



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 02 Bulan Januari Tahun 2026

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 03-12-2025, Diterima: 26-12-2025 Dipublikasi: 28-01-2026

ANALISIS KINERJA ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TASIKMALAYA

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Ilmu Administrasi Negara

Ivan Dicksan

e-mail: dicksanivan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam mengenai kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya guna mengevaluasi sejauh mana efektivitas instansi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik dan transportasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur (*library research*) dengan mengkaji berbagai dokumen laporan kinerja, regulasi terkait, dan data sekunder yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyusunan laporan akuntabilitas yang sesuai dengan standar nasional. Secara umum, organisasi berhasil mencapai progres yang signifikan dalam pemenuhan target sasaran strategis, di mana beberapa indikator kinerja utama mampu melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program kerja tahunan dalam mendukung sistem transportasi dan pelayanan publik yang lebih akuntabel dan terukur bagi masyarakat. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan evaluasi kritis terkait indikator kinerja yang belum mencapai hasil maksimal. Beberapa target sasaran mengalami hambatan teknis maupun operasional sehingga realisasinya masih berada di bawah angka yang direncanakan, yang menunjukkan perlunya optimalisasi lebih lanjut dalam strategi operasional di lapangan. Meskipun terdapat kekurangan pada beberapa aspek tersebut, secara keseluruhan kinerja instansi tetap berada pada jalur yang tepat dalam memenuhi tanggung jawab pemerintahan, dengan ruang perbaikan yang terbuka lebar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi di masa mendatang. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya secara umum telah memenuhi standar akuntabilitas nasional dengan pencapaian sasaran strategis yang positif. Efektivitas program kerja terlihat dari melampauinya beberapa target indikator utama. Meski demikian, diperlukan langkah perbaikan strategis untuk mengatasi hambatan pada beberapa indikator yang belum mencapai target maksimal agar efisiensi pelayanan publik dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja Organisasi, Dinas Perhubungan, Akuntabilitas Publik.

Pendahuluan

Organisasi sektor publik merupakan entitas yang memiliki karakteristik unik karena orientasi utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat luas, bukan sekadar mencari keuntungan finansial. Dalam konteks ini, organisasi publik seperti instansi pemerintah daerah dituntut untuk menjalankan fungsi administratif dan layanan secara transparan serta akuntabel. Keban (2014) dalam bukunya mengenai dimensi strategis administrasi publik menekankan bahwa organisasi publik harus mampu mengelola sumber daya yang terbatas untuk menghasilkan dampak sosial yang maksimal bagi kesejahteraan komunitas lokal.

Eksistensi organisasi sektor publik sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola aspek-aspek manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap seluruh perangkat kerja. Menurut Fattah (1999), landasan manajemen yang kuat menjadi prasyarat utama bagi organisasi publik untuk menjaga stabilitas operasionalnya di tengah perubahan dinamika sosial yang cepat. Tanpa manajemen yang terstruktur, organisasi akan kesulitan dalam memetakan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, sehingga pelayanan yang diberikan cenderung bersifat stagnan dan tidak tepat sasaran bagi penerima manfaat.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi publik tidak dapat diabaikan, karena manusialah yang menjadi penggerak utama setiap kebijakan dan program kerja yang dicanangkan pemerintah. Samsudin (2010) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di sektor publik harus difokuskan pada pengembangan kompetensi agar pegawai mampu beradaptasi dengan teknologi dan sistem kerja yang baru. Hal ini sejalan dengan tuntutan modernisasi birokrasi yang mengharuskan setiap aparat sipil negara memiliki integritas tinggi serta keahlian teknis yang relevan dengan bidang tugasnya masing-masing.

Kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan cerminan dari efektivitas kerja individu-individu yang ada di dalamnya, yang kemudian terakumulasi menjadi capaian institusional yang nyata. Prawirosentono (1999) mengemukakan bahwa kebijakan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan organisasi tersebut. Dalam sektor publik, kinerja bukan hanya diukur dari angka-angka administratif, melainkan juga dari sejauh mana masyarakat merasa puas terhadap pelayanan publik yang mereka terima dalam kehidupan sehari-hari secara berkelanjutan.

