

KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

M. Ikrar Budijaya

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *budijaya28@yahoo.com

ABSTRAK

Orientasi kinerja di sektor publik berakhir pada pencapaian hasil kerja sesuai dengan yang telah direncanakan, dan berhasil dalam memberikan pelayanan prima kepada publik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja sektor publik layanan publik berarti keluaran sektor publik berkontribusi secara efektif terhadap tujuan kebijakan. Penelitian ini bertujuan menganalisis tentang kinerja organisasi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPK) Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode studi literature, yaitu sebuah penelitian yang secara khusus berdasarkan pengumpulan data dari dokumentasi, studi kepustakaan, laporan-laporan yang selanjutnya dilakukan analisis untuk diberikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah baik, berdasarkan lima sasaran strategis meliputi meningkatnya nilai reformasi birokrasi perangkat daerah, meningkatnya realisasi penanaman modal, meningkatnya kualitas pelayanan perizinan, meningkatnya kesempatan kerja, dan meningkatnya perlindungan tenaga kerja, dimana dalam menetapkan sasaran peningkatan penanaman modal belum mencapai target yang telah ditentukan.

Kata Kunci : Kinerja, organisasi publik dan pelayanan publik.

PENDAHULUAN

Sektor publik pada umumnya mencakup semua kegiatan atau usaha yang dijalankan yang kedudukannya berada dalam kewenangan pemerintah. Tujuan utama dari sektor publik yaitu untuk menyediakan layanan yang dianggap penting untuk kesejahteraan masyarakat. Pelayanan yang diberikan secara umum diberikan secara gratis, namun ada juga pelayanan publik yang harus mengeluarkan biaya, namun secara umum sektor publik kegiatannya dibiayai oleh pemerintah bersumber dari pendapatan negara.

Sektor publik memiliki peran penting dalam memastikan berfungsinya pelayanan kepada masyarakat secara luas, dan bersifat umum, bukan saja melayani secara individu, tetapi memberikan pelayanan kepada organisasi, korporasi maupun lembaga-lembaga lainnya. Selain itu, sektor publik memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan dan stabilitas ekonomi. Peran sektor publik telah banyak berubah dari waktu ke waktu, dimana sebagian pelayanan publik telah bergeser yang umumnya dilaksanakan oleh pemerintah, saat ini sebagian telah dilakukan oleh organisasi sektor swasta.

Organisasi sektor publik berbeda dari organisasi sektor swasta dalam beberapa hal. Pertama, organisasi sektor publik biasanya dimiliki dan dioperasikan oleh pemerintah, sedangkan organisasi sektor swasta biasanya dimiliki dan dioperasikan oleh individu atau perusahaan. Kedua, tujuan utama organisasi sektor publik memberikan pelayanan yang dianggap esensial bagi kesejahteraan masyarakat, sedangkan tujuan utama organisasi sektor swasta menghasilkan keuntungan. Terakhir, organisasi sektor publik dibiayai oleh pemerintah bersumber dari pendapatan negara, sedangkan organisasi sektor swasta biasanya didanai oleh pemegang saham atau investor.

Pelaksanaan pemerintahan daerah saat ini memiliki telah tersusun dengan adanya susunan organisasi perangkat daerah, dimana terdapat organisasi pemerintah yang khusus memberikan pelayanan civil, dan ada pelayanan bersifat publik atau umum, dimana bukan saja melayani kepentingan individu, tetapi pelayanan diberikan terhadap kelompok, organisasi maupun badan usaha seperti pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPK) Kabupaten Tasikmalaya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja atau kinerjanya dengan menetapkan sasaran strategis, dan membuat laporan atas capaiannya dalam setiap tahun.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPK) , menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal dan bidang transmigrasi. Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, capaian kinerja menjadi ukuran keberhasilan berdasarkan sasaran dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian (Laili, dkk. 2020) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja didasarkan pada indikator produktivitas, responsivitas dan akuntabilitas”.

Moehariono (2012, hal. 95) mendefinisikan: “kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi”. Pendapat lain memberikan pengertian tentang kinerja dengan menyatakan: “Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu” (Tangkilisan, 2005, hl. 109).

Wibawa dan Atmosudirjo (Pasolong, 2007, hal. 176) menyatakan: “Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif”. Pengukuran kinerja organisasi tidak selalu mudah untuk dilakukan, tetapi diperlukan untuk peningkatan kinerja dalam jangka panjang. Pengukuran kinerja yang efektif membantu organisasi mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, serta dapat menentukan strategi yang perlu dilakukan dalam mencapai keberhasilan.

Dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dapat dilakukan pengukuran melalui lima dimensi kinerja produktivitas, responsivitas,

responsibilitas, akuntabilitas, dan kualitas layanan (Deni, 2017). Mengukur kinerja dalam organisasi sektor publik memiliki banyak manfaat, dimana memungkinkan pimpinan organisasi untuk mengatur mekanisme dalam melakukan evaluasi, pengawasan, penganggaran, pemotivasian, mempromosikan pegawai, strategi yang perlu dilakukan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja organisasi yang baik yaitu dengan menetapkan tujuan yang realistis dan kemungkinan dapat tercapai dan mudah untuk dikendalikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam kinerja organisasi sektor publik, dimana faktor pendukung meliputi responabilitas dan akuntabilitas, sementara faktor penghambat berupa produktivitas dan responsivitas pegawai (Dila dan Irma, 2021). Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan oleh organisasi publik karena dapat membantu meningkatkan kualitas alokasi sumberdaya dan keputusan manajerial lain, dapat memfasilitasi manajemen berdasarkan data dan fakta untuk masa depan dengan menyediakan dasar perencanaan, serta memonitor dan melakukan kontrol terhadap perencanaan (Suyatin, 2014).

Hingga saat ini masyarakat masih menganggap kualitas pelayanan publik belum membaik. Ketepatan waktu, korupsi, diskriminasi, biaya tinggi dan terlalu birokratis merupakan beberapa kelemahan yang diamati dalam organisasi pemerintah yang menyediakan layanan publik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik yang buruk disebabkan oleh kinerja organisasi yang tidak memadai. Kinerja organisasi yang kurang memadai ini diyakini disebabkan oleh ketidakmampuan organisasi untuk mengelola kinerjanya berdasarkan aspek personal, kepemimpinan, kerjasama tim, sistem dan kondisi organisasi (Teni, 2011).

Banyak faktor pendukung dan penghambat dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai organisasi sektor publik, tentu harus dapat memberikan pelayanan prima kepada publik agar mendapatkan kepuasan atas pelayanan yang diterimanya. Dalam penelitian ini akan mengungkap faktor pendukung dan penghambat dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan pegawai maupun organisasi. Pelayanan prima dapat terlaksana dikarenakan adanya dukungan kinerja para pegawai, dan hasil kerja pegawai yang tinggi dapat menghasilkan kinerja organisasi yang memuaskan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi literature. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008, hal. 3). Metode ini disebut juga sebagai penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku, dokumen sebagai sumber datanya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi, yaitu dengan membaca, menganalisis data berasal dari dokumen-dokumen tentang kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu

dan Tenaga Kerja (DPMPTSPK) Kabupaten Tasikmalaya baik berupa media media cetak maupun elektronik, selanjutnya ditarik sebuah kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen kinerja organisasi dalam konteks pemerintahan dapat didefinisikan sebagai kegiatan pemerintah atau lembaganya dalam merencanakan, melaksanakan, meninjau, mengevaluasi dan melaporkan efektivitas kebijakan, program dan kegiatannya. Pengukuran kinerja merupakan alat untuk mengevaluasi keberhasilan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, keberhasilan organisasi akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Publik akan mengukur keberhasilan organisasi sektor publik dengan kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas.

Pengelolaan organisasi publik sangat membutuhkan manajemen kinerja agar dapat memberikan pelayanan kepada publik dengan baik. Sistem manajemen kinerja mendukung semua tujuan dan sasaran institusional dengan menghubungkan pekerjaan pegawai dan pimpinan dengan misi keseluruhan organisasi, sehingga semua pegawai memainkan peran utama dalam memastikan keberhasilan organisasinya. Mengukur kinerja organisasi sangat penting, hal tersebut untuk peningkatan kemampuan dalam memberikan kepuasan kepada publik, dan sebagai ukuran tentang kemampuan sumberdaya yang dimiliki organisasi.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPK) Kabupaten Tasikmalaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, didukung oleh pegawai berstatus PNS sebanyak 60 orang di tahun 2021. Keberadaan pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan kerja dan kompetensi menjadi kunci keberhasilan organisasi mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam melaksanakan tugasnya, DPMPTSPK pada tahun 2021 telah menetapkan 5 (lima) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja utama, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Sasaran Strategis dan IKU

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Persentase Capaian IKU
1.	Meningkatnya Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Nilai Reformasi Birokrasi	24,48 (point)	25,98 (poin)	106,12%
2.	Meningkatnya realisasi penanaman modal	Nilai realisasi penanaman modal	Rp. (Juta) 145,456	Rp. (Juta) 8,599	5,91%
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pelayanan Perizinan	85,2	86,04	100,99%

