

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE ANALYSIS OF THE BENGKULU VII SUMATERA RIVER REGIONAL AREA

ANALISIS KINERJA ORGANISASI BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA VII BENGKULU

Deky Agusprawira¹⁾, Slamet Widodo²⁾, Kamaludin³⁾
Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾
Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu^{2),3)}
correspondent author: dq1268@gmail.com

Abstract. *This study aims at the performance of the Sumatra VII Bengkulu River Basin Center in terms of the availability of water resources infrastructure and the quality of organizational governance. This type of research uses qualitative descriptive approach research with survey methods. In this study, the authors collected information data and basic information using disseminated questionnaires, interviews and documentation studies. The data to be used in this study is primary data obtained directly from respondents of ASN employees of the Sumatra VII River Basin Center Bengkulu totaling 163 people. Data analysis methods are used, descriptive analysis and qualitative analysis. The results showed that (1) The achievement of the organizational performance of the Sumatra VII Bengkulu River Basin Center in the aspect of providing water resources infrastructure was already in the very high category (AA). The results illustrate that the strategic work program for the provision of water resources infrastructure has been fully implemented; and (2) The achievement of organizational performance of the Sumatra VII River Basin Center Bengkulu from the aspect of the quality of organizational governance is already in the high (AB) and very high (AA) categories. The results illustrate that the quality of organizational governance quality strategic work programs have been implemented and some others are still not optimal.*

Keywords: Performance, Water Resources Infrastructure and Quality of Governance

Abstrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori kinerja dari Robbins dan Judge (2008). Kedua ahli tersebut mendefinisikan kinerja organisasi sebagai tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Kemudian, dalam mengukur kinerja, digunakan indikator pengukuran kinerja berupa ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dari pendapat Mahsun *et al.* (2006) dan Handoko (2018). Secara aktual kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu diukur dengan indikator IKSS (Indikator Kinerja Sasaran Strategis) yang dituangkan dalam LAKIN (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi) dari Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pencapaian kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu pada aspek penyediaan infrastruktur sumber daya air sudah berada pada kategori sangat tinggi (AA). Dari kriteria yang ditetapkan oleh Menpan & RB, diketahui bahwa angka capaian sudah berada interval >85-100%. Hasil memberikan gambaran bahwa program kerja strategis penyediaan infrastruktur sumber daya air sudah dilaksanakan seluruhnya; dan (2) Pencapaian kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dari aspek kualitas tata kelola organisasi sudah berada pada kategori tinggi (AB) dan sangat tinggi (AA). Dari kriteria yang ditetapkan oleh Menpan & RB, diketahui bahwa angka capaian sudah berada interval <72-85% (2021) dan >85-100% (2022). Hasil memberikan gambaran bahwa program kerja strategis kualitas tata kelola organisasi beberapa sudah dilaksanakan dan beberapa lainnya masih belum maksimal. Indikator adanya deviasi (selisih) rencana dan realisasi serta adanya kegiatan revisi anggaran masih terjadi di beberapa program kerja, sehingga capaian kinerja berada pada nilai interval <72-85% (2021).

Kata Kunci: Kinerja, Infrastruktur Sumber Daya Air dan Kualitas Tata Kelola

PENDAHULUAN

Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu adalah Unit Pelaksana Teknis Bidang Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang melaksanakan tugas pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai di Provinsi Bengkulu. Tugas utama Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu adalah melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi penyusunan program, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, air baku, serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

