

KOORDINASI LAPORAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG.

Oleh Abas Abas dan Hendriz Chandra

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu : (1) Bagaimana Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. (2) Aspek-aspek yang menghambat Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Kemudian untuk mengungkap permasalahan tersebut, penulis menggunakan pendapat Westra (1983) yaitu Koordinasi dapat dilihat melalui (1) pembagian kerja, (2) semangat kerjasama, (3) komunikasi, (4) perencanaan dan perumusan tujuan sedangkan Efektivitas Organisasi yang dikemukakan oleh Robins, (1994:55) yaitu : (1) Produktivitas, (2) Efisiensi, (3) Kualitas, (4) Kepuasan kerja, (5) Motivasi.

Desain penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penggunaan metode ini adalah untuk mendeskripsikan Koordinasi dan Efektivitas organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Banpenda) Provinsi Lampung, mengkaji secara kualitatif, bagaimana Seluruh data diperoleh langsung dari informan dilapangan dengan menggunakan wawancara dan obsevasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi telah dilaksanakan sebagaimana petunjuk teknis, namun belum optimal. Hal ini terjadi kerana sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan belum mampu melaksanakan secara optimal dalam berkoordinasi dengan baik antara bagian maupun dengan pimpinan sehingga masih ada pekerjaan yang belum selesai tepat waktu, dan relatif terlambat dari jadwal yang ditentukan, sehingga efektivitas organisasi yang diharapkan belum dapat terpenuhi sebagaimana yang diharapkan.

Untuk mencapai target kerja, maka Badan pendapatan daerah Provinsi Lampung harus bekerja secara optimal, untuk itu maka perlu pembenahan dan pembinaan secara berkesinambungan pada bagian-bagian yang rawan terjadinya hambatan dan secara simultan, berupa pelatihan atau penataran bagi aparatur.

Kata Kunci : Koordinasi, Efektivitas, Organisasi.

1. Latar Belakang Penelitian

Semakin penting peranan dan pelaksanaan koordinasi yang efektif dan efisien karena koordinasi yang efektif inilah yang akan menopang jalannya organisasi (Sugandha, 1988:43). Dengan demikian bahwa koordinasi merupakan hal yang penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang efektif dalam suatu organisasi.

Pelaksanaan koordinasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, mencakup perencanaan, pengorganisasian, komunikasi dan pengawasan. Perencanaan dilaksanakan ketika suatu pekerjaan memerlukan bagian/unit lain atau menunggu unit lain sebelum melanjutkan pekerjaan, direncanakan. Pada tahap penyusunan program dimana disusun *manning schedule*, pimpinan dapat mengidentifikasi kapan akan berkoordinasi dan dengan siapa berkoordinasi. Pada tahap *organizing*, pimpinan akan menyediakan sumberdaya yang diperlukan termasuk sumberdaya manusia yang ditugaskan dalam tugas koordinasi atau pelaksana tugas kerjasama yang ada. Komunikasi dalam koordinasi adalah menginformasikan satu dengan yang lain di antara pihak-pihak yang bekerja sama agar masing-masing dapat mempersiapkan diri sebelum pelaksanaan tugas oleh pihak-pihak yang berkoordinasi tersebut. Pengawasan dalam hal ini dilakukan melalui pemeriksaan pelaksanaan tugas koordinasi apakah berjalan sesuai dengan kesepakatan atau tidak. Pertentangan yang sering terjadi dilapangan ketika berkoordinasi adalah, adanya pihak yang tidak konsisten untuk mengikuti ketentuan kerjasama atau koordinasi yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Untuk menilai efektivitas organisasi dalam menghadapi satu dari tiga tugas tersebut, maka para manajer dapat mengambil satu pendekatan. Suatu organisasi efektif jika (1) mengamankan *skill* dan sumber daya langka dari luar; (2) secara kreatif mengkoordinasikan sumber daya dengan skill karyawan untuk menemukan produk dan berselaras dengan perubahan kebutuhan konsumen (pendekatan sistem-sistem internal); dan (3) secara efisien mengubah *skill* dan sumber daya menjadi barang dan jasa (pendekatan teknis).

Secara empirik koordinasi Laporan antara bagian dan efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, dapat dikemukakan beberapa kasus sebagai berikut :

1. Dalam organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, kurang mau berkoordinasi baik antar Dinas maupun antar bagian sehingga masing-masing bagian bekerja sesuai keinginan, sehingga efektivitas organisasi belum terwujud
2. Lembaga-lembaga yang terkait dalam peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) cenderung menunjukkan kurang memperhatikan tugas yang berkaitan dengan koordinasi laporan,
3. Kalau terjadi masalah yang berkaitan dengan laporan Pendapatan Asli Daerah (PAD), instansi yang berwenang cenderung menunjukkan saling lempar kesalahan, bukannya diselesaikan secara tuntas,

Akibat dari kelemahan-kelemahan tersebut menjadikan kurang efektifnya koordinasi antar organisasi pada Badan Pendapatan daerah Provinsi Lampung. Dari beberapa hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk tesis yang berjudul, Koordinasi Laporan Dalam Meningkatkan Efektifitas Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.
2. Aspek-aspek yang menghambat Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

I.4. Kegunaan Penelitian

I.4.1. Kegunaan Teoretik

Untuk memperkaya teori-teori yang terkait dengan koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

I.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan tata kerja dan mekanisme administrasi yaitu tentang Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep Koordinasi

Kerja sama dalam organisasi (khususnya organisasi formal) adalah disebut koordinasi. Kebutuhan akan pentingnya koordinasi adalah merupakan pembagian dari tugas pekerjaan bagi suatu organisasi secara merata dan sesuai dengan bagian. Dengan demikian kerja sama merupakan prasyarat bagi koordinasi yang efektif dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Organisasi harus berjalan sebagai suatu sistem, maka bagian-bagian atau unit-unit yang ada di dalam suatu organisasi harus berjalan sebagai suatu sistem pula, walaupun setiap unit mempunyai tugas dan sasaran tersendiri, namun tiap-tiap unit atau bagian-bagian tidak dapat melepaskan diri dari unit atau bagian yang lainnya. Oleh sebab itu, suatu unit tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu dengan unit lainnya, atau antara unit terjadi interdependensi. Untuk itulah koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi.

Kemudian koordinasi juga dikemukakan oleh Westra (2003) yaitu Koordinasi dapat dilihat melalui (1) pembagian kerja, (2) semangat kerjasama, (3) komunikasi, (4) perencanaan dan perumusan tujuan.

Setiap unit berkewajiban mendukung pelaksanaan unit kerja yang lainnya, karena setiap unit tidak akan berfungsi dengan baik tanpa kerja sama dengan unit lainnya. Disinilah peranan koordinasi bagi setiap unit kerja menurut tingkatan dan membantu efektivitas kegiatan organisasi.

Konsep Efektivitas Organisasi

Ukuran keefektifan suatu pemerintah daerah dapat dilihat dari sebaik mana pemerintahan dapat memenuhi tujuan publik yang diinginkan. Dengan kata lain, keefektifan itu menunjukkan sudah sejauh mana pelayanan-pelayanan yang diberikan pemerintah dalam merespon kebutuhan dan keinginan masyarakatnya.

Selanjutnya menurut Ravianto (1989:113), berpendapat bahwa efektifitas organisasi adalah : Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauhmana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai perencanaan, baik dalam hal waktu, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Dimensi waktu masuk dalam proses efektivitas organisasi, terlebih bila organisasi itu diartikan sebagai suatu elemen dari sistem yang besar (lingkungan), yang dalam tahap-tahap kerjanya setiap saat mengambil sumber-sumber, memproses dan mengembalikannya pada lingkungan. Karena itu tes terakhir yang digunakan terhadap efektivitas organisasi adalah sejauh mana organisasi itu mampu bertahan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberlangsungan hidup organisasi merupakan ukuran terakhir, atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi.

Kemudian dalam penelitian efektivitas organisasi, sampai saat ini para sarjana belum mampu mengoperasionalkan *construct* efektivitas organisasi. Meskipun literatur tentang efektivitas organisasi terus bertambah, namun hanya terdapat sedikit konsensus tentang bagaimana mengkonseptualisasikan, mengukur, dan menjelaskan efektivitas organisasi. Menurut Ravianto (1989:60) untuk mengukur efektivitas, maka dimensi yang dipergunakan adalah (1) Satuan Waktu; (2) Satuan Hasil; dan (3) Kualitas kerja.

Menurut Robins, (2004:55) menguraikan tentang keefektifan organisasi yaitu : (1) Keefektifan keseluruhan, (2) Produktivitas, (3) Efisiensi, (4) Laba, (5) Kualitas, (6) Kecelakaan, (7) Pertumbuhan, (8) Kemangkiran, (9) Pergantian pegawai, (10) Kepuasan kerja, (11) Motivasi, (12) Moral/semangat juang, (13) Kontrol, (14) Konflik/solidaritas, (15) Fleksibilitas/penyesuaian, (16) Perencanaan dan penetapan Tujuan, (17) Konsensus tentang tujuan, (18) Internalisasi tujuan organisasi, (19) Konsensus tentang tujuan, (20) Keterampilan interpersonal manajerial, (21) Keterampilan manajerial, (22) Manajemen informasi dan komunikasi, (23) Kesiapan, (24) Pemanfaatan lingkungan, (25) Evaluasi pihak luar, (26) Stabilitas, (27) Nilai sumber daya manusia, (28) Partisipasi dan pengaruh yang digunakan bersama, (29) Penekanan pada pelatihan dan pengembangan, (30) Penekanan pada performa. Dari tiga puluh indikator efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Robins, dengan mempertimbangkan waktu, biaya dan kemampuan, penulis hanya menggunakan 5 indikator untuk mengukur efektivitas organisasi, yang dianggap sesuai dengan penelitian ini yaitu. (1) Produktivitas, (2) Efisiensi, (3) Kualitas, (4) Kepuasan kerja, (5) Motivasi.

Penjelasan tersebut telah dikemukakan bahwa pada prinsipnya suatu organisasi merupakan suatu sistem yang bagian-bagiannya merupakan unit-unit, sub-unit sampai yang terkecil di dalamnya mempunyai fungsi, tugas atau pekerjaannya sendiri dengan sasaran dan tujuan khusus tersendiri, juga unit-unit, sub unit dan komponen lainnya itu tidak dapat melepaskan diri dalam hubungannya satu dengan yang lainnya dalam suatu kesatuan organisasi

3.1. Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang, masalah dan tujuan penelitian ini maka menurut peneliti yang sesuai dengan metode penelitian ini adalah menggunakan jenis

penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penggunaan metode ini adalah untuk mendeskripsikan Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, mengkaji secara kualitatif, bagaimana Seluruh data diperoleh langsung dari informan dilapangan dengan menggunakan wawancara dan obsevasi.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, pergerakan-pergerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.

Kemudian menurut Moleong, (1995:3) metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif lebih menghendaki arah bimbingan penyusunan teori substantif yang berdasarkan data.

Melalui pendekatan kualitatif, kajian tentang Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, akan mampu memberikan informasi yang akurat sehingga sangat membantu proses interpretasi informasi dan data yang diperoleh.

Melalui proses ini diharapkan muncul proposisi hipotetik baru melalui interpretasi interaksi antara atribut dan propertise yang selanjutnya digunakan untuk membangun kategori dan memberikan eksplanasi terhadap fenomena yang diteliti. Dengan demikian, aktivitas penelitian ini dicirikan oleh kegiatan mengumpulkan, menggambarkan dan menafsirkan data tentang situasi yang dialami, hubungan tertentu, kegiatan, pandangan, sikap yang ditunjukkan atau tentang kecenderungan yang tampak dalam proses yang sedang berlangsung, pertentangan yang meruncing serta kerjasama yang dijalankan. Melalui desain ini dapat diperoleh gambaran fenomena, fakta, sifat serta hubungan fenomenal tentang Koordinasi Laporan dalam meningkatkan Efektivitas organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, secara utuh dan multidimensional sehingga dapat dilakukan kategorisasi dan perumusan hipotesis sebagai temuan penelitian.

Hasil Penelitian

Koordinasi aparatur pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung juga telah dilaksanakan karena dengan Pembagian kerja, batas-batas wewenang, kewajiban dan tanggung jawab akan menjadi jelas, sehingga kekacauan, konflik kewenangan kekuasaan, tumpang-tindih atau kecenderungan menghindari tanggung jawab dapat dihindari. Namun sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kelemahan-kelemahan.