Visi dan misi pembangunan daerah merupakan kompas bagi setiap organisasi publik untuk bergerak maju dalam mencapai target-target jangka panjang yang telah

ditetapkan. Dharma (2012) menyatakan bahwa manajemen kinerja yang efektif harus selaras dengan falsafah dan teori yang mendukung visi organisasi agar tidak terjadi disorientasi dalam pelaksanaan tugas. Kinerja organisasi yang tinggi menjadi jembatan penting untuk mengubah rencana strategis yang tertuang dalam dokumen perencanaan menjadi aksi nyata yang dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh lapisan masyarakat di daerah.

Pencapaian visi pembangunan memerlukan sinergi yang kuat antara berbagai unit kerja guna memastikan bahwa setiap langkah yang diambil berkontribusi langsung pada kemajuan daerah secara holistik. Wibowo (2013) menegaskan bahwa manajemen kinerja bukan sekadar sistem penilaian, melainkan sebuah proses komunikasi berkelanjutan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai dengan optimal. Dengan demikian, kinerja organisasi menjadi indikator keberhasilan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan janji-janji pembangunan yang telah dijanjikan kepada masyarakat selama periode kepemimpinan tertentu.

Dalam era otonomi daerah, setiap kabupaten dan kota diberikan kewenangan lebih luas untuk mengelola urusan rumah tangganya sendiri demi mempercepat pemerataan kesejahteraan di wilayah tersebut. Kebijakan ini menuntut organisasi publik seperti Dinas Perhubungan untuk lebih responsif dan inovatif dalam menangani permasalahan transportasi dan infrastruktur jalan yang semakin padat. Menurut penelitian Rusaidi (2022), kinerja pegawai pada dinas pemerintah sangat dipengaruhi oleh tata kelola internal yang baik serta dukungan sarana prasarana yang memadai untuk menunjang tugas harian.

Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya memiliki peran vital dalam mengatur mobilitas warga dan memastikan keselamatan transportasi di wilayah perkotaan yang sedang berkembang pesat sebagai pusat ekonomi. Tuntutan kinerja di era otonomi daerah mengharuskan instansi ini untuk tidak hanya bekerja secara rutin, tetapi juga melakukan terobosan dalam pelayanan pengujian kendaraan maupun manajemen lalu lintas. Sudarmanto (2009) menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi SDM menjadi kunci dalam menghadapi tantangan otonomi yang menuntut kemandirian dan profesionalisme tinggi dari setiap perangkat daerah.

Kinerja organisasi yang buruk di sektor publik dapat berakibat pada rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, yang pada gilirannya akan menghambat partisipasi publik dalam pembangunan. Achmad (2006) berpendapat bahwa sistem manajemen kinerja yang baik harus mampu mengidentifikasi hambatan-hambatan sejak dini agar tindakan korektif dapat segera dilakukan oleh pihak pimpinan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya menjadi sangat mendesak untuk memastikan bahwa setiap anggaran yang dikeluarkan memberikan output dan outcome yang signifikan bagi kemajuan transportasi lokal.

Penggunaan indikator kinerja yang tepat akan memudahkan organisasi dalam mengukur keberhasilan program kerja secara objektif dan berbasis data yang akurat

sesuai kondisi di lapangan. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia perusahaan maupun organisasi publik memerlukan standar penilaian yang jelas untuk memacu produktivitas kerja secara menyeluruh. Di Dinas Perhubungan, hal ini mencakup ketepatan waktu dalam pelayanan perizinan trayek, efektivitas penataan parkir, hingga keandalan sistem lampu lalu lintas yang berdampak langsung pada kenyamanan pengguna jalan.