Pengelolaan sumber daya air adalah upaya melaksanakan, merencanakan, memantau, dan mengevaluasi penyelenggaraan sumber daya air, pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air. Berdasarkan UU SDA No. 7 tahun 2004 basis Pengelolaan Sumber Daya Air dan wilayah sungai. Penetapan wilayah sungai meliputi wilayah sungai dalam satu kab/kota, wilayah sungai lintas kab/kota, wilayah sungai lintas propinsi, wilayah sungai lintas negara dan wilayah sungai strategis nasional.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017) kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur baik, maka kinerja institusi pemerintahan akan baik juga. Salah satunya organisasi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik adalah institusi pemerintahan atau birokrasi di bidang Pekerjaan Umum (PU) beserta unit kerja atau satuan kerja di bawahnya.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ASN Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu, diketahui bahwa capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu rata-rata adalah sebesar 88,74 point. Kriteria pengukuran Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Berdasarkan kriteria penilaian SKP, secara umum capaian SKP sebesar 88,74-point tersebut berada pada kategori baik. Namun demikian, dari 163 orang PNS Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu, hanya sebanyak 107 orang PNS atau sebesar 65,6% mendapatkan nilai point (skor) di atas nilai rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 56 orang (34,4%) mendapatkan nilai SKP di bawah rata-rata. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum seluruhnya pegawai PNS Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu mampu mencapai kinerja optimal.

Belum optimalnya pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut, karena belum seluruh PNS Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu mencapai nilai di atas rata-rata yaitu baru 65,6%, sehingga membuat beberapa capaian program Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu juga belum berjalan maksimal atau optimal. Program kerja dan capaian kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu yang masih belum optimal tersebut.

Masih rendahnya capaian kinerja strategis Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu tersebut, disebabkan oleh sejumlah indikator kinerja yakni:

- a) Hasil capaian pekerjaan yang didasarkan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dinilai cukup baik. Terdapat pekerjaan pelayanan publik yang dilakukan tidak semaksimal saat pelayanan dilakukan dengan tatap muka, karena pandemi Covid-19.
- b) Dari sisi kuantitas hasil kerja, terjadi penurunan kegiatan terutama untuk pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan konstruksi pembangunan sumber daya air, karena adanya penundaan pelaksanaan kegiatan akibat pandemi Covid-19.
- c) Tertundanya program fasilitasi, koordinasi dan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan sumber daya air karena pandemi Covid-19.
- d) Fenomena wabah Covid-19 seperti yang terjadi pada awal tahun 2020 hingga tahun 2021 telah mengubah metode kerja menyelesaikan pekerjaan berikut pula dengan hasil-hasilnya. Kecenderungan terjadinya penurunan kinerja yang dialami ASN saat ini bukan sesuatu yang disengaja, namun sesuai dengan kondisi dan situasi yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka pertanyaan umum penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu?

1. Bagaimana kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dilihat dari aspek ketersediaan infrastruktur sumber daya air?
2. Bagaimana kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dilihat dari aspek kualitas tata kelola organisasi?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan sebagai prestasi. Konsep kinerja berasal dari Bahasa Inggris “*Performance*” yang didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang diinginkan (*input*). Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Handoko, 2018).

Kinerja merupakan pengukuran secara berkala terhadap efektifitas kegiatan organisasi, bagian organisasi dan anggota organisasi berdasarkan tujuan, standar dan ketentuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) mengatakan kinerja merupakan sebuah pencapaian yang telah dilakukan oleh setiap anggota organisasi dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya yang dilandasi oleh kemampuan, pengalaman, dan kerja keras serta manajemen waktu yang baik. Pada dasarnya mengukur kinerja merupakan alat bagi sebuah organisasi untuk memotivasi anggotanya dalam

meningkatkan kinerja yang telah ditetapkan sehingga memenuhi target yang diharapkan organisasi tersebut (Wibowo, 2016).

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja secara bersama- sama untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan organisasi pemerintah merupakan organisasi yang bertujuan melayani masyarakat semua golongan, pada semua strata, tanpa tebang pilih.

Keban (2014) mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi sebagai tingkat pencapaian hasil “*the degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Armstrong (2006) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai ukuran penilaian hasilatas suatu pekerjaan. Lebih lanjut Armstrong (2006) menyatakan kinerja organisasi sebagai tolak ukur penilaian efektivitas kerja sebuah organisasi, hal tersebut dapat menjadi sebuah acuan sebuah organisasi untuk mendapatkan hasil yang terbaik berdasarkan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Sedangkan Mahsun *et al.* (2006) mendefinisikan kinerja sebagai gamsaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Pengukuran Kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII

Penelitian ini dilakukan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Agar lebih aktual dan lebih konkret, maka pengukuran kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu didasarkan pada aspek dan indikator kinerja yang terdapat dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu, yang terdiri dari aspek ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan kualitas tata kelola organisasi (Lakin, 2021), yang dirinci sebagai berikut.

1) Ketersediaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Merupakan pengukuran atas pencapaian ketersediaan infrastruktur sumber daya air, yakni meningkatnya ketersediaan air melalui pengelolaan sumber daya air secara terintegrasi dalam lingkup tugas pokok dan fungsi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Indikator pengukuran aspek ini adalah:

- a. Jumlah penambahan kapasitas layanan sarana prasarana air baku yang terbangun
- b. Penurunan luas kawasan terkena dampak banjir
- c. Jumlah kumulatif penambahan kapasitas tampung sumber-sumber air yang dibangun
- d. Jumlah potensi tenaga listrik dari infrastruktur sumber daya air
- e. Jumlah penambahan luas ayanan irigasi padi yang dibangun melalui APBN, APBD dan DAK

- f. Jumlah luas daerah irigasi yang direhabilitasi melalui APBN, APBD dan DAK
- g. Jumlah DAS yang menerapkan modernisasi hidrologi
- h. Tingkat layanan prasarana sumber daya air

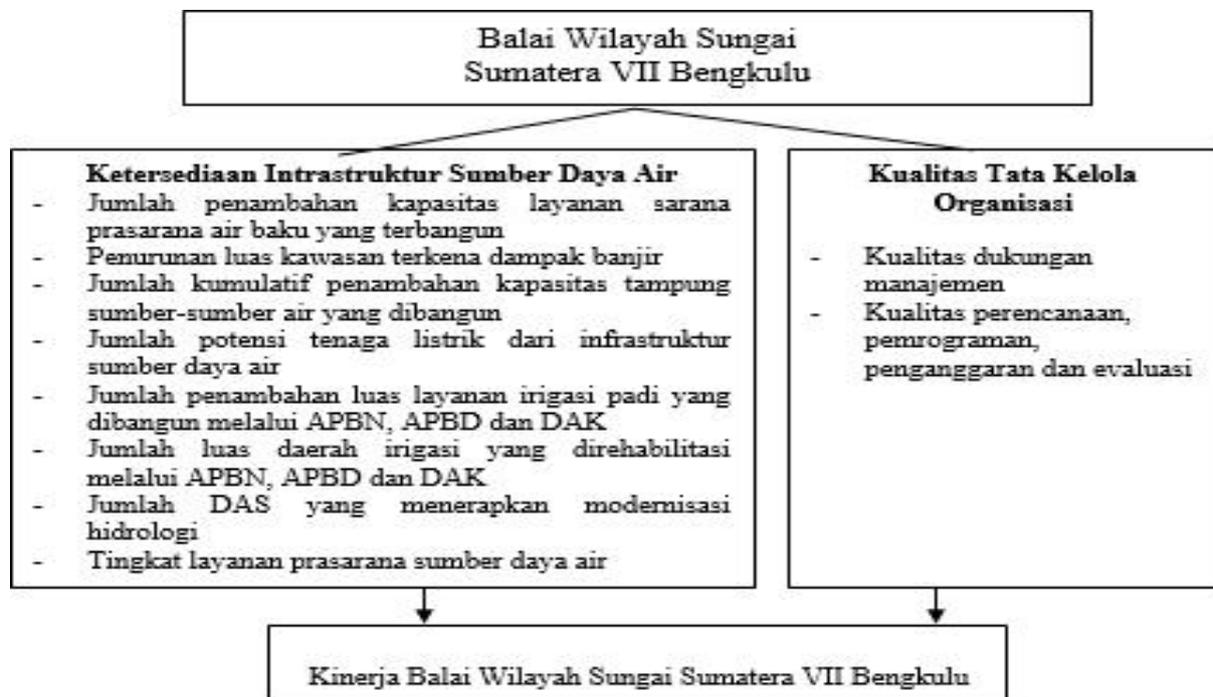
2) Kualitas Tata Kelola Organisasi

Kualitas tata kelola organisasi mengukur dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya agar tugas pokok dan fungsi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dapat tercapai. Indikator pengukuran kualitas tata kelola adalah:

- a. Meningkatnya layanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya dai UPT, seperti: tingkat kualitas pengelolaan tata naskah dinas, kearsipan dan pengelolaan ketatausahaan; tingkat penatausahaan barang milik negara; dan tingkat kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian.
- b. Meningkatnya perencanaan, pemrograman, penganggaran dan evaluasi, seperti: persentase deviasi perencanaan program dengan penganggaran tahunan UPT; persenase penurunan jumlah revisi anggaran UPT; dan persentase keterpaduan perencanaan pengelolaan SDA Wilayah Sungai Wilayah Kerja UPT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menjelaskan kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Pengukuran kinerja menggunakan aspek-aspek pengukuran kinerja yang digunakan oleh Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu, seperti ditunjukkan kerangka analisis penelitian berikut ini.



Gambar di atas menunjukkan bahwa kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu aspek-aspek yang terdapat pada Laporan Kinerja Instansi (LAKIN).

Aspek-aspek penilaian kinerja tersebut juga sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Aspek-aspek tersebut terdiri dari dua aspek, yakni: Aspek ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan Aspek kualitas tata kelola organisasi.

Aspek ketersediaan infrastruktur sumber daya air memiliki indikator yang harus dicapai di antaranya adalah jumlah penambahan kapasitas layanan sarana prasarana air baku yang terbangun; penurunan luas kawasan terkena dampak banjir; jumlah komulatif penambahan kapasitas tampung sumber-sumber air yang dibangun; jumlah potensi tenaga listrik dari infrastruktur sumber daya air; luas layanan irigasi; luas daerah irigasi; jumlah DAS yang menerapkan modernisasi hidrologi dan tingkat layanan prasarana sumberdaya air. Sedangkan pada aspek kualitas tata kelola organisasi, indikator yang harus dicapai adalah kualitas dukungan manajemen dan kualitas perencanaan, pemrograman, penganggaran dan evaluasi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian untuk menggambarkan variabel penelitian sesuai dengan fenomena lapangan (Sugiyono, 2016). Data penelitian dalam pendekatan penelitian deskriptif berupa angka-angka (data kuantitatif) maupun non angka-angka (data kualitatif) (Sugiyono, 2016).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei. Metode ini mendeskripsikan secara kuantitatif (angka) beberapa kecenderungan, perilaku atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Berdasarkan sampel ini, peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim-klaim tentang populasi (Creswell, 2016). Teknik pengumpulan data dalam survei dilakukan dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam. Hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Kinerja tersebut diukur dengan dua aspek yakni ketersediaan infrastruktur sumber daya air dan kualitas tata kelola organisasi. Kedua aspek tersebut merupakan Sasaran Strategis (SS) Kementerian PUPR, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air. Hasil penelitian terhadap ke-2 aspek tersebut dipaparkan berikut ini.

1. Kinerja Ketersediaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh jawaban responden terhadap kinerja ketersediaan infrastruktur sumber daya air seperti terangkum pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Jawaban Responden terhadap Aspek Kinerja Ketersediaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Pernyataan	Jawaban					Jml Resp.	Skor Jwb	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
BWS melakukan penambahan kapasitas layanan sarana prasarana air baku yang terbangun sudah memadai	0	0	0	114	49	163	701	4,30	Sangat Tinggi
BWS melakukan penurunan luas kawasan terkena dampak banjir sudah memadai	0	0	0	107	56	163	708	4,34	Sangat Tinggi
BWS melakukan penambahan kapasitas tampung sumber-sumber air yang dibangun sudah memadai	0	0	0	97	66	163	718	4,40	Sangat Tinggi
BWS mengidentifikasi jumlah potensi tenaga listrik dari infrastruktur sumber daya air sudah memadai	0	0	0	49	114	163	766	4,70	Sangat Tinggi
BWS melakukan penambahan luas ayanan irigasi padi yang dibangun melalui APBN, APBD dan DAK sudah memadai	0	0	0	50	113	163	765	4,69	Sangat Tinggi
BWS melakukan perluasan daerah irigasi yang direhabilitasi melalui APBN, APBD dan DAK sudah memadai	0	0	0	102	61	163	713	4,37	Sangat Tinggi
BWS menambah jumlah DAS yang menerapkan modernisasi hidrologi sudah memadai	0	0	0	77	86	163	738	4,53	Sangat Tinggi
BWS melakukan perbaikan tingkat layanan prasarana sumber daya air sudah memadai	0	0	0	92	71	163	723	4,44	Sangat Tinggi
Rata-rata								4,47	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (diolah) Keterangan:

- 1,00 – 1,79 : Sangat Rendah
- 1,80 – 2,59 : Rendah
- 2,60 – 3,39 : Cukup
- 3,40 – 4,19 : Tinggi
- 4,20 – 5,00 : Sangat Tinggi

Tabel 1 menggambarkan bahwa secara perseptual, kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dari aspek ketersediaan infrastruktur sumber daya air sudah berhasil dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,47 yang berada pada kategori jawaban “sangat tinggi”. Hasil ini memberikan gambaran bahwa Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu telah berhasil mencapai sasaran strategis yang telah direncanakan sebelumnya. Rencana strategis merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Selanjutnya, untuk mendukung data hasil kuesioner, berikut ini dicantumkan hasil pencapaian kinerja ketersediaan infrastruktur sumber daya air selama kurun waktu Tahun 2021-2022.

Tabel 2. Capaian Kinerja Aspek Ketersediaan Infrastruktur Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu Tahun 2021-2022

Rencana Kerja (RK)	Satuan	Baseline	Target dan Capaian					
			2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jumlah penambahan kapasitas layanan sarana prasarana air baku yang terbangun	m3/detik	0,20	0,10	0,105	105,00	0,0791	0,031	39,19
Penurunan luas kawasan terkena dampak banjir	hektar	26	318,13	107,5	37,79	35,00	35,00	100,00
Jumlah kumulatif penambahan kapasitas tampung sumber- sumber air yang dibangun	juta m3	0,18	0,36	0,36	100,00	0	0	0
Jumlah potensi tenaga listrik dari infrastruktur SDA	unit	1	1	1	100,00	1	1	100,00
Jumlah penambahan luas layanan irigasi padi yang dibangun melalui APBN, APBD, dan DAK*)	hektar	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Jumlah luas daerah irigasi yang direhabilitasi melalui APBN, APBD, dan DAK	hektar	6.752	7,796	21,685	278,16	5,871	10,189	173,55
Jumlah DAS yang menerapkan modernisasi hidrologi*)	DAS	0	0	0	0	0	0	0
Tingkat layanan prasarana SDA	%	47,55	47,55	65,75	138,28	66,09	68,00	102,89
Rata-rata					126,54			103,13

Sumber: Dokumen Laporan Kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatra VII Bengkulu (2023)

*) Belum ada alokasi anggaran (belum terlaksana)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari 8 indikator (program kerja) Sasaran Strategis Balai Wilayah Sungai Sumatera VII, diketahui dua program kerja selama kurun waktu Tahun 2021-2022 belum dapat dilaksanakan, hal ini dikarenakan belum ada alokasi anggaran yang diperuntukkan untuk melaksanakan dua kegiatan tersebut. Kemudian, berdasarkan dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIN) Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu, pada Tahun 2021, capaian program kerja rata-rata sudah sangat baik. Nilai rata-rata capaian program adalah sebesar 126,54 persen. Di tahun tersebut, hanya satu program kerja yang belum tercapai secara maksimal, yakni “Penurunan luas kawasan terkena dampak banjir” dengan target sebesar 318,13 hektar, baru terealisasi sebesar 107,5 hektar atau sebesar 37,79 persen. Walaupun demikian, Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu terus berupaya meningkatkan capaian program hingga berjalan maksimal.