Sesuai hasil penelitian, bahwa koordinasi aparatur Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, sudah dilaksanakan namun belum optimal karena masih ada pegawai yang belum melaksanakan koordinasi dengan baik terhadap bagian-bagian yang mempunyai hubungan kerja dengan bagian lain, kemudian masih ada juga pegawai yang belum sepenuhnya selalu berkoordinasi dengan pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung (PD) mengemukakan bahwa :

Dalam pelaksanaan koordinasi terhadap aparatur, setiap bulannya sudah berjalan sebagaimana tugas, fungsi dan wewenang masing-masing pegawai tersebut, namun demikian masih ada pegawai yang kurang melaksanakan tugasnya, misalnya tentang perkembangan pekerjaan, aparatur ada yang belum sepenuhnya melaporkan kepada pimpinan secara periodik, sehingga pimpinan sering menanyakan laporan tersebut. (Hasil wawancara Juni 2017).

Bahwa koordinasi adalah pemanduan sasaran dan kegiatan unit-unit (bagian-bagian fungsional) yang terpisah pada sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. Kemudian dari hasil wawancara tersebut, maka didukung pula oleh pendapat Winardi (1986:237), mengemukakan bahwa, Dalam rangka usaha-usaha membagi-bagi pekerjaan, maupun dalam bidang-bidang pengaturan aktivitas-aktivitas yang dibagi-bagi untuk tujuan organisatoris, aktivitas yang timbul sebagai akibatnya harus dipandang sebagai suatu totalitas atau keseluruhan yang menyatu dan bukanlah sebagai kesatuan-kesatuan fungsional yang terpecah.

Untuk mengefektifkan suatu organisasi, maka pembagian kerja merupakan komponen rawan terjadinya koordinasi tidak jalan, oleh karena itu organisasi harus cukup jeli menangani hal tersebut. Tiang dasar pengorganisasian adalah pembagian kerja, yang memungkinkan synergy terjadi. Pembagian kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang atau kelompok/satuan kerja/unit atas beban kerja organisasi. Sesuai dengan tujuan organisasi maka hal ini perlu diperhatikan bahwa organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik jika kurang memperhatikan masalah Pembagian kerjamasing-masing unit.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, (Piterdono) mengemukakan bahwa :

Sesuai Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1008/KMK.04/1985, tentang tata cara penyampaian laporan dan pemberian keterangan dari pejabat yang dalam jabatannya berkaitan langsung/ada hubungannya dengan obyek pendapatan daerah, terdiri delapan unit kerja yang dianggap selalu berkoordinasi dengan Badan Pendapatan Daerah. Jadi kedudukan Dinas Pendapatan Daerah sebagai muara dari unit-unit yang lain. (Hasil wawancara Juni 2017).

Pelaksanaan koordinasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, sesuai hasil penelitian bahwa perlu adanya pembagian kerja, yang baik dan merata sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sesuai dengan hasil penelitian bahwa pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian merupakan salah satu penyebab yang mempengaruhi pelaksanaan koordinasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

Dengan demikian bahwa koordinasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Pencapaian target efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung belum optimal karena masih banyak faktor-faktor yang relatif cukup kuat pengaruhnya dari pada faktor koordinasi. Hal ini memukinkan karena sesuai data yang diperoleh dilapangan bahwa selama empat tahun terakhir belum pernah tercapai target yang telah direncanakan. Kemudian dari data yang diperoleh pula menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kelemahan-kelemahan baik pembagian pekerjaan yang belum sesuai dengan latar belakang keahlian, maupun penempatan aparatur yang belum memperhatikan tentang latar belakang pendidikan dan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat mempengaruhi tentang peningkatan efektivitas organisasi di Provinsi Lampung.

Pimpinan dianggap perlu untuk mendukung pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta pengalaman lainnya seperti dalam mengikuti pendidikan lanjutan, baik dalam pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi sebagai wujud dari peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Usaha pegawai untuk memperoleh pendidikan sampai jenjang pendidikan tertinggi diharapkan pada akhirnya bermanfaat dalam mensukseskan atau melancarkan pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifatnya menuntut penguasaan serta kemampuan dari pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi.

Menurut penulis bahwa kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi terhadap peningkatan Koordinasi, dengan demikian bahwa pimpinan yang mempunyai Koordinasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan sendirinya dapat meningkatkan efektifitas kerja, sebab pegawai dapat memberikan standar waktu dalam melakukan pekerjaan kepada pemakai layanan standar sesuai program yang telah dicanangkan, dengan harapan pada evaluasi akhir dalam melakukan pekerjaan dapat berhasil dengan baik.