4.	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	27,08%	29,37%	108,45%
5.	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	2,92%	3,28%	112,32%

Sumber : DPMPTSPK Kab. Tasikmalaya 2022

Dari data di atas menunjukkan dari 5 sasaran strategis dengan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) mengalami kenaikan sebanyak 4 indikator, dan masih terdapat satu indikator yang belum tercapai atau turun yaitu terkait dengan nilai realisasi penanaman modal, dimana berkaitan dengan masih banyak pelaku usaha yang tidak melaporkan secara mandiri laporan kegiatan penanaman modal (LKPM) melalui aplikasi online yang disediakan oleh Kementerian Investasi atau Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Secara umum kinerja organisasi DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 cukup berhasil, meskipun masih terdapat indikator yang belum tercapai, sehingga masih membutuhkan kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang didalamnya mengandung tantangan dan hambatan, serta permasalahan yang semakin kompleks sehingga membutuhkan penguatan kelembagaan. Disamping itu masih perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya agar mendukung terhadap keberhasilan organisasi.

Dukungan lain yang diperlukan dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja dalam pelayanan publik, khususnya terkait dengan layanan perizinan secara elektronik, pengendalian terhadap pelaksanaan penanaman modal, serta penyiapan program peningkatan kompetensi bagi calon tenaga kerja sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Organisasi perlu memiliki manajemen yang baik, salah satunya manajemen sumber daya membantu organisasi mengoptimalkan pegawai yang ada, memberikan wawasan tentang beban kerja, pentingnya pengetahuan, kemampuan dan kompetensi.

Kinerja organisasi di sektor publik, merupakan kegiatan pemerintah atau lembaganya dalam melakukan perencanaan kerja, melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana kerja, melakukan pengawasan, mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dan melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk program atau kegiatannya. Penilaian kinerja organisasi di sektor publik penting dilakukan dengan melibatkan perencanaan, mendorong dan mengevaluasi kontribusi pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi, dimana hal tersebut menjadi salah satu alat paling ampuh untuk menghasilkan layanan publik yang lebih responsif.

Pada akhirnya, analisis kinerja organisasi merupakan sebuah kemampuan untuk menerapkan sebuah metode, teknik dan alat yang digunakan untuk menganalisis program dan kinerja organisasi dan untuk memberikan informasi kinerja utama yang digunakan untuk menginformasikan keputusan, tindakan, komunikasi dan sistem akuntabilitas. Pengukuran kinerja dalam organisasi sektor publik memiliki banyak manfaat, dimana dapat memungkinkan seorang pimpinan untuk menerapkan mekanisme dalam mengevaluasi, melakukan pengawasan, menganggarkan, memotivasi para pegawai, mempromosikan pegawai berprestasi dan berguna untuk pengambilan keputusan strategis dalam mencapai keberhasilan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPK) Kabupaten Tasikmalaya sebagai salah satu organisasi sektor publik secara umum memiliki kinerja baik, namun masih terdapat hambatan dan tantangan dalam meningkatkan realisasi penanaman modal, hal ini diperlukan adanya dukungan dari para pelaku usaha yang ada. Disamping itu perlu adanya peningkatan sumberdaya dan dukungan sarana prasarana untuk mendukung terhadap terselenggaranya pelayanan prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni Triyanto, (2017). Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat (Studi Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Semarang). <https://journals.unihaz.ac.id/index.php/mimbar/article/download/236/143>
- Dila Erlianti, Irma Novita Fajrin. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. <https://ejournal.ipdn.ac.id/jtpm/article/view/1869>
- Laili Salamatul Khoiriyah, Muammar Alkadafi, (2020). Kinerja Organisasi Publik Dalam Mencapai Target Sasaran. <https://jkp.ejournal.unri.ac.id/index.php/IKP/article/view/7918>
- Moeheriono, (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pasolong, Harbani, (2007). Teori Administrasi Publik. Alfabeta: Bandung.
- Suyatin. 2014. Pengukuran Kinerja Dalam Penguatan Manajemen Strategis Organisasi Sektor Publik. [Http://Ejurnal.Untag-Smd.Ac.Id/Index.Php/Dedikasi/Article/View/1469#](http://Ejurnal.Untag-Smd.Ac.Id/Index.Php/Dedikasi/Article/View/1469#)
- Tangkilisan. 2005. Manajemen publik. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Teni Listiani. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/viewFile/293/268>
- Zed, Mestika. (2008). Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor.