

Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi di Kabupaten Ciamis

Yanti Wulansari

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis yang masih rendah. Hal ini dikarenakan belum optimalnya pemahaman tupoksi pegawai, rendahnya integritas dan komitmen pegawai serta kurangnya tanggung jawab pegawai, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi? 2) Bagaimana hambatan-hambatan dalam kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi? 3) Bagaimana upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi?

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif analitis. Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis. Lamanya penelitian yang penulis lakukan direncanakan kurang lebih 10 bulan, terhitung mulai dari bulan Nopember 2015 sampai dengan bulan Juni 2016, mulai dari tahap peninjauan, pelaksanaan penelitian sampai pada sidang skripsi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan (Observasi dan Wawancara).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis sudah optimal. 2) Hambatan dalam kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis diindikasikan karena masih perlunya peningkatan kualitas SDM, dukungan dari atasan, dukungan sarana dan prasarana yang memadai serta tingkat komunikasi, kerjasama dan koordinasi yang belum maksimal. 3) Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan kinerja pegawai, yakni dengan meningkatkan SDM, mengalokasikan dana untuk membangun sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis dalam upaya mencapai tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan optimal.

Kata Kunci : Kinerja, Tujuan Organisasi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi, tercipta masyarakat Indonesia baru yang ditandai oleh tingginya kesadaran politik, heterogenitas budaya pendidikan dan profesi serta tingkat keragaman aktivitas. Keadaan ini merupakan tantangan bagi pegawai di daerah untuk meresponnya dengan membangun visi baru yang berorientasi kinerja agar mampu menghadapi tantangan (*the challenges*) di daerahnya masing-masing, sehingga memperlancar proses modernisasi serta mempercepat proses perluasan wawasan warga masyarakat di segala bidang.

Titik berat pembangunan bangsa dalam kerangka otonomi daerah difokuskan pada pembangunan ekonomi regional daerahnya masing-masing dengan kewenangan menggali,

mengolah dan memanfaatkan potensi daerah yang dimilikinya. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan nuansa khusus desentralisasi kepada daerah.

Pemerintah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada pegawai untuk menempuh jalur pendidikan yang lebih tinggi dan diharapkan dapat meningkatkan profesionalismenya. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan, sangat diperlukan sumber daya aparatur yang profesional, teladan, disiplin, berpikiran modern dan bermoral baik, serta mampu menempatkan dirinya sebagai abdi masyarakat yang mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis sebagai salah satu aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan otonomi daerah. Oleh karena itu, pegawai dituntut cepat tanggap, handal, potensional dalam bidangnya, bersikap dan berperilaku penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara, pemerintah serta mengutamakan kesatuan dan persatuan, bermental baik, berwibawa, tangguh, berdaya guna, bersih serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga memiliki kemampuan untuk mengubah tantangan dan hambatan menjadi peluang (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Seorang pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam proses transformasi yang dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang pegawai, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan serta sebagai manajer aset dan pengendalian biaya.

Untuk mewujudkan kinerja yang berkualitas diperlukan adanya peningkatan sumber daya organisasi yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan pegawai sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun menurut Sudarmanto (2009:6) : “Kinerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.”

Adapun tujuan organisasi yang hendak dicapai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis, sebagaimana tercantum dalam visi misi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur pengelolaan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
2. Meningkatkan pendapatan daerah;
3. Meningkatkan kualitas sistem pengelolaan pendapatan keuangan dan aset daerah sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.

Mengingat begitu luasnya tujuan sebagaimana tersebut di atas, maka diperlukan pegawai yang memiliki komitmen dan berkinerja tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) : “Berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.”

Mangkunegara (Pasolong, 2010:176) menyatakan bahwa : ‘Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.’ Tidak jauh berbeda dengan Siagian (2000:227) yang mendefinisikan kinerja sebagai : “Suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa, sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.” Kualitas kerja seseorang adalah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Definisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut LAN RI Kepegawaian, 2000:6) yaitu : “Orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.”

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa :

Mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3 Pengertian Organisasi

Siagian dalam Sofyandi (2007:3) mendefinisikan organisasi sebagai :

Bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Gaus dalam Supardi (2002:4) mendefinisikan organisasi sebagai : ‘Tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung

jawab.'

Muhammad (2004:29) menjelaskan bahwa tiap organisasi di samping mempunyai elemen yang umum juga mempunyai karakteristik organisasi yang umum diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dinamis, disebabkan karena adanya perubahan ekonomi, kondisi, sosial dan teknologi.
2. Memerlukan informasi, dan melalui proses komunikasi.
3. Mempunyai maksud dan tujuan tertentu.
4. Terstruktur, organisasi dalam usaha mencapai tujuan biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang dan hierarki hubungan dalam organisasi.