Kemudian peningkatan kemampuan sumber daya manusia pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung telah dilaksanakan dengan tingkat pendidikan batas-batas wewenang, kewajiban dan tanggung jawab akan menjadi jelas, sehingga kekacauan, konflik kewenangan kekuasaan, tumpang-tindih atau kecenderungan menghindari tanggung jawab dapat dihindari.

Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai pelayan pada Badan Pendapatan daerah Provinsi Lampung saat ini relatif kurang didukung oleh pengalaman mereka. Sementara Lippo (1980:6) mengatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan tertentu. Tugas pegawai merupakan pekerjaan “spesifik” yang memerlukan kemampuan dan pengetahuan yang cukup, sehingga diperlukan orang-orang yang mempunyai pengalaman dalam bidang teknis operasional.

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Pendapatan daerah Provinsi Lampung (Piterdono) mengatakan bahwa :

Staf yang mempunyai pengalaman melalui pendidikan dan latihan agar efektivitas kerja terwujud, sebenarnya relatif banyak, namun saat ini banyak masuk usia pensiun sehingga dipindahkan ke sekretariat daerah Provinsi Lampung. Maksud tersebut sebenarnya untuk memenuhi tuntutan pelayanan administrasi yang sangat berat sehingga dalam masa pensiun

pegawai dibebaskan tugas untuk tidak lagi diberikan tanggung jawab yang berat sehingga dapat terjadi pengkaderan. Petugas yang ada sekarang masih dalam tahap memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam operasional. Kelemahannya adalah kurang terampilnya mereka yang baru menjadi pegawai atau baru menduduki tempat yang baru dan minimnya program pelatihan sehingga kegiatan pelayanan sering mengalami keterlambatan dan disamping itu juga minimnya pegawai yang ada. (wawancara bulan juni 2017).

Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, apalagi jika ingin dilakukan prinsip peningkatan kualitas pelayanan sebagaimana dimensi-dimensinya maka diperlukan kebijakan untuk memperbaiki manajemen dan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.

Sebagian besar responden beranggapan kemajuan yang pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perkembangan kemajuan, membuka masa depan dan memberi harapan yang lebih baik. Dalam era globalisasi dan perdagangan bebas maka tidak hanya negara yang memiliki perilaku sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memenangkan persaingan tetapi juga harus mempunyai pengalaman yang memadai karena juga menurut penulis ini kunci kemampuan daya saing adalah manusia yang berkualitas dan mempunyai pengalaman yang memadai yang mampu menciptakan keunggulan yang kompetitif.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan serta pengamatan di lapangan mengenai Koordinasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Koordinasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, sesuai hasil penelitian, menunjukkan bahwa koordinasi telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya berjalan sebagaimana yang diharapkan, karena pegawai masih ada yang kurang mau berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas, utamanya koordinasi dengan instansi terkait, sehingga terkadang pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan satu hari menjadi satu minggu dan bahkan satu bulan, karena keterlambatan dari instansi lain menyetor laporan, menganggap bahwa laporan tersebut tidak terlalu penting untuk dilaporkan, sehingga tugas-tugas sering terlambat karena relatif kurangnya koordinasi, padahal setiap pekerjaan dalam satu bagian mempunyai keterkaitan dengan bagian lain bahkan dengan instansi lain.
2. Efektivitas organisasi dapat terjadi apabila seluruh elemen sudah melakukan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang diharapkan, dan hal ini sudah dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, walaupun belum berjalan sebagaimana yang diharapkan sehingga efektivitas organisasi belum optimal, karena pelaksanaan koordinasi yang belum sepenuhnya dilaksanakan, kemudian masih adanya dimensi-dimensi yang tidak diteliti tetapi juga

mempunyai sumbangan terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Pembagian kerja yang jelas merupakan cara yang perlu dilaksanakan agar Koordinasi aparatur Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung dapat ditingkatkan dengan melalui pembenahan administrasi, berupa pembagian kerja yang jelas dan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, semangat kerjasama perlu ditingkatkan dengan saling membantu, mengadakan konsultasi dan tukar informasi antar aparatur, dan antar instansi.
2. Koordinasi laporan yang baik dapat meningkatkan Efektivitas organisasi, sehingga target operasional organisasi terpenuhi. Untuk itu perlu pula pemberian penghargaan terhadap aparat yang berprestasi, dan pemberian sanksi kepada aparat atau instansi yang melanggar, dalam hal terlambat menyeter laporan bulanan.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