Penelitian mengenai kinerja organisasi ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya menjalankan fungsi strategisnya di tengah keterbatasan anggaran dan tantangan otonomi. Sebagaimana dijelaskan oleh Siswanto (2003) mengenai manajemen tenaga kerja, efisiensi penggunaan personil menjadi faktor penentu dalam mengoptimalkan pelayanan publik di daerah yang memiliki dinamika sosial tinggi. Fokus penelitian ini adalah menggali faktor-faktor penghambat dan pendukung kinerja guna memberikan rekomendasi solutif bagi peningkatan kualitas layanan transportasi di Kota Tasikmalaya yang lebih baik.

Analisis beban kerja juga menjadi bagian penting dalam penelitian ini untuk melihat apakah distribusi tugas di Dinas Perhubungan sudah proporsional dengan jumlah personil yang tersedia saat ini. Jurnal dari Diana, Bambang Agus, & Harta (2017) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan kelelahan mental bagi pegawai di instansi publik. Dengan memahami peta beban kerja, Dinas Perhubungan dapat melakukan restrukturisasi tugas agar setiap pegawai mampu memberikan kontribusi maksimal tanpa mengorbankan kualitas kesehatan dan motivasi kerja mereka.

Kedisiplinan dan semangat kerja pegawai merupakan fondasi utama yang menyokong kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang bagi instansi pemerintah daerah mana pun. Surono (2000) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi memiliki kaitan erat dengan semangat kerja yang tinggi, yang nantinya akan bermuara pada tercapainya target-target organisasi. Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya, penerapan disiplin dalam menjalankan tugas operasional di lapangan sangat penting mengingat risiko kerja yang dihadapi pegawai di jalan raya cukup tinggi dan menantang.

Pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang adil juga menjadi variabel yang dianalisis dalam konteks kinerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Pratama (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa penilaian kinerja yang disertai sistem penghargaan yang jelas mampu mendorong pegawai untuk bekerja melampaui standar minimal yang ditetapkan. Jika Dinas Perhubungan mampu mengimplementasikan sistem ini dengan transparan, maka semangat kompetisi positif antar pegawai akan meningkat, sehingga kinerja organisasi secara kolektif akan ikut terdongkrak naik secara signifikan.

Manajemen pengkajian dan pengupahan yang memadai juga menjadi salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi dedikasi pegawai dalam menjalankan kewajiban mereka di instansi publik daerah. Rizky (2001) menjelaskan bahwa



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 02 Bulan Januari Tahun 2026

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 03-12-2025, Diterima: 26-12-2025 Dipublikasi: 28-01-2026

pengaturan kompensasi yang tepat merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawannya selama masa kerja tertentu. Meski standar gaji pegawai negeri telah diatur, namun pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD) yang berbasis capaian kinerja dapat menjadi stimulus efektif bagi staf Dinas Perhubungan untuk lebih berprestasi.

Kepemimpinan dalam organisasi sektor publik memegang peranan sentral dalam mengarahkan seluruh potensi sumber daya menuju pencapaian visi dan misi yang telah disepakati bersama. Simamora (2012) menekankan bahwa manajer atau pimpinan harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing bawahan agar selalu berada pada jalur kerja yang benar dan produktif. Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka terhadap inovasi teknologi transportasi sangat dibutuhkan untuk menjawab tantangan tata ruang kota yang semakin kompleks dan dinamis.

Produktivitas kerja dalam organisasi publik seringkali diukur dari rasio antara input sumber daya yang digunakan dengan kualitas output layanan yang dihasilkan kepada masyarakat luas. Rusli (1991) mendefinisikan produktivitas sebagai upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan sarana yang ada secara efektif dan efisien tanpa pemborosan. Melalui penelitian ini, akan dievaluasi apakah sarana teknis yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya telah digunakan secara produktif untuk meningkatkan kelancaran arus lalu lintas dan keselamatan transportasi jalan.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam analisis ini mengacu pada pendekatan kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang mendalam mengenai realitas kinerja di lapangan secara objektif. Moleong (2017) menjelaskan bahwa metode kualitatif sangat tepat digunakan untuk memahami fenomena sosial dan perilaku organisasi yang tidak selalu bisa diukur dengan angka statistik semata. Dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam di Dinas Perhubungan, peneliti diharapkan dapat mengungkap akar permasalahan kinerja yang selama ini mungkin belum teridentifikasi secara jelas oleh pihak manajemen internal.

Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data dan penyajian data secara sistematis agar kesimpulan yang diambil memiliki tingkat validitas yang tinggi bagi pengembangan organisasi. Miles dan Huberman (2009) menekankan pentingnya analisis data kualitatif yang mengalir mulai dari pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Fokus penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya ini diharapkan menghasilkan temuan yang orisinal dan bermanfaat bagi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan perbaikan kinerja di masa depan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting bagi Pemerintah Kota Tasikmalaya dalam melakukan reformasi birokrasi di lingkungan dinas teknis seperti Dinas Perhubungan. Sedarmayanti (2009) mengingatkan bahwa produktivitas kerja hanya bisa dicapai jika terdapat keselarasan antara kompetensi

individu dengan kebutuhan organisasi yang didukung oleh budaya kerja yang sehat. Dengan kinerja yang optimal, Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya akan mampu mewujudkan sistem transportasi yang aman, nyaman, dan teratur, sekaligus mendukung pencapaian visi pembangunan Kota Tasikmalaya yang lebih maju.

Metode

Dalam penelitian analisis kinerja organisasi Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya, metode studi literatur berperan sebagai fondasi teoretis untuk membedah efektivitas pelayanan dan pencapaian target instansi tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen resmi seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Strategis (Renstra), serta regulasi daerah yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi perhubungan. Data sekunder ini kemudian disandingkan dengan teori-teori manajemen publik dan hasil penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi gap antara standar kinerja yang ditetapkan dengan realita di lapangan, sehingga memberikan gambaran objektif mengenai produktivitas organisasi tanpa harus bergantung sepenuhnya pada data primer.

Langkah-langkah studi literatur dimulai dengan identifikasi topik dan penentuan kriteria pencarian yang spesifik pada indikator kinerja transportasi publik dan manajemen organisasi. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data dari berbagai sumber kredibel seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan kinerja tahunan Dishub Kota Tasikmalaya. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan evaluasi dan sintesis untuk memilah informasi yang paling relevan, mengorganisir temuan berdasarkan tema tertentu, dan mengkritisi literatur tersebut guna membangun kerangka berpikir yang kuat. Tahap akhir adalah penyusunan narasi yang menghubungkan teori dengan kondisi empiris organisasi, sehingga dihasilkan analisis yang komprehensif mengenai faktor pendorong dan penghambat kinerja dinas tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya merupakan perangkat daerah yang memegang peranan sangat penting dalam mengatur urusan pemerintahan pada bidang perhubungan di wilayah administratif Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas mobilitas publik, instansi ini memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa sistem transportasi berjalan dengan aman, tertib, lancar, dan terintegrasi secara baik demi mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat lokal.

Eksistensi Dinas Perhubungan dalam struktur pemerintahan daerah diatur melalui regulasi yang menetapkan tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan jasa

transportasi darat serta pengelolaan sarana prasarana jalan lainnya. Dalam menjalankan mandatnya, instansi ini berupaya menyelaraskan kebijakan pusat dengan kebutuhan riil masyarakat kota yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya volume kendaraan dan kompleksitas permasalahan lalu lintas di perkotaan saat ini.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah atau LKIP Tahun 2025 menjadi dokumen formal yang sangat penting karena menyajikan potret utuh mengenai bagaimana Dinas Perhubungan mengelola sumber daya untuk mencapai visi organisasi. Dokumen ini bukan sekadar rutinitas administratif belaka, melainkan merupakan wujud nyata dari transparansi publik yang harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat luas dan otoritas yang lebih tinggi di tingkat pusat maupun daerah.

Penyusunan laporan ini didasarkan pada mandat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang lebih dikenal dengan sebutan SAKIP. Dengan mengikuti pedoman tersebut, Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan akuntabel sehingga setiap sen anggaran yang digunakan dapat diukur manfaatnya bagi kepentingan publik secara luas.