2.4 Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Kinerjamerupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Moorhead, dalam Sugiono (2010:12) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- e. Kreatifitas (*Creativity*)
- f. Inovasi (*Inovation*)
- g. Inisiatif (*initiative*)

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme PNS, perlu diadakan perubahan sistem pembinaan PNS agar mampu mencapai tujuan. Strategi pengembangan SDM birokrasi (PNS) agar profesional sebagaimana dituntut oleh *good governance* dilakukan dengan strategi :

- a. *Role modeling*;
- b. Rekrutmen, kondisi kerja dan pelatihan;
- c. *Learning process approach*;
- d. Pembentukan profesionalisme dengan penguatan organisasi;
- e. *Mutual learning process* antara birokrat dan masyarakat.

Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan berlandaskan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, artinya penulis menggambarkan keadaan yang ada pada saat penelitian dilakukan di lokasi/objek penelitian yaitu di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis.

3.2 Fokus Kajian

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis, dengan aspek kajian yaitu indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Pemahaman atas tupoksi, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Adanya pemahaman terhadap tupoksi sebagai pegawai;
 - b. Adanya kemampuan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan;
 - c. Adanya tanggung jawab dalam bekerja.
- 2) Inovasi, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Adanya inovasi yang positif dalam bekerja;
 - b. Adanya dorongan dan motivasi dalam bekerja;
 - c. Adanya kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Adanya tim kerja yang solid bekerja untuk mencapai tujuan organisasi;
 - b. Adanya kecepatan dalam bekerja;
 - c. Adanya metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
- 4) Keakuratan kerja, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan;
 - b. Adanya ketelitian dalam bekerja;
 - c. Adanya kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
- 5) Kerjasama, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Adanya kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi;
- b. Adanya kemampuan menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim;
- c. Adanya inisiatif pegawai bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja.

Aset Daerah dalam Mencapai Tujuan Organisasi di Kabupaten Ciamis

Setelah melakukan pembahasan terhadap setiap data indikator mengenai kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis yang diperoleh melalui penjelasan wawancara, maka hasil pembahasan tersebut dapat direkapitulasikan pada tabel sebagai berikut:

3.3 Data dan Sumber Data

a. Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui jawaban dari wawancara dengan informan. Sementara data sekunder diperoleh dari dokumentasi, data statistik dari Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis, buku-buku, jurnal ilmiah, surat kabar dan catatan lain yang berkaitan dengan penelitian.

b. Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis. Sedangkan sumber data sekunder adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil serta buku-buku literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Adapun pengambilan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 24 orang perwakilan pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis serta masyarakat. Adapun alat pengumpulan datanya yaitu studi kepustakaan, studi lapangan yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara.

3.5 Teknik Pengolahan/Analisis Data

Data yang diperoleh merupakan data yang bersifat kualitatif. Terdapat tiga jalur analisis data kualitatif yang digunakan, antara lain reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan

**REKAPITULASI HASIL WAWANCARA TENTANG KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI**

No	Indikator	Hasil Pengolahan Data		
		Sudah Optimal	Kurang Optimal	Tidak Optimal
1	Adanya pemahaman terhadap tupoksi sebagai pegawai	Sebanyak 23 informan menyatakan pemahaman tupoksi berjalan dengan optimal sesuai indikator kinerja pegawai	Sebanyak 1 informan menyatakan pemahaman terhadap tupoksi kurang optimal dipahami sesuai indikator kinerja pegawai	Sebanyak 1 informan menyatakan pemahaman terhadap tupoksi tidak optimal dipahami sesuai indikator kinerja pegawai
2	Adanya kemampuan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan	Sebanyak 22 informan menyatakan bahwa telah memiliki kemampuan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan bahwa kurang optimal dalam menjalankan tupoksi yang diberikan	Sebanyak 1 informan menyatakan bahwa tidak optimal dalam menjalankan tupoksi yang diberikan
3	Adanya tanggung jawab dalam bekerja	Sebanyak 23 informan menyatakan tanggung jawab dalam bekerja sudah dilakukan dengan optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan tanggung jawab dalam bekerja kurang optimal dilaksanakan	Sebanyak 1 informan menyatakan tanggung jawab dalam bekerja tidak optimal dilaksanakan
4	Adanya inovasi positif dalam bekerja	Sebanyak 22 informan menyatakan memiliki inovasi positif dalam bekerja dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan kurang optimal dalam memiliki inovasi positif dalam bekerja	Sebanyak 1 informan menyatakan tidak optimal dalam memiliki inovasi positif dalam bekerja
5	Adanya dorongan dan motivasi dalam bekerja	Sebanyak 22 informan menyatakan bahwa pegawai memiliki dorongan dan motivasi dalam bekerja dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan bahwa pegawai kurang optimal memiliki dorongan dan motivasi dalam bekerja	Sebanyak 1 informan menyatakan bahwa pegawai tidak optimal memiliki dorongan dan motivasi dalam bekerja
6	Kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan	Sebanyak 21 informan menyatakan kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan sudah dilakukan pegawai dengan optimal	Sebanyak 3 informan menyatakan kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan kurang optimal dilakukan	Sebanyak 1 informan menyatakan kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak optimal dilakukan
7	Adanya tim kerja yang solid dalam mencapai tujuan organisasi	Sebanyak 21 informan menyatakan tim kerja yang solid dalam mencapai tujuan organisasi berjalan dengan optimal	Sebanyak 3 informan menyatakan adanya tim kerja yang solid dalam mencapai tujuan organisasi kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan danya tim kerja yang solid dalam mencapai tujuan organisasi tidak optimal
8	Adanya kecepatan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 21 informan menyatakan kecepatan yang dimiliki dalam bekerja berjalan dengan optimal	Sebanyak 3 informan menyatakan kecepatan yang dimiliki dalam bekerja kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan kecepatan yang dimiliki dalam bekerja tidak optimal
9	Adanya metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Sebanyak 23 informan menyatakan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berjalan dengan optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat kurang optimal dijalankan	Sebanyak 1 informan menyatakan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tidak optimal dijalankan

10	Adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Sebanyak 22 informan menyatakan telah memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan kurang optimal memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Sebanyak 1 informan menyatakan tidak optimal memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan
11	Adanya ketelitian yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 22 informan menyatakan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja sudah optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja tidak optimal
12	Adanya kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 23 informan menyatakan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja sudah optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja tidak optimal
13	Adanya kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi	Sebanyak 22 informan menyatakan kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi berjalan dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi tidak optimal
14	Adanya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim	Sebanyak 22 informan menyatakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim sudah optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim tidak optimal
15	Adanya inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja	Sebanyak 21 informan menyatakan inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja sudah optimal	Sebanyak 3 informan menyatakan inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja kurang optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja tidak optimal

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis, dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis, pada dasarnya sudah optimal dilaksanakan.

4.2 Analisis Hambatan-Hambatan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Dalam

:

Mencapai Tujuan Organisasi Di Kabupaten Ciamis

Setelah melakukan pembahasan terhadap setiap data indikator mengenai hambatan-hambatan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis yang diperoleh melalui penjelasan wawancara, maka hasil pembahasan tersebut dapat direkapitulasikan pada tabel sebagai berikut

Rekapitulasi Hasil Wawancara Tentang Hambatan-Hambatan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

No	Indikator	Hasil Pengolahan Data	
		Sudah Optimal	Tidak Optimal
1	Adanya hambatan dalam memahami tupoksi	Sebanyak 7 informan menyatakan tidak menemukan hambatan-hambatan dalam memahami tupoksi pegawai	Sebanyak 8 informan menyatakan masih menemukan hambatan-hambatan dalam memahami tupoksi pegawai
2	Adanya hambatan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan	Sebanyak 7 informan menyatakan tidak menemukan hambatan hambatan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan	Sebanyak 8 informan menyatakan masih menemukan adanya hambatan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan
3	Adanya hambatan tanggung jawab dalam bekerja	Sebanyak 6 informan menyatakan bahwa tidak menemukan hambatan tanggung jawab dalam bekerja	Sebanyak 9 informan menyatakan bahwa masih menemukan hambatan tanggung jawab dalam bekerja
4	Adanya hambatan inovasi positif dalam bekerja	Sebanyak 8 informan menyatakan tidak menemukan hambatan inovasi positif dalam bekerja	Sebanyak 7 informan menyatakan masih menemukan hambatan inovasi positif dalam bekerja
5	Adanya hambatan dorongan dan motivasi dalam bekerja	Sebanyak 7 informan menyatakan tidak menemukan hambatan dorongan dan motivasi dalam bekerja	Sebanyak 8 informan menyatakan masih menemukan hambatan dorongan motivasi dalam bekerja
6	Adanya hambatan kreativitas yang dimiliki dalam mengerjakan suatu pekerjaan	Sebanyak 3 informan menyatakan tidak menemukan hambatan kreativitas yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan	Sebanyak 12 informan menyatakan masih menemukan hambatan kreativitas yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan
7	Adanya hambatan dalam tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi	Sebanyak 7 informan menyatakan tidak menemukan hambatan dalam tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi	Sebanyak 8 informan menyatakan masih menemukan hambatan dalam tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi
8	Adanya hambatan kecepatan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 6 informan menyatakan tidak menemukan hambatan kecepatan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 9 informan menyatakan masih menemukan hambatan kecepatan yang dimiliki dalam bekerja
9	Adanya hambatan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Sebanyak 6 informan menyatakan tidak menemukan hambatan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Sebanyak 9 informan menyatakan masih menemukan hambatan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
10	Adanya hambatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Sebanyak 6 informan menyatakan tidak menemukan hambatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Sebanyak 9 informan menyatakan masih menemukan hambatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan
11	Adanya hambatan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 6 informan menyatakan tidak menemukan hambatan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 9 informan menyatakan masih menemukan hambatan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja
12	Adanya hambatan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 5 informan menyatakan tidak menemukan hambatan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 10 informan menyatakan masih menemukan hambatan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja
13	Adanya hambatan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerjasama dengan rekan kerja di lingkungan organisasi	Sebanyak 5 informan menyatakan tidak menemukan hambatan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerjasama dengan rekan kerja di lingkungan organisasi	Sebanyak 10 informan menyatakan masih menemukan hambatan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerjasama dengan rekan kerja di lingkungan organisasi