Pada Tahun 2022, Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu melaksanakan lima program kerja strategis, yang telah tercapai dengan baik dengan skor nilai rata-rata sebesar 103,13 persen. Pada Tahun 2022 tersebut, juga terdapat satu program kerja yang belum terlaksana dari target yang direncanakan, yakni “Jumlah penambahan kapasitas layanan sarana prasarana air baku yang terbangun”, yang baru tercapai sebesar 39,19 persen.

2. Kinerja Kualitas Tata Kelola Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh jawaban responden terhadap kinerja kualitas tata kelola organisasi seperti terangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Jawaban Responden terhadap Aspek Kualitas Tata Kelola Organisasi

Pernyataan	Jawaban					Jml Resp.	Skor Jwb	Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS				
BWS melakukan peningkatan kualitas pengelolaan tata naskah dinas secara sudah memadai	0	0	0	78	85	163	737	4,52	Sangat Tinggi
BWS melakukan tugas kearsipan dan pengelolaan ketatausahaan memadai	0	0	0	94	69	163	721	4,42	Sangat Tinggi
BWS melakukan tugas penatausahaan barang milik negara memadai	0	0	0	74	89	163	741	4,55	Sangat Tinggi
BWS melakukan tugas pengelolaan administrasi kepegawaian memadai	0	0	0	101	62	163	714	4,38	Sangat Tinggi
BWS menurunkan persentase deviasi perencanaan program dengan penganggaran tahunan UPT memadai	0	0	0	82	81	163	733	4,50	Sangat Tinggi
BWS menurunkan persentase jumlah revisi anggaran UPT memadai	0	0	0	93	70	163	722	4,43	Sangat Tinggi
BWS menerapkan keterpaduan perencanaan pengelolaan SDA Wilayah Sungai Wilayah Kerja UPT memadai	0	0	0	103	60	163	712	4,37	Sangat Tinggi
Rata-rata								4,45	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (diolah)

Tabel 3 menggambarkan bahwa secara perseptual, kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dari aspek kualitas tata Kelola organisasi sudah berhasil dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,45 yang berada pada kategori jawaban “sangat tinggi”. Hasil ini memberikan gambaran bahwa Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu telah berhasil mencapai sasaran strategis yang telah direncanakan sebelumnya dalam menyelenggaraan sistem administrasi guna mendukung program-program kerja strategis yang dilaksanakan oleh Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu.

Dalam melaksanakan tata kelola organisasi yang berkualitas, tidak terlepas dari adanya kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia sebagai pelaksana dan penggerak utama organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yaitu sebagai pelaksana kebijakan dan program yang dibuat untuk melayani kepentingan publik. Pembangunan sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berlimpah tidak akan berarti jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal. Balai Wilayah Sungai Sumatera VII terbagi dalam Unit Kerja Pejabat Struktural dan Fungsional Satker/SNVT yaitu: Kepala Balai, Subbagian Umum dan Tata Usaha, Seksi Keterpaduan Pembangunan Infrastruktur Sumber Daya Air, Seksi Pelaksanaan dan Seksi Operasi dan Pemeliharaan dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Guna memberikan dukungan dari data hasil kuesioner, berikut ini dicantumkan hasil

pencapaian kinerja dari aspek kualitas tata kelola organisasi selama kurun waktu Tahun 2021-2022.

Tabel 4. Capaian Kinerja Aspek Kualitas Tata Kelola Organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu Tahun 2021-2022

Rencana Kerja (RK)	Satuan	Baseline	Target dan Capaian					
			2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
Tingkat Kualitas pengelolaan tata naskah dinas, kearsipan, dan pengelolaan ketatausahaan	%	75,00	80,00	80,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Tingkat penatausahaan Barang Milik Negara	%	50,00	20,00	20,00	100,00	25,00	3,13	12,52
Tingkat kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Persentase deviasi perencanaan program dengan penganggaran tahunan UPT	%	0,00	0,00	0,00	0	15,00	15,00	100,00
Persentase penurunan jumlah revisi anggaran UPT	%	0,00	40,00	5,00	12,50	10,00	10,00	10,00
Persentase keterpaduan perencanaan pengelolaan SDA WS Wilayah Kerja UPT	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata					82,50			85,42

Sumber: Dokumen Laporan Kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu (2023)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa dari 7 indikator (program kerja) Sasaran Strategis Balai Wilayah Sungai Sumatera VII dari aspek kualitas tata kelola organisasi, diketahui selama Tahun 2021-2022 mendapat nilai rata-rata sebesar 82,50 persen dan 85,42 persen. Jika dikaitkan dengan kriteria penilaian kinerja berdasarkan Permanpan & RB Nomor 20 Tahun 2013, diketahui bahwa kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dari aspek Kualitas Tata Kelola Organisasi secara umum sudah sangat baik dan memuaskan, di mana berada pada kategori “AB” (Sangat Baik) dengan nilai angka >72-85 persen (2021) dan nilai “AA” (Memuaskan) dengan nilai angka >85-100 persen (2022).

Pencapaian kinerja kualitas tata kelola organisasi ini tidak terlepas dari kapasitas yang dimiliki oleh Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yaitu sebagai pelaksana kebijakan dan program yang dibuat untuk melayani kepentingan publik. Pembangunan sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berlimpah tidak akan berarti jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal. Balai Wilayah Sungai Sumatera VII terbagi dalam Unit Kerja Pejabat Struktural dan Fungsional Satker/SNVT yaitu: Kepala Balai, Subbagian Umum dan Tata Usaha, Seksi Keterpaduan Pembangunan Infrastruktur Sumber Daya Air, Seksi Pelaksanaan dan Seksi Operasi dan Pemeliharaan dan Kelompok Jabatan Fungsional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pencapaian kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu pada aspek penyediaan infrastruktur sumber daya air sudah berada pada kategori sangat tinggi (AA). Dari kriteria yang ditetapkan oleh Menpan & RB, diketahui bahwa angka capaian sudah berada interval >85-100%. Hasil memberikan gambaran bahwa program kerja strategis penyediaan infrastruktur sumber daya air sudah dilaksanakan seluruhnya.
- 2) Pencapaian kinerja organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Bengkulu dari aspek kualitas tata kelola organisasi sudah berada pada kategori tinggi (AB) dan sangat tinggi (AA). Dari kriteria yang ditetapkan oleh Menpan & RB, diketahui bahwa angka capaian sudah berada interval <72-85% dan >85-100%. Hasil memberikan gambaran bahwa program kerja strategis kualitas tata kelola organisasi beberapa sudah dilaksanakan dengan baik

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran- saran yang dapat diberikan adalah:

1. Kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja perlu dilakukan dan ditingkatkan secara berkesinambungan, sehingga data yang disampaikan setiap tahun akurat dan akuntabel.
2. Perlunya peningkatan kemampuan teknis pengawasan lapangan dalam rangka mendukung kualitas dan kinerja pelaksanaan pembangunan infrastruktur Sumber Daya Air (SDA) di lapangan.
3. Perlunya dukungan peningkatan kapasitas dan kemampuan aparatur atau sumber daya manusia Balai yang produktif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management : Practice Edition*. Kogan Page.
- As'ad, M. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Bastian, I. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (Edisi Indo). Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi 4). BP Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Jr, J. H. D. (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Keban, Y. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kanisius.
- Mahsun, M., Firma, S., & Heribertus, A. P. (2006). *Akuntansi Sektor Publik* (Edisi 1). BPFE-UGM.
- Moehariono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (9th Editio). Prentice Hall International Inc.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 11). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Waters-Marsh, T. (2008). *Organisational behaviour . Frenchs Forest*. NSW: Pearson Education Australia.
- Saint-Onge, H., & Armstrong, C. (2012). *The conductive organization*. Routledge.
- Schuller, R. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Baha). Prenhalindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Alfabeta.
- Sedarmayanti, & Nurliawati, N. (2012). Strategi Penguatan Etika dan Integritas Birokrasi dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(3), 337–362.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (4th Editio). Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cet. Ke-20*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.