

ANALISIS KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR KECAMATAN BLORA

Oleh :

Pria Bintang Aditama

Nina Widowati

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405 Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id>

email: fisip@undip.ac.id

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN BLORA DISTRICT

OFFICE

Abstract

In the era of regional autonomy and decentralized, the performance of public organizations have an important role in providing public services to the community. Blora subdistrict is a public organization that is in the province of Central Java. Blora subdistrict has a duty to carry out the wheels of government and public services at the district level. In achieving these goals is certainly influenced by the performance of the organization as a whole. As a district located in the city, it would be a representation of other subdistricts be interested researchers to discuss it.

The purposed of this research is to analyze the performance of Blora District organizational in achieving their objectives, according to the vision and mission of the organization. To see the performance of the organization, researchers viewed from various aspects, such as productivity, responsiveness, quality of service, cooperation, use of resources and timeliness. The second objective was to describe the factors inhibiting the Blora District of organizational performance. This research used qualitative descriptive study that refers to the concept of performance indicators and the condition of the locus recently.

Based on the results, it can be explained that the performance of the organization has been run well. Such as the responsiveness indicators, quality of service, cooperation and timeliness. But, there's a problem with the human resources and infrastructure. Therefore, the researchers gave suggestions to increase the competence of human resources. The organization have to optimizing existing facilities and infrastructure to support the activities and increase budget allocations and adjust according to budget targets.

Keyword : Organizational performance, Productivity, Use Of Resources and Infrastructure

Abstraksi

Pada era desentralisasi dan otonomi daerah, kinerja organisasi publik mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Kecamatan Blora merupakan organisasi publik yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Kecamatan Blora mempunyai tugas untuk melaksanakan roda pemerintahan dan pelayanan publik pada tingkat kecamatan. Dalam pencapaian tujuan tersebut tentu dipengaruhi oleh kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Sebagai sebuah kecamatan yang terletak di Kota, hal ini tentu menjadi representasi dari kecamatan-kecamatan lain yang menjadi ketertarikan peneliti untuk membahasnya.

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kinerja organisasi Kecamatan Blora dalam mencapai tujuan sesuai visi misi. Untuk melihat kinerja Kecamatan Blora peneliti melihat dari berbagai aspek yaitu, produktivitas, responsivitas, kualitas layanan, kerjasama, penggunaan sumberdaya dan ketepatan waktu. Tujuan kedua adalah untuk mendeskripsikan faktor penghambat kinerja organisasi Kecamatan Blora. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengacu pada konsep indikator kinerja ditambah dengan keadaan yang ada pada lokus penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi sudah berjalan dengan baik seperti pada indikator responsivitas, kualitas layanan, kerjasama dan ketepatan waktu. Adapun indikator yang masih ada kendala adalah sumber daya manusia dan sarana prasarana. Oleh karena itu peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia, mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang kegiatan dan menambah alokasi anggaran serta menyesuaikan sesuai target anggaran.

Kata Kunci : Kinerja Organisasi, Produktivitas, Penggunaan Sumberdaya dan Sarana Prasarana.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan para *stakeholdernya*. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memuaskan kepentingan *stakeholder* yang beraneka ragam.

Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Apabila tidak ada sumber daya manusia dalam organisasi maka hanya menjadi suatu kata saja tidak ada suatu kegiatan di dalam kehidupan nyata. Sumber daya manusia menjadi suatu kendala yang sering dihadapi setiap organisasi, karena tidak semua sumber daya manusia dapat selamanya melaksanakan suatu tugasnya dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi suatu kinerja organisasi dalam memperoleh hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan.

Kebutuhan publik yang semakin kompleks diharapkan para pejabat publik terus menunjukkan kinerja primanya. Kepentingan untuk mewujudkan kinerja organisasi yang prima tentu bukan hal yang mudah. Harus memenuhi beberapa indikator kinerja organisasi tersebut.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Sama halnya Kecamatan Blora Kabupaten Blora. Tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan

mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi.

Di dalam suatu organisasi, kejelasan visi merupakan hal yang sangat penting, karena visi yang jelas dalam organisasi akan menjadikan suatu organisasi berjalan dengan benar. Visi Kecamatan Blora sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya adalah :
“Mewujudkan SKPD Kecamatan Blora Sebagai institusi yang bersih dan berpelayanan publik prima”

Untuk mewujudkan visi tersebut Kecamatan Blora menetapkan tiga misi, yaitu:

1. Mewujudkan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan kinerja aparatur.
2. Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana kerja pelayanan publik.
3. Mewujudkan koordinasi dan sinkronisasi seluruh potensi aparatur pemerintah Kecamatan yang bertumpu pada mekanisme birokrasi kerja dan berbasis fungsi pelayanan.

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, laporan kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara review atas laporan kinerja Instansi Pemerintah, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun laporan kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya manusia yang digunakannya. Pada tahun 2015, SKPD Kecamatan Blora telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Camat Blora Tahun 2015 dan Rencana Strategis Kecamatan Blora, setidaknya terdapat 3 sasaran strategis yang harus diwujudkan yaitu: Sasaran 1.1 Terwujudnya koordinasi dan meningkatnya pelayanan ditingkat Kecamatan. Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.1 yaitu terwujudnya koordinasi dan meningkatnya pelayanan ditingkat Kecamatan rata – rata capaian kinerja Tahun 2015 apabila dibandingkan dengan Tahun 2014 dan Tahun 2013 mengalami penurunan, untuk Tahun 2015 tercapai 92,58 % dan Tahun 2014 dapat tercapai 100% sedangkan Tahun

2013 tercapai 98,75%. Menurunnya kinerja dari dua tahun terakhir tentunya ada penyebab dari semua itu. Untuk mengetahui penyebab menurunnya kinerja tersebut, maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk menemukan masalah pada tahun 2015.

Penurunan terjadi tidak hanya pada sasaran strategis 1.1 yaitu terwujudnya koordinasi dan meningkatnya pelayanan ditingkat Kecamatan, ada sasaran berikut yang mengalami penurunan, yaitu sasaran 1.2 terwujudnya koordinasi dan meningkatnya pelayanan ditingkat Kelurahan. Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.2 yaitu terwujudnya koordinasi dan meningkatnya pelayanan ditingkat Kelurahan rata – rata capaian kinerja Tahun 2015 apabila dibandingkan dengan Tahun 2014 dan Tahun 2013 mengalami penurunan, untuk tahun 2015 tercapai 89,7% sedangkan tahun 2014 dapat tercapai 97,5% dan tahun 2013 tercapai 99,3%. Pada indikator capaian kinerja sasaran strategis 1.2 yang paling baik ada pada tahun 2014 dan yang paling rendah terjadi pada tahun 2015. Menurunnya capaian kinerja pada tahun 2015 tentu ada penyebabnya. Untuk mengetahui penyebab turunnya capaiannya kinerja tersebut harus dilakukan analisis lebih dalam, sehingga dapat ditemukan masalah dari menurunnya capaian kinerja pada tahun 2015.

Pada sasaran strategis Kecamatan Blora selanjutnya adalah berkembangnya sarana dan prasarana umum dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan Blora. Pada sasaran strategis ini baru mulai diterapkan di Kecamatan Blora pada tahun 2014. Capaian kinerja pada sasaran strategis 1.3 yaitu berkembangnya sarana dan prasarana umum dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan jika dibandingkan dengan tahun 2014

mengalami penurunan. Dari tiga indikator tersebut hanya satu indikator yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pada sasaran strategis 1.3 ini baru mulai dilaksanakan pada tahun 2014 dan tahun berikutnya. Dari data diatas dapat diketahui terdapat satu indikator yang tidak berjalan sama sekali, itu terlihat dari indikator meningkatnya gizi balita di wilayah desa/kelurahan yaitu dengan presentase 0%. Maka dari itu, harus dilakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui apa yang menyebabkan indikator tersebut tidak berjalan dengan semestinya.

Ketiga sasaran strategis Kecamatan Blora dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuannya pada tahun 2015 terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target dari yang ditentukan sebelumnya, dan pada tahun 2015 merupakan capaian terendah jika dibandingkan dengan tahun 2013 dan tahun 2014. Sasaran yang belum mencapai target ini harus diperbaiki guna meningkatkan kinerja organisasi.

Dari latar belakang diatas menunjukkan bahwa kinerja Kecamatan Blora masih belum optimal. Melihat kinerja yang kurang optimal tersebut maka perlu adanya perbaikan dan peningkatan kinerja Kecamatan Blora. Oleh karena itu, perlu adanya pengukuran terhadap kinerja organisasi dengan berdasar pada indikator yang mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan kondisi Kantor Kecamatan Blora, peneliti tertarik untuk mengambil sebagai bahan penelitian yang berjudul **“ANALISIS KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR KECAMATAN BLORA”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kinerja organisasi di Kantor Kecamatan Blora?
2. Faktor – faktor apa yang menghambat kinerja organisasi pada kantor Kecamatan Blora?

C. TUJUAN

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kinerja organisasi di Kantor Kecamatan Blora.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penghambat dalam kinerja organisasi di kantor Kecamatan Blora.

D. KERANGKA TEORI

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya. Keberhasilan organisasi tentu didukung oleh suatu kinerja yang maksimal oleh individu-individu di dalamnya. Banyak ahli mendefinisikan apa itu kinerja.

Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E (2013:7) menjelaskan kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Moehariono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Terkait dari konsep kinerja tersebut, Rummler dan Brache dalam (Sudarmanto,2009:7-8) mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu :

- a. Kinerja organisasi.
Merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses
Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/pekerjaan
Merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Menurut Amitai Etzioni (Keban, 2008:227) kinerja organisasi menggambarkan seberapa jauh suatu organisasi merealisasikan tujuan akhirnya. Sedangkan menurut Bastian (Tangkilisan, 2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Jadi kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas – tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasai yang telah ditentukan. Kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan pada proses pelaksanaan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

Membahas kinerja pasti terkait dengan ukuran atau standart kinerja.

Ukuran atau standart kinerja terkait dengan parameter – parameter yang dijadikan dasar oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Menurut Bambang Wahyudi dalam kutipan Umam (2010:191), penilaian atau pengukuran kinerja adalah suatu evaluasi kinerja termasuk pengembangannya, sedangkan menurut Henry Simamora masih dalam kutipan Umam Khaerul, pengukuran kinerja atau penilaian kinerja diartikan sebagai proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja.

Ada berbagai macam dimensi dalam pengukuran kinerja organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya John Miner (Sudarmanto, 2009:11-12) yang mengemukakan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Agus Dwiyanto (2008: 50), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu

sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas Layanan

Sumber data utama dari kualitas layanan didapat dari pengguna jasa atau masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap kualitas pelayanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat untuk menyusun prioritas pelayanan, serta pengembangan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan

misi dan tujuan organisasi publik.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur organisasi dan ketentuan-ketentuan dalam organisasi.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut terpilih karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai – nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Sedangkan pengukuran kinerja organisasi yang disampaikan oleh Jerry Harbour (Sudarmanto, 2009: 13)

merekomendasikan dengan enam aspek, yaitu :

1. Produktivitas : kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Kualitas : memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
3. Ketepatan waktu (*timelines*) : waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
4. Putaran waktu : waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut, kemudian sampai pada pelanggan/konsumen.
5. Penggunaan sumber daya : sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
6. Biaya : biaya yang diperlukan.

Pada pelaksanaan kegiatan atau program untuk mencapai suatu keberhasilan, terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam dan luar organisasi, berikut adalah faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi menurut para ahli.

Menurut Soesilo dalam (Tangkilisan, 2005 : 108), kinerja suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelola, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk

digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi

5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut Ruky dalam Tangkilisan (2005 : 180), mengidentifikasi faktor – faktor yang mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi, yaitu :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
 - a. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
 - b. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi.
 - c. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standart dan tujuan organisasi.
3. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan dan promosi.

E. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif, suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi ketika melakukan penelitian. Penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi – kondisi yang terjadi di lokasi penelitian serta melihat kaitan antar variabel. Penelitian

deskriptif bertujuan melakukan penelitian terhadap kondisi – kondisi yang terjadi di lokasi penelitian yang selanjutnya akan dideskripsikan dengan apa yang telah diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan situs penelitian pada Kantor Kecamatan Blora. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri – ciri atau sifat – sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri – ciri atau sifat – sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik untuk menguji kualitas data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Cara yang dapat dilakukan, antara lain, melakukan wawancara dengan informan, melakukan perpaduan antara hasil wawancara informan dengan isi suatu dokumen yang berkaitan, membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, dan membandingkan hasil wawancara antara informan yang satu dengan informan yang lain

PEMBAHASAN

1. Produktivitas

Capaian kinerja di Kecamatan Blora belum seluruhnya dapat terlaksana sesuai dengan targetnya. Hal ini dikarenakan adanya perubahan regulasi yang diterbitkan dari pusat, yang menyebabkan salah satu program tidak berjalan sesuai dengan sasaran strategis yang telah disusun. Kendala dalam produktivitas ini juga dikarenakan terbatasnya personil dari Kecamatan Blora dan anggaran yang diberikan setiap program, sehingga setiap program dilakukan secara bertahap. Dari masyarakat merasakan ada beberapa produktivitas yang

kurang optimal seperti pembangunan jalan yang sudah lama belum ditangani oleh pihak Kecamatan Blora.

2. Responsivitas

Responsivitas organisasi berjalan efektif dengan disediakannya kotak saran yang digunakan untuk menerima keluhan dari masyarakat yang nantinya digunakan untuk membenahi kekurangan dari Kecamatan Blora. Adanya penyerapan aspirasi dari masyarakat melalui musrenbang. Dengan adanya program musrenbang dapat membantu menangani kebutuhan dimasing-masing desa untuk melakukan pembangunan dan memenuhi kebutuhan yang ada di desa. Selain adanya program musrenbang, Kecamatan Blora mempunyai skala prioritas dalam menentukan kebutuhan yang paling penting untuk dipenuhi terlebih dahulu. Kemudian dengan adanya kotak saran, Kecamatan Blora dapat menindak secara cepat dan tepat terkait dengan keluhan masyarakat.

3. Kualitas Layanan

Penerapan PATEN mampu meningkatkan kualitas layanan di Kecamatan. Karena layanan paten tersebut mempunyai maksud dan tujuan untuk selalu memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat agar dapat dilakukan dengan baik. Dengan adanya layanan paten itu sendiri membuat pelayanan publik yang diberikan cukup prima, sehingga proses pelayanan dapat dilakukan dengan cepat yang membuat masyarakat merasa puas dengan kualitas layanan di Kecamatan Blora.

4. Kerjasama

Kerjasama di Kecamatan Blora dilakukan bersifat internal dan eksternal, kerjasama internal

dilakukan antar seksi atau bagian di Kecamatan Blora sedangkan kerjasama eksternal dilakukan dengan instansi lain atau SKPD lain. Kerjasama yang dilakukan secara keseluruhan cukup bagus, namun melihat pada rencana strategis kegiatan dan program Kecamatan Blora harus lebih ditingkatkan kembali, karena pada rencana strategis tersebut masih ada beberapa indikator kinerja yang belum mencapai targetnya.

5. Penggunaan Sumber Daya

Sumber daya manusia (ASN) jumlahnya terbatas yang membuat beberapa pegawai terkadang merangkap suatu pekerjaan di Kecamatan Blora, selain terbatasnya personil di Kecamatan Blora, sarana dan prasarana yang belum memadai untuk mendukung setiap pelaksanaan kegiatan dan program Kecamatan Blora. Penataan ruang yang dirasa sempit dalam ruang pelayanan dan ada beberapa ruang yang tidak dimanfaatkan dengan semestinya. Kurangnya alokasi anggaran untuk perbaikan sarana dan prasarana yang membuat perbaikan tersebut menjadi terhambat, namun dalam melakukan perbaikan dilakukan secara bertahap menurut prioritas.

6. Ketepatan Waktu

Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal yang membuat program dan kegiatan berjalan dengan semestinya. Dan hal tersebut membuat Kecamatan Blora dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu yang dilakukan sesuai dengan jadwalnya akan mempermudah Kecamatan Blora karena segala keperluan telah dipersiapkan terlebih dahulu. Untuk jadwal Camat telah diatur dengan baik, yang dimana jadwal Camat

tersebut ditulis pada papan jadwal Camat yang membuat semua pegawai di Kantor Kecamatan Blora dapat mengetahui jadwal Camat untuk kedepannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengukuran kinerja organisasi pada kantor Kecamatan Blora yang telah dilakukan, peneliti menggunakan enam indikator pengukuran kinerja, yaitu produktivitas, responsivitas, kualitas layanan, kerjasama, penggunaan sumber daya dan ketepatan waktu, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi Kecamatan Blora sudah dapat dikatakan baik walaupun belum optimal. Dari enam indikator pengukuran kinerja organisasi yang belum memenuhi kriteria karena masih adanya permasalahan dan kendala yang dihadapi adalah produktivitas dan penggunaan sumber daya, sementara indikator kinerja yang sudah berjalan dengan baik adalah indikator kinerja responsivitas, kualitas layanan, kerjasama, dan ketepatan waktu.

Sedangkan faktor penghambat kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Blora adalah :

1. Sumber Daya Manusia

Terbatasnya personil di Kecamatan Blora menjadi kendala setiap akan melaksanakan program dan kegiatan ke desa-desa yang ada di Kecamatan Blora. Dan masih terdapat beberapa kualitas SDM yang masih kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penghambat kinerja organisasi Kecamatan Blora

2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana di Kecamatan Blora menjadi salah satu faktor penghambat kinerja

organisasi Kecamatan Blora karena masih terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana. Masih seringnya terjadi kendala pada sarana dan prasarana dalam pelaksanaan kegiatannya membuat proses pelaksanaannya jadi terhambat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja organisasi Kantor Kecamatan Blora, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi Kantor Kecamatan Blora kurang berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Untuk itu, peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Blora dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas Kecamatan Blora, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat efisiensi dan efektivitas, yaitu dapat dilakukan dengan merencanakan program tahunan dengan cara menyusun skala prioritas yang melihat pada keadaan dan kemampuan di Kecamatan Blora. Kemudian lebih memperhatikan pelayanan publik pada sektor desa dengan melihat keadaan atau kondisi di setiap desa di Kecamatan Blora.
2. Untuk meningkatkan penggunaan sumber daya, dapat dilakukan dengan pemanfaatan efisiensi penggunaan anggaran dengan melihat pada skala prioritas. Memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada baik itu sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana sehingga didapat hasil yang optimal.

3. Sumber daya manusia baik dari kualitas maupun kuantitas masih kurang. Untuk meningkatkan kualitas dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan pada diklat ataupun pembinaan guna meningkatkan wawasan dan motivasi personil atau sumber daya manusia. Kemudian untuk kuantitas sumber daya manusia untuk melakukan penambahan personil dan mengutamakan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya.
4. Melakukan peremajaan dan penambahan sarana dan prasarana agar keberadaannya dapat lebih efektif untuk mendukung atau menunjang kinerja di Kantor Kecamatan Blora.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Ahmad Saebani. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Pustaka Setia
- Ahmad Saebani, Beni. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bengkulu: Pustaka Setia.
- Darmadi, Damai dan Sudikin. 2009. *Administrasi Publik*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PPSK-UGM
- Lexy, J Moelong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, J. Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E, M.Phill. 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke 3. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Kedua)* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sembiring. Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung : Fokusmedia
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- T. Keban, Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia
- Umam. Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.