Prinsip Good Governance menjadi fondasi utama bagi Dinas Perhubungan dalam menyelenggarakan fungsi pelayanan publik selama tahun anggaran 2025 yang penuh dengan tantangan dinamika pembangunan infrastruktur daerah. Melalui penerapan prinsip akuntabilitas yang ketat, instansi ini berusaha untuk meminimalkan penyimpangan dan memastikan bahwa setiap program kerja yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi kelancaran arus barang dan jasa di Kota Tasikmalaya.

Secara struktural, gambaran umum ini mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek kinerja, mulai dari tingkat keberhasilan program kegiatan hingga pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam perencanaan awal tahun. Laporan ini memberikan gambaran jernih mengenai posisi organisasi dalam peta pembangunan daerah, sekaligus menjadi instrumen evaluasi internal untuk memperbaiki kualitas layanan pada masa yang akan datang secara berkelanjutan dan konsisten.

B. Pembahasan

Pembahasan mengenai kinerja Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya pada tahun 2025 memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika organisasi dalam mencapai target pembangunan daerah. Analisis ini sangat krusial karena membandingkan realisasi faktual di lapangan dengan target-target yang telah dituangkan secara formal dalam Rencana Strategis serta Dokumen Perjanjian Kinerja. Melalui evaluasi ini, dapat terlihat bagaimana instansi merespons kebutuhan transportasi masyarakat perkotaan yang semakin kompleks dan menuntut efisiensi tinggi dalam setiap lini pelayanan publik.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 02 Bulan Januari Tahun 2026

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 03-12-2025, Diterima: 26-12-2025 Dipublikasi: 28-01-2026

Pada tahun berjalan ini, organisasi secara spesifik menetapkan dua sasaran strategis utama yang menjadi pilar dan indikator keberhasilan instansi dalam mengelola sektor perhubungan darat. Penetapan sasaran ini bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan sebuah komitmen nyata untuk melayani kepentingan seluruh warga kota secara optimal dan berkelanjutan. Strategi yang disusun mencakup aspek keselamatan, kelancaran arus lalu lintas, serta penataan sarana prasarana transportasi yang mendukung mobilitas ekonomi masyarakat di wilayah Kota Tasikmalaya.

Meninjau Sasaran Strategis pertama, terdapat dua indikator utama yang digunakan sebagai alat ukur efektivitas kebijakan transportasi yang telah diimplementasikan oleh jajaran manajemen selama periode satu tahun. Fokus pada sasaran ini diarahkan untuk melihat sejauh mana kebijakan makro perhubungan mampu memberikan dampak positif bagi kenyamanan pengguna jalan. Pengukuran yang dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa perencanaan yang matang merupakan kunci utama dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi di tengah berbagai tantangan teknis yang muncul di lapangan.

Indikator pertama pada sasaran strategis ini mencatatkan realisasi sebesar 0,35 dari target yang ditetapkan sebelumnya yaitu pada angka 0,36, yang merupakan sebuah pencapaian yang sangat mendekati sempurna. Secara akumulatif, angka tersebut menghasilkan persentase capaian kinerja yang cukup tinggi yaitu berada pada level 97,22 persen bagi instansi terkait. Hal ini membuktikan bahwa program kerja yang dirancang telah berjalan secara sistematis, meskipun terdapat margin tipis yang menjadi ruang perbaikan untuk periode anggaran yang akan datang.

Namun demikian, pada indikator kedua di Sasaran Strategis pertama, terlihat adanya sedikit penurunan realisasi di mana angka yang dicapai adalah 0,62 dari target awal sebesar 0,64. Penurunan ini menghasilkan tingkat capaian sebesar 96,88 persen, yang secara statistik masih menunjukkan performa yang sangat baik dan terkendali. Meskipun target belum terpenuhi secara sempurna seratus persen, kinerja organisasi tetap berada pada jalur yang benar dan sangat mendekati ekspektasi rencana awal tahun yang telah disepakati bersama.