14	Adanya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim	Sebanyak 5 informan menyatakan tidak menemukan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim	Sebanyak 10 informan menyatakan masih menemukan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim
15	Adanya hambatan terhadap inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja	Sebanyak 6 informan menyatakan tidak menemukan hambatan terhadap inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja	Sebanyak 9 informan menyatakan masih menemukan hambatan terhadap inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh informasi bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis ditimbulkan karena kurang terjalannya komunikasi yang baik, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

4.3 Analisis Upaya-Upaya yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Di Kabupaten Ciamis

Setelah melakukan pembahasan terhadap setiap data indikator mengenai upaya-upaya dalam mengatasi hambatan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis yang diperoleh melalui penjelasan wawancara, maka hasil pembahasan tersebut dapat direkapitulasikan pada tabel sebagai berikut :

REKAPITULASI HASIL WAWANCARA TENTANG UPAYA MENGATASI HAMBATAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

No	Indikator	Hasil Pengolahan Data	
		Sudah Optimal	Tidak Optimal
1	Adanya upaya mengatasi hambatan dalam memahami tupoksi	Sebanyak 14 informan menyatakan bahwa pegawai telah melakukan upaya mengatasi hambatan dalam memahami tupoksi dengan optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan bahwa pegawai belum optimal dalam berupaya mengatasi hambatan dalam memahami tupoksi
2	Adanya upaya untuk mengatasi hambatan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan	Sebanyak 13 informan menyatakan telah memiliki upaya yang optimal dalam mengatasi hambatan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan	Sebanyak 2 informan menyatakan belum memiliki upaya yang optimal dalam mengatasi hambatan dalam menjalankan tupoksi yang diberikan
3	Adanya upaya untuk mengatasi hambatan tanggung jawab dalam bekerja	Sebanyak 14 informan menyatakan bahwa telah mampu mengatasi hambatan tanggung jawab dalam bekerja dengan optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan bahwa belum optimal dalam mengatasi hambatan tanggung jawab dalam bekerja
4	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan inovasi positif dalam bekerja	Sebanyak 14 informan menyatakan bahwa pegawai sudah mengatasi hambatan inovasi positif dalam bekerja dengan optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan bahwa pegawai belum optimal dalam mengatasi hambatan inovasi positif dalam bekerja
5	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dorongan dan motivasi dalam bekerja	Sebanyak 13 informan menyatakan bahwa sudah mengatasi hambatan dorongan dan motivasi dalam bekerja dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan bahwa belum optimal mengatasi hambatan dorongan dan motivasi dalam bekerja

