BAB I

**PENDAHULUAN**

###### Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan telah berubah ke arah desentralisasi yang lebih luas, nyata dan bertanggung jawab secara proporsional serta lebih efektitif, seiring dengan digulirkannya semangat reformasi melalui perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari “*rule government*” menjadi “*good governance*”, dari sentralistis (terpusat) ke desentralistis (otonomi daerah) yang diawali saat Kebijakan Desentralisasi pada 1 Januari 2001 digulirkan, sebagai perwujudan dari amanat Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan terakhir kalinya melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Perubahan tersebut bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat, berupa peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta memunculkan perbaikan atas peran dan fungsi birokrasi di masa lalu yang semakin dipertanyakan, mengingat banyaknya kecaman dan keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan publik di berbagai sektor kehidupan (Revida, 2007:2).

Osborne dan Plastrik (2001:16-17) menjelaskan bahwa perubahan kepemerintahan adalah “transformasi sistem dan organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan dramatis dalam efektivitas organisasi, serta kemampuan sumber daya aparatur dalam berinovasi dengan mengubah tujuan, pertanggungjawaban, struktur kekuasaan, budaya organisasi, sistem dan organisasi pemerintah”.

Efektivitas organisasi menjadi hal yang krusial mengingat sumber daya semakin terbatas serta sangat berkaitan dengan pencapaian visi Kota Bekasi yaitu Maju, Sejahtera dan Insan. Dimana “Bekasi Maju” menggambarkan pembangunan Kota Bekasi dan kehidupan warga yang dinamis, inovatif dan kreatif yang didukung ketersediaan prasarana dan sarana sebagai bentuk perwujudan kota yang maju, “Bekasi Sejahtera” menggambarkan derajat kehidupan warga Kota Bekasi yang meningkat dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pendidikan, kesehatan, terbukanya kesempatan kerja dan berusaha, serta lingkungan fisik, social dan religious sebagai bentuk perwujudan masyarakat yang sejahtera, dan “Bekasi Ihsan” menggambarkan situasi terpelihara dan menguatnya nilai, sikap dan perilaku untuk berbuat baik dalam lingkup individu, keluarga dan masyarakat Kota Bekasi. Kedisiplinan, ketertiban sosial, keteladanan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan tumbuh seiring dengan meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik untuk mewujudkan kehidupan yang beradab.

Untuk mewujudkan visi tersebut tentunya diperlukan berbagai strategi diantaranya melalui penyempurnaan sistem administrasi kepemerintahan, dan dalam kerangka *public administration* maka pemerintah pusat telah menetapkan peraturan perundangan dalam upaya reformasi birokrasi yang mengatur kebijakan restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi organisasi menurut Goiullart dan Kelly (1995:7) bertujuan “menyiapkan organisasi untuk dapat mencapai tingkat kompetisi yang digunakan, hal ini berhubungan dengan organisasi yang ramping dan fit”. Implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi dimaksud adalah dalam rangka meningkatkan model organisasi pemerintah menjadi ramping struktur namun kaya fungsi.

Dalam upaya pencapaian efektivitas organisasi di Pemerintah Kota Bekasi, selain melaksanakan restrukturisasi organisasi juga dibutuhkan berbagai strategi lain diantaranya melalui penggunaan Teknologi Informasi. Kemajuan Teknologi Informasi tidak dapat dibendung, dan saat ini sudah menjadi sebuah kewajiban bagi pemerintah dalam pelaksanaan birokrasi untuk menerapkan Teknologi Informasi sebagaimana disebutkan dalam konsideran Keputusan Presiden Republik Indonesia Tahun 2006 tentang Dewan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Nasional bahwa “Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah salah satu pilar utama pembangunan peradaban manusia saat ini dan merupakan sarana penting dalam proses transformasi menjadi bangsa yang maju”.

 Menurut Steers (1980: 4), ada tiga kerangka acuan yang sering dipakai untuk menjelaskan efektivitas organisasi. ***Pertama,*** faham optimasi tujuan, yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria tingkat ketercapaian misi akhir organisasi dengan menganalisis faktor-faktor yang menghambat dan mengoptimasikan faktor-faktor pendukung. ***Kedua,*** perspektif sistem, yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria berfungsinya semua unsur dalam organisasi yang menjadi syarat bagi pencapai tujuan. ***Ketiga,***tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi, yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria perilaku manusia secara individual maupun kelompok, apakah menyokong atau menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Atas dasar tersebut maka dalam penelitian ini peneliti melihat efektivitas organisasi dari perspektif sistem yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria berfungsinya semua unsur dalam organisasi yang menjadi syarat bagi pencapai tujuan, sehingga dari hasil penelitian peneliti menemukan indikator masalah pada unsur-unsur dalam organisasi yang berkaitan dengan Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bekasi secara sistemik, yaitu sebagai berikut:

1. **Produktivitas organisasi yang rendah**.

Capaian hasil retribusi sebagai salah satu penyumbang anggaran pada APBD sangat rendah dengan rata-rata tingkat pertumbuhan -5,18% pertahun sejak tahun 2008 sampai dengan tahun 2012, sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

 Tabel

Realisasi Pendapatan Daerah 2008-2012



Sumber : RPJMD Kota Bekasi 2013-2018

Produktivitas organisasi yang