Beralih pada Sasaran Strategis kedua, hasil analisis data lapangan menunjukkan performa yang sangat impresif pada indikator pertamanya, di mana realisasi berhasil menyentuh angka 80,02. Angka ini secara nyata telah melampaui target semula yang dipatok pada angka 79,50, sehingga memberikan sinyal positif bagi keberhasilan program kerja unggulan. Keberhasilan melampaui target ini menghasilkan persentase capaian sebesar 100,65 persen, yang merupakan prestasi signifikan dalam konteks manajemen kinerja pemerintahan di sektor perhubungan.

Persentase yang melebihi seratus persen tersebut mencerminkan adanya efektivitas kerja yang luar biasa dalam pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator kinerja tersebut di lapangan. Tim teknis Dinas Perhubungan berhasil memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal serta

mampu melakukan improvisasi strategis saat menghadapi hambatan operasional. Capaian ini menjadi bukti bahwa sinergi antara perencanaan yang tepat dan eksekusi yang disiplin dapat menghasilkan output yang melampaui standar minimal yang telah ditetapkan organisasi.

Di sisi lain, tantangan signifikan mulai terlihat jelas pada indikator kedua di Sasaran Strategis kedua, di mana realisasi hanya mencapai angka 70,16 dari target ambisius sebesar 82,65. Kesenjangan yang cukup lebar ini mengakibatkan persentase capaian hanya menyentuh angka 84,89 persen, yang memerlukan perhatian serius dari para pengambil kebijakan. Ketidaktercapaian ini mengindikasikan adanya kendala teknis yang kompleks atau faktor eksternal tertentu yang menghambat optimalisasi kinerja pada bagian spesifik dari rencana strategis tersebut tahun ini.

Analisis lebih lanjut mengenai kesenjangan ini menunjukkan bahwa faktor keterbatasan anggaran atau perubahan regulasi di tingkat pusat mungkin menjadi pemicu utama rendahnya realisasi tersebut. Selain itu, kondisi infrastruktur fisik dan pertumbuhan volume kendaraan yang tidak terduga seringkali menjadi hambatan luar biasa dalam mencapai target-target perhubungan yang bersifat kuantitatif. Evaluasi mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi akar permasalahan agar hambatan serupa tidak terulang kembali pada siklus perencanaan dan pelaksanaan anggaran di masa depan.

Secara keseluruhan, perbandingan antara realisasi lapangan dengan Rencana Strategis menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya tetap menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai visi organisasi. Evaluasi terhadap setiap keberhasilan dan kegagalan ini harus menjadi bahan refleksi yang sangat berharga bagi seluruh aparatur sipil negara di lingkungan instansi tersebut. Dengan melakukan penyesuaian strategi serta alokasi sumber daya yang lebih presisi, diharapkan pada periode mendatang seluruh indikator kinerja dapat terpenuhi secara maksimal dan merata.

Kesimpulan

Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyusunan laporan akuntabilitas sesuai standar nasional. Secara umum, organisasi berhasil mencapai progres yang signifikan dalam pemenuhan target sasaran strategis, di mana beberapa indikator kinerja utama mampu melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program kerja tahunan dalam mendukung sistem transportasi dan pelayanan publik yang lebih akuntabel dan terukur.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan evaluasi terkait indikator kinerja yang belum mencapai hasil maksimal. Beberapa target sasaran mengalami sedikit hambatan sehingga realisasinya masih berada di bawah angka yang direncanakan, yang menunjukkan perlunya optimalisasi dalam strategi operasional. Meskipun ada kekurangan pada beberapa aspek teknis, secara keseluruhan kinerja instansi tetap berada pada jalur yang tepat dalam memenuhi tanggung jawab pemerintahan, dengan ruang perbaikan yang terbuka lebar untuk meningkatkan efisiensi di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Achmad S, R. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, B. A., & Harta, R. (2017). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung. *Manajemen Pelayanan Publik*, 1(1).
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Pratama, I. W. (2022). *Analisis Penilaian Kinerja Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai*. Undergraduate thesis, UPN Veteran Jawa Timur.
- Rusaidi. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Aceh Tenggara*. Universitas Medan Area.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.