- Abdulrachman, Arifin. 1979. Kerangka Pokok-Pokok Management Umum. Jakarta : Ichtiar Baru – Van Hoeve.
- Ancok, Djamaludin. 1987. Teknik Penyusunan Skala Pengukur. Yogyakarta.: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Davis, Keith. 1962. Human Relations at Work. Tokyo Kogalikus : Mc-Graw-Hill. Book Company.
- Denyer, 1974. Manajemen Perkantoran, Alih Bahasa, Merry., Gunung Agung., Jakarta.
- Dessler, Gary., 1979. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa, Molan,B., Prenhallindo, Jakarta.
- Dimock, Marshall and Glade Dimock. 1984. Administrasi Negara. Terjemahan Husni Thamrin Pane. Aksara Baru. Jakarta.
- Gibson, Ivancevick. Donnelly. 1987. Terjemahan Djoerban Wahid. Organisasi dan Manajemen. Perilaku. Struktur. Proses. Erlangga. Jakarta.

- Gullick, L. 1987, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hall, Inc, New York.
- Handayani, Soewarno. 1986. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1986. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjito, Dydiat., 2001. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Indrawijaya, Adam 1., 1986. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Sinar Baru Algesindo,
- Kartasasmita, Ginanjar. 1996. *Pembangunan Untuk Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta : PT. Pustaka Cidesindo.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell, Heinz Wehrick. 1989. *Essentials of Management (Intisari Manajemen)*. Penerjemah Hasymi Ali. Jilid 2. Edisi Keempat. Jakarta: Bina Aksara.
- Kossen, Stan. 1983. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Terjemhan Bakri Siregar. Erlangga. Jakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2001. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Massie. 1964. *Local Government in the Third World: The Experience of Tropical Afrika*. Chichester. UK: Willy & Son
- Moleong, Lexy, J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasir M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nigro, felix. A. Llyod G. Nigro. 1984. *Modern Public Administration*. Harper & Row Publisher. New York.
- Pfiffner, John M. & Sherwood, Frank P. 1960. *Administrative Organization*, Prentice-Hall. Inc. Englewood Cliffs-N.J.
- Purnomo, Agus. 2016. *Strategi Pengembangan Produk Unggulan Kawasan Sentra Industri Kecil Keripik di Kota Bandar Lampung*. *Sosialita*. 8(1). 50-56.
- Santoso, BP. 1989. *Birokrasi Pemerintah Orde Baru, Perspektif Kultural dan Struktural*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

- Scott, W.G. 1962. *Organization Theory :A Structural and Behavioral Analysis*. 3d ed. Homewood, Ill : Richard D. Irwin, Inc.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta : Haji Masagung.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Simon, Herbert, A. 1982. *Administrative Behavior*. Terjemahan ST Dianjung. Bina Aksara. Jakarta.
- Soewarno. 1996. *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Stoner, James A. F., Freeman R. Edwar and Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Sugandha, Dann. 1988. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Intermedis. Jakarta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA.
- Sujamto. 1983. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Syarifudin, Ateng. 1976. *Pengaturan Koordinasi Pemerintahan Daerah*. Tarsito. Bandung.
- Sutarto, 1995. *Administrasi Kepegawaian Negara. Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Stoner, James AF. 1992. *Management*. Terjemahan Antarikso et al. Erlangga. Jakarta.
- Sutarto. 1989. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta.Gramedia.
- Terry, George R. 1960. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerjemah, J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 1992. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Urwick. 1961. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*.(terjemahan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Westra, Pariata. 1983. *Manajemen Pembangunan Daerah*, Jakarta, Ghalia Indonesia

Winardi. 1981. Organisasi dan Pengorganisasian dalam Manajemen. Alumni.
Bandung.

Zauhar, Soesilo. 1996. Reformasi Administrasi. Konsep, Dimensi dan Strategi.
Jakarta : Bumi Aksara.

II. Dokumen

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999. Tentang Perimbangan Keuangan Antara
Pemerintah Pusat dan Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Tentang Pemerintahan Daerah.