatan dalam struktur organisasi SKPD sangat relatif tergantung beban, kebutuhan dan ragam atau jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan SKPD tersebut, termasuk juga yang menjadi pertimbangan adalah kondisi bawahannya. Sementara informan lain yang juga anggota Tim Evaluasi berpendapat sekitar 3 sampai dengan 10 orang bawahan, sangat tergantung kemampuan pimpinan, kemampuan bawahan serta pemanfaatan teknologi yang mendukung seperti alat komputer, alat komunikasi, alat transportasi dan mesin-mesin lainnya.

Dari hasil penilaian, kondisi rentang kendali pada Dinas Perhubungan telah dilaksanakan dengan benar karena tidak ada rentang kendali terhadap struktur yang langsung berada di bawahnya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **J. Monitoring dan Evaluasi Evaluasi Kesesuaian Struktur Organisasi/Unit Kerja Dengan Kinerja Yang Akan Dihasilkan**

Kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan, secara keseluruhan telah dituangkan ke dalam cascading pembagian tugas, fungsi dan kinerja setiap struktur jabatan yang terkait di dalam pemberian kinerja pegawai Kemenko PMK, sebagaimana tertuang di dalam Keputusan Permenko PMK Nomor 2 tahun 2018 tentang Pemberian Tunjangan Pegawai Kemenko PMK.



Pengorganisasian (organizing) merupakan proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Pengorganisasian dilakukan untuk mencapai sasaran strategis dari sebuah organisasi yang harus dimulai dengan beberapa tahap, salah satunya yaitu proses mendesain organisasi. Pola hubungan spesifik dalam proses ini disebut struktur organisasi. Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standardisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja). Teori mengatakan bahwa ada pengaruh dari struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, tergantung pada bentuk struktur organisasi yang dipakai perusahaan tersebut. Struktur organisasi perusahaan cenderung berbeda. Struktur organisasi yang lazim digunakan adalah struktur sederhana, birokrasi dan struktur matriks. Secara spesifik, struktur hendaknya mengikuti strategi. Jika manajemen membuat suatu perubahan yang penting dalam strategi organisasi, struktur akan perlu dimodifikasikan untuk mengakomodasikan dan mendukung perubahan ini. Bentuk struktur organisasi yang beraneka cenderung mempengaruhi dimana tiap-tiap bentuk struktur organisasi mempunyai kekuatan dan kelemahannya masing-masing.

Setelah melakukan penilaian terhadap kesesuaian struktur organisasi/unit kerja dengan kinerja yang akan dihasilkan diperoleh bahwa terdapat kesesuaian antara struktur organisasi dengan kinerja.

#### **K. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kesesuaian Struktur Organisasi Dengan Mandat Kewenangan**

Kesesuaian struktur organisasi dengan mandat menunjukkan bahwa secara keseluruhan organisasi Dinas Perhubungan telah berjalan sesuai dengan mandat untuk mengoordinasikan, menyinkronkan dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan/program di bidang perhubungan sesuai yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang mencakup Program Nasional, Program Prioritas, dan Kegiatan Prioritas, juga Arahan Walikota lainnya (Janji Walikota) dan adanya kebijakan/peraturan perundang-undangan.

Penyesuaian organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang efektif, efisien dan tepat ukuran sesuai dengan proses bisnis, dengan mempertimbangkan kinerja utama yang dihasilkan.

#### **L. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Tumpang Tindih Fungsi Dengan Unit Kerja Lain**

Kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain menunjukkan bahwa ada beberapa nomenklatur pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang

mempunyai kesamaan, kemiripan yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan bidang-bidang pada Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru, namun masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda, dan melaksanakan program kegiatan yang berbeda, sehingga dapat disimpulkan bahwa bidang-bidang dalam struktur organisasi Dinas Perhubungan tidak ada tumpang tindih fungsi dengan instansi lain, dan beberapa bidang yang dikoordinasikan oleh Dinas Perhubungan ada yang mempunyai kemiripan nomenklatur tetapi fungsi dan program kerja yang dilaksanakan tidak mengalami overlapping.

Hasil evaluasi terkait kemungkinan tumpang tindih fungsi tidak ditemukan dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang lain, hal ini sesuai dengan tugas dan kewenangan yang ditetapkan pada Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Banjarbaru.

#### **M. Monitoring Dan Evaluasi Kemampuan Struktur Organisasi Untuk Adaptif Terhadap Perubahan Lingkungan Strategis**

Kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis menunjukkan bahwa struktur organisasi Dinas Perhubungan sangat adaptif dan fleksibel. Berbagai perkembangan lingkungan strategis, seperti adanya peraturan perundang-undangan baru, kebijakan baru, perkembangan teknologi yang baru, serta kegiatan-kegiatan yang muncul setelah struktur organisasi Dinas Perhubungan terbentuk tetap dapat dilaksanakan dalam ruang kerja dan struktur yang telah tersedia.

Tabel 5. Hasil Evaluasi  
Terkait Kemampuan Struktur Organisasi Beradaptasi  
Dengan Perubahan Lingkungan Strategis

Unit Kerja	Perubahan Lingkungan Strategis
Sekretariat	Sistem pelayanan keuangan, umum dan kepegawaian yang berbasis teknologi dan inovasi layanan kepegawaian dan kepada masyarakat.
Bidang Lalu Lintas Angkutan Jalan	Meningkatnya penggunaan kendaraan pribadi setiap tahunnya tentunya yang tidak sebanding dengan penambahan lebar jalan atau penambahan jalan baru akan berakibat kemacetan pada beberapa ruas jalan tertentu, keterbatasan anggaran terhadap pemeliharaan maupun penambahan rambu-rambu lalu lintas baru akan menyulitkan terhadap pengelolaan rambu lalu lintas dan kelancaran di jalan raya.
Bidang Sarana Prasarana dan Transportasi	Penyediaan transportasi masal yang murah, mudah dan memiliki tingkat keselamatan yang tinggi tentunya menjadi tuntutan masyarakat yang memerlukan sarana mobilitas, sekaligus menekan penggunaan kendaraan dan pengembangan Intelligent Transportation System (ITS) untuk menuju <i>Smart City</i>
UPT. Pengujian dan Perbengkelan Kendaraan Bermotor	Melaksanakan sistem kartu sehingga sebagai sistem layanan KIR mulai dari pendaftaran, pembayaran dan sistem antrian pelaksanaan uji.
UPT. Pengelolaan Perpustakaan	Sistem pengelolaan sendiri parkir milik pemerintah dan mengoptimalkan pendapatan parkir pada tempat khusus parkir dan pengembangan sistem pengelolaan perpustakaan dengan TIK