6	Adanya upaya untuk mengatasi hambatan kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan	Sebanyak 14 informan menyatakan telah memiliki upaya mengatasi hambatan kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan	Sebanyak 1 informan menyatakan belum memiliki upaya mengatasi hambatan kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan
7	Adanya upaya untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi	Sebanyak 13 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan belum optimal memiliki upaya untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi
8	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan kecepatan dalam bekerja	Sebanyak 13 informan menyatakan telah memiliki upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan kecepatan dalam bekerja	Sebanyak 2 informan menyatakan belum memiliki upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan kecepatan dalam bekerja
9	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Sebanyak 14 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Sebanyak 1 informan menyatakan belum memiliki upaya untuk mengatasi hambatan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
10	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Sebanyak 14 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	Sebanyak 1 informan menyatakan belum memiliki upaya untuk mengatasi hambatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan
11	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 13 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja dengan optimal	Sebanyak 2 informan menyatakan belum optimal dalam memiliki upaya untuk mengatasi hambatan ketelitian yang dimiliki dalam bekerja
12	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 14 informan menyatakan memiliki upaya untuk mengatasi hambatan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja	Sebanyak 1 informan menyatakan belum memiliki upaya untuk mengatasi hambatan kedisiplinan yang dimiliki dalam bekerja
13	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerjasama dengan rekan kerja di lingkungan organisasi	Sebanyak 14 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerjasama dengan rekan kerja di lingkungan organisasi berjalan dengan optimal	Sebanyak 1 informan menyatakan belum memiliki upaya untuk mengatasi hambatan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerjasama dengan rekan kerja di lingkungan organisasi
14	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim	Sebanyak 13 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim	Sebanyak 2 informan menyatakan belum memiliki upaya untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja tim
15	Adanya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja	Sebanyak 14 informan menyatakan telah memiliki upaya untuk mengatasi hambatan inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja	Sebanyak 1 informan menyatakan belum memiliki upaya untuk mengatasi hambatan inisiatif pegawai untuk bekerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh informasi bahwa penciptaan koordinasi dan kerjasama antar pegawai akan memberikan pengaruh yang baik dalam rangka meningkatkan dan mewujudkan arah dan tujuan kebijakan sehingga dengan sendirinya dapat mencapai tujuan organisasi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis dapat tercapai.

4.4 Pembahasan Tentang Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Diperlukan pemahaman dan strategi pengembangan yang matang. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/ sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja pegawai haruslah sesuai dengan manajemen kepegawaian yang ada dalam suatu instansi pemerintahan. Pegawai instansi harus berdaya ekstra sehingga tugas-tugas pemerintahan yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik.

Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama.

Hambatan-hambatan yang ditemukan pada kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan diantaranya pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama. Hasil observasi menunjukkan bahwa hambatan-hambatan yang ditemukan karena kurang terjalannya komunikasi yang baik, koordinasi, kesadaran dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan

untuk mengatasi hambatan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam mencapai tujuan organisasi di Kabupaten Ciamis, antara lain upaya dalam mengatasi hambatan pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama. Upaya tersebut dipandang mempunyai peranan penting terhadap terlaksananya kinerja dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia dan sistem kerja yang baik dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Penciptaan kondisi budaya organisasi yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif juga akan memberikan pengaruh yang baik bagi pegawai.

V. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Di Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan di lapangan yang mengidentifikasi bahwa pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama belum dijalankan dengan baik, dimana pegawai belum dapat menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Hambatan yang ditemukan dalam Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Di Kabupaten Ciamis, yaitu diindikasikan karena masih perlunya peningkatan kualitas SDM, dukungan dari atasan, dukungan sarana dan prasarana yang memadai, komunikasi, kerjasama dan koordinasi yang belum maksimal.
- c. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Di Kabupaten Ciamis, yakni dengan cara meningkatkan SDM dengan mengalokasikan dana untuk membangun sarana dan prasarana yang memadai, guna meningkatkan Kinerja pegawai dari mulai aspek perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta penilaian kinerja pegawai agar mampu melaksanakan tupoksi dalam

upaya mencapai tujuan organisasi dengan baik.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian di Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis, maka penulis mencoba menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Dalam mewujudkan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Di Kabupaten Ciamis, seyogyanya memprioritaskan dengan adanya komunikasi dan kerjasama yang intens. Hal ini dikarenakan komunikasi sangat penting untuk memperoleh informasi, serta kerjasama juga merupakan suatu kesatuan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien dan terjalinnya hubungan yang intensif antar pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis melalui peningkatan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten sebagai lembaga pemerintah dalam bidang administrasi pengelolaan keuangan daerah yang baik. Hal penting yang mesti diprioritaskan adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM yang berkualitas dan profesional merupakan modal utama untuk menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

Anwar, Syaiful, dan Supardi. 2002. *Dasar-dasar Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta

Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Lembaga Administrasi Negara. 2000. *Implementasi Good Governance*. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

B. UNDANG-UNDANG

Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

C. SUMBER-SUMBER LAIN

Pedoman penulisan skripsi FISIP Universitas Galuh Tahun 2015.

Riwayat Penulis :

Yanti Wulansari, tercatat sebagai mahasiswa aktif pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Galuh.