



ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM TATA RUANG PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TASIKMALAYA

Romi Rajiman

Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya

Email: romirajiman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam mengenai kinerja pegawai melalui indikator pengukuran kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (DPUTRLH) Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, studi dokumentasi, dan studi literatur. Informan kunci terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan Kepala UPTD. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya secara umum berada dalam kategori baik, dengan rata-rata capaian kinerja organisasi sebesar 98,45% pada tahun 2022, meningkat menjadi 102,05% pada tahun 2023, dan 100,55% pada tahun 2024. Pengukuran kinerja menggunakan lima indikator yaitu: kualitas kerja (quality of works), ketepatan waktu (promptness), inisiatif (initiatives), kemampuan (capability), dan komunikasi (communication). Di antara lima indikator tersebut, aspek ketepatan waktu dan kualitas kerja menunjukkan hasil yang paling memuaskan, sementara aspek inisiatif dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan masih memerlukan perhatian lebih lanjut.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Administrasi Publik, DPUTRLH, Manajemen Kinerja, Reformasi Birokrasi

ABSTRACT

This study aims to deeply analyze employee performance through performance measurement indicators at the Department of Public Works, Spatial Planning, Public Housing, Settlement Areas and Environmental Affairs (DPUTRLH) of Tasikmalaya Regency. The method used is descriptive research with a qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, field observations, documentation studies, and literature reviews. Key informants included the Head of Department, Department Secretary, Division Heads, and UPTD Heads. Data analysis was conducted through three stages: data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that DPUTRLH Tasikmalaya Regency employees' performance is generally in the good category, with average organizational performance achievements of 98.45% in 2022, increasing to 102.05% in 2023, and 100.55% in 2024. Performance measurement uses five indicators: quality of work, promptness, initiatives, capability, and communication. Among these, timeliness and work quality showed the most satisfactory results, while initiative and adaptability still require further attention.

Keywords: Employee Performance, Public Administration, DPUTRLH, Performance Management, Bureaucratic Reform

PENDAHULUAN



Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur. Penataan sistem manajemen SDM aparatur erat kaitannya dengan kinerja pegawai sebagai salah satu program prioritas dalam reformasi birokrasi. Program ini diharapkan dapat menciptakan SDM yang profesional dan berkompentensi melalui rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi serta transparan sehingga dapat mewujudkan kinerja aparatur yang baik.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting yang wajib diperhatikan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Sedangkan menurut Robbins (2003), kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (DPUTRLH) Kabupaten Tasikmalaya merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan tiga urusan pemerintahan, yaitu: (1) urusan wajib bidang pekerjaan umum dan penataan ruang; (2) urusan wajib bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman; dan (3) urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar bidang lingkungan hidup. Ketiga urusan ini dituntut untuk dijalankan oleh pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan data LKIP DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022–2024, terdapat dinamika pencapaian kinerja yang menarik untuk dikaji. Rata-rata capaian kinerja pada tahun 2022 tercatat sebesar 98,45%, meningkat menjadi 102,05% pada tahun 2023, namun sedikit menurun menjadi 100,55% pada tahun 2024. Fluktuasi ini mengindikasikan perlunya analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada periode transisi pergantian kepala daerah. Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya menggunakan kerangka teori Sedarmayanti (2009) yang mengukur kinerja melalui lima indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Armstrong (2005, h. 15) mendefinisikannya sebagai: "systematic process improving organizational by developing the performance individuals and teams", yakni proses sistematis untuk meningkatkan organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim dalam kerangka tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi yang disepakati bersama. Senada dengan itu, Sedarmayanti (2016, h. 111) memandang manajemen kinerja sebagai pendekatan strategik dan terintegrasi untuk



menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi pekerja di organisasi dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu.

Dalam konteks pemerintahan, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagai suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Regulasi ini menjadi landasan hukum sekaligus pedoman operasional bagi setiap instansi pemerintah dalam mengelola kinerja aparaturnya secara terukur dan objektif.

Konsep dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Simamora (2012, h. 339) mengemukakan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dan diukur dari segi hasil, bukan semata-mata dari sisi upaya atau effort yang dikeluarkan. Prawirosentono (1999, h. 2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terkait pengukuran kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009a, h. 51) mengemukakan lima indikator yang digunakan sebagai kerangka analisis penelitian ini, meliputi: (1) Kualitas Kerja (Quality of Works) yang dilihat dari hasil kerja, ketelitian, kecermatan, dan tingkat komitmen dalam penyelesaian tugas; (2) Ketepatan Waktu (Promptness), yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana dan target yang ditentukan; (3) Inisiatif (Initiatives), yaitu kemampuan bertindak mandiri, menemukan cara-cara baru, dan berani menghadapi risiko; (4) Kemampuan (Capability), meliputi keahlian teknis dan kemampuan bekerja sama; serta (5) Komunikasi (Communication), mencakup efektivitas penyampaian informasi dan responsivitas terhadap pertanyaan dari rekan kerja maupun atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Nasution (2003, h. 5) menyatakan bahwa metode kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Pendekatan ini dipilih untuk menggali data yang bersifat mendalam dan kontekstual mengenai kinerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian dilaksanakan di DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Mangunreja-Sukaraja KM. 1,200, Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Populasi penelitian adalah seluruh PNS di DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 132 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dengan penetapan 40 orang pegawai sebagai responden dan 5 informan kunci yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, serta Kepala UPTD PU Wilayah.



Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat cara, yaitu: (1) wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan kunci untuk mendapatkan informasi yang komprehensif terkait kinerja pegawai; (2) observasi lapangan secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas dan lingkungan kerja; (3) studi dokumentasi terhadap dokumen LKIP, laporan kinerja, dan peraturan yang relevan; serta (4) studi literatur dari berbagai sumber ilmiah. Teknik analisis data mengikuti model Miles dan Huberman (1984) yang terdiri dari tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan/verifikasi kesimpulan. Pengujian keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik/metode.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021. Dinas ini merupakan tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman, serta lingkungan hidup, dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pada Februari 2025, DPUTRLH didukung oleh 132 orang PNS (111 laki-laki dan 21 perempuan) dan 20 orang PPPK (14 laki-laki dan 6 perempuan). Sumber daya manusia tersebut tersebar di enam bidang teknis, yaitu Bidang Jalan dan Jembatan, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bangunan dan Jasa Konstruksi, Bidang Penataan Ruang, Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, serta Bidang Lingkungan Hidup, ditambah Sekretariat dan empat Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Dari sisi sarana dan prasarana, DPUTRLH didukung oleh berbagai kendaraan operasional termasuk 22 unit mini bus, 17 unit pick-up, 9 unit dump truck, dan 49 unit sepeda motor, serta berbagai peralatan berat dan alat kantor yang memadai.

Capaian Kinerja Organisasi DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan dokumen LKIP DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022–2024, capaian kinerja organisasi mengalami dinamika yang signifikan. Tabel berikut merangkum capaian rata-rata kinerja tahunan berdasarkan 11 indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam Renstra DPUTRLH 2021-2026:

Tabel 1. Ringkasan Capaian Kinerja DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022–2024

No.	Indikator Kinerja	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	Tren
1	Proporsi panjang jaringan jalan kondisi baik	106,05	100,65	100,00	Stabil
2	Irigasi kabupaten kondisi baik	100,00	100,00	100,00	Stabil
3	Bangunan pemerintahan layak difungsikan	100,71	105,00	100,00	Positif
4	Ketaatan terhadap RTRW	76,06	79,72	100,00	Meningkat



No.	Indikator Kinerja	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	Tren
5	Penduduk berakses air minum	100,08	100,03	100,00	Stabil
6	Rumah tinggal berakses sanitasi	99,64	101,24	100,00	Stabil
7	Rasio rumah layak huni	100,09	100,16	100,00	Stabil
8	Lingkungan sehat didukung PSU	99,92	99,60	100,00	Stabil
9	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	105,63	98,23	101,00	Fluktuatif
10	Persentase sampah tertangani	109,86	100,20	100,00	Menurun
11	Nilai Reformasi Birokrasi Daerah	84,91	137,75	105,00	Fluktuatif
Rata-rata Capaian	98,45	102,05	100,55	Baik	

Sumber: LKIP DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya, 2022–2024 (diolah peneliti)

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa capaian kinerja DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan menunjukkan tren yang positif. Pada tahun 2022 capaian sebesar 98,45% (kategori Baik) mengindikasikan masih adanya beberapa indikator yang belum memenuhi target, terutama ketaatan terhadap RTRW yang hanya mencapai 76,06% dan Nilai Reformasi Birokrasi sebesar 84,91%. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan menjadi 102,05% (Sangat Baik), terutama dipicu oleh lonjakan Nilai Reformasi Birokrasi yang mencapai 137,75%. Sementara pada tahun 2024, capaian kinerja menjadi 100,55% (Baik), dengan hampir seluruh indikator mencapai atau melampaui target yang ditetapkan.

Kinerja Pegawai DPUTRLH Berdasarkan Indikator Sedarmayanti Kualitas Kerja (Quality of Works)

Kualitas kerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya secara umum dinilai baik oleh para informan kunci. Hal ini tercermin dari ketaatan pegawai terhadap standar dan prosedur kerja yang berlaku, kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan, serta efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Kepala Dinas menyatakan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan tergolong tinggi, terutama dalam pekerjaan teknis seperti perencanaan dan pengawasan infrastruktur.

Dari aspek kualitas hasil kerja, proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi baik terus meningkat secara konsisten dari 0,542 poin (2022) menjadi 0,566 poin (2023) dan 0,568 poin (2024), meskipun masih terdapat selisih 31,64% dengan standar nasional. Kondisi irigasi kabupaten juga menunjukkan peningkatan progresif dari 69,51% (2022) menjadi 70,45% (2024). Kondisi ini mencerminkan kemampuan pegawai teknis dalam menjaga dan meningkatkan kualitas infrastruktur yang menjadi tanggung jawabnya. Namun demikian, efisiensi penggunaan



sumber daya anggaran masih perlu ditingkatkan, mengingat tidak semua alokasi anggaran mampu terserap secara optimal.

Ketepatan Waktu (Promptness)

Aspek ketepatan waktu merupakan salah satu indikator kinerja yang menunjukkan hasil paling memuaskan di DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja rata-rata berada di atas 95%, yang dimonitor melalui sistem absensi digital dan finger print yang telah terpasang di seluruh unit kerja. Sekretaris Dinas mengungkapkan bahwa disiplin waktu pegawai mengalami peningkatan yang signifikan setelah diterapkannya sistem monitoring kehadiran berbasis teknologi informasi.

Dalam hal penyelesaian tugas sesuai batas waktu, mayoritas pegawai mampu menyelesaikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai target yang telah disepakati. Hal ini terbukti dari rata-rata capaian kinerja di atas 100% untuk sebagian besar indikator strategis pada tahun 2023 dan 2024. Peningkatan nilai Reformasi Birokrasi dari 45,00 (2022) menjadi 77,14 (2023) dan 83,42 (2024) dengan predikat Sangat Baik, juga mencerminkan ketepatan waktu dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang semakin baik.

Inisiatif (Initiatives)

Aspek inisiatif pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan perkembangan yang cukup positif, meskipun masih terdapat ruang perbaikan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para informan kunci, sebagian besar pegawai mampu mengambil tindakan yang diperlukan tanpa harus menunggu instruksi atasan secara khusus, terutama dalam penanganan isu-isu teknis yang bersifat rutin. Peran aktif DPUTRLH dalam Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPKD) untuk mengurangi kawasan kumuh dan penyediaan rumah layak huni, serta keterlibatannya dalam program penurunan stunting melalui penyediaan akses air minum dan sanitasi, mencerminkan inisiatif kelembagaan yang kuat.

Namun, aspek kreativitas dalam mencari solusi baru dan keinginan untuk terus belajar secara mandiri masih perlu mendapat perhatian. Kepala Bidang Bangunan dan Jasa Konstruksi mengidentifikasi bahwa sebagian pegawai cenderung menunggu arahan formal sebelum mengambil langkah inovatif, yang dapat menghambat respons organisasi terhadap perubahan kebijakan yang dinamis. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Adi Siswanto (2020) yang menemukan bahwa masih terdapat pegawai di instansi teknis pemerintah yang belum pernah mengikuti pelatihan teknis fungsional secara mandiri.

Kemampuan (Capability)

Kemampuan teknis pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya secara umum memadai untuk menjalankan tugas-tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya. Dari 132 orang PNS yang ada, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan teknik atau administrasi yang relevan dengan bidang tugasnya. Ketersediaan 44 unit laptop, 26 unit PC, 22 unit GPS, dan berbagai peralatan laboratorium konstruksi mendukung peningkatan kapabilitas teknis pegawai dalam menjalankan tugasnya.



Namun demikian, fleksibilitas untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi masih menjadi tantangan. Dalam era reformasi birokrasi yang menuntut digitalisasi layanan publik, sebagian pegawai terutama dari kelompok usia menengah ke atas masih memerlukan pendampingan dalam penggunaan sistem informasi kinerja yang baru. Hal ini sejalan dengan temuan Jumarti et al. (2023) yang membuktikan bahwa sikap terhadap pengembangan kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Komunikasi (Communication)

Aspek komunikasi di lingkungan DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya berjalan dengan baik, baik komunikasi vertikal (antara pimpinan dan staf) maupun horizontal (antar bidang/unit). Pimpinan dinas secara rutin menyelenggarakan rapat koordinasi lintas bidang untuk memastikan sinkronisasi program dan kegiatan. Proaktivitas komunikasi dalam tim juga tercermin dari kolaborasi antar bidang dalam pelaksanaan program terpadu, seperti program penanganan kawasan kumuh yang melibatkan Bidang Perumahan, Bidang Lingkungan Hidup, dan bidang teknis lainnya.

Dari sisi komunikasi eksternal, kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat dan pemangku kepentingan masih memerlukan peningkatan. Peningkatan nilai Reformasi Birokrasi yang signifikan dari 45,00 menjadi 83,42 dalam tiga tahun terakhir salah satunya didorong oleh peningkatan kualitas komunikasi publik dan transparansi informasi melalui platform digital. Namun, perlu diperhatikan bahwa dari 39 kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya, pengelolaan sampah yang dikelola langsung oleh DPUTRLH hanya mencakup 13 kecamatan, yang mengindikasikan tantangan komunikasi dan koordinasi dalam pengelolaan layanan di wilayah yang luas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, teridentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Pertama, faktor kepemimpinan yang transformatif terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sejalan dengan temuan Cahyani, Elfiswandi, dan Lusiana (2021) yang menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi pekerjaan umum. Pergantian kepala daerah pada tahun 2025 membawa dinamika baru yang perlu diantisipasi oleh manajemen DPUTRLH untuk menjaga kontinuitas program.

Kedua, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai berkontribusi positif terhadap kinerja teknis pegawai. Dengan dukungan armada kendaraan operasional yang cukup lengkap dan peralatan laboratorium konstruksi yang representatif, pegawai dapat melaksanakan tugas pengawasan dan pemantauan infrastruktur dengan lebih efektif. Ketiga, sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 menciptakan iklim kompetisi yang sehat di antara pegawai. Keempat, program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur, meskipun masih perlu ditingkatkan frekuensi dan cakupannya, terbukti meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan tugasnya.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini tercermin dari rata-rata capaian kinerja organisasi sebesar 98,45% (2022), 102,05% (2023), dan 100,55% (2024). Dari kelima indikator pengukuran kinerja yang digunakan, aspek ketepatan waktu dan kualitas kerja menunjukkan performa yang paling memuaskan, sementara aspek inisiatif dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan masih memerlukan perhatian lebih. Capaian nilai Reformasi Birokrasi yang meningkat signifikan dari 45,00 (2022) menjadi 83,42 (2024) dengan predikat Sangat Baik mencerminkan komitmen organisasi dalam mentransformasi budaya kerja dan meningkatkan kualitas tata kelola. Namun, beberapa tantangan masih perlu diatasi, di antaranya ketaatan terhadap RTRW yang relatif rendah meskipun menunjukkan tren peningkatan, serta cakupan pengelolaan sampah yang baru menjangkau 13 dari 39 kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Pertama, perlu diintensifkan program pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis dan manajerial, khususnya terkait teknologi informasi, pengelolaan lingkungan hidup, dan sistem penilaian kinerja berbasis digital. Kedua, pengembangan budaya inisiatif dan inovasi perlu didorong melalui pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang menunjukkan kreativitas dalam pemecahan masalah dan peningkatan layanan publik. Ketiga, penguatan koordinasi lintas bidang dan komunikasi publik perlu terus ditingkatkan, terutama dalam konteks transisi pergantian kepala daerah yang berpotensi mengganggu kontinuitas program. Keempat, perlu dilakukan evaluasi dan akselerasi pencapaian target Renstra 2021-2026, khususnya untuk indikator ketaatan terhadap RTRW dan pengelolaan persampahan yang masih jauh dari target nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2005). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (9th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Cahyani, M. L., Elfiswandi, & Lusiana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 45–62.
- Cardoso, F. G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- Jumarti, Hamdayani, S., & Rohani. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 78–95.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purba, R. R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Terbuka*, 8(1), 12–28.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior (10th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran UPI*, 1(1), 215–225.
- Sayanti, S., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh Faktor Internal Pegawai, Kepemimpinan, Tim Kerja, Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101–118.
- Sedarmayanti. (2009a). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik Politeknik Informatika Nasional*, 6(1), 33–48.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, M. S. (2018). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Belo Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 4(2), 55–72.
- Wursanto, I. (2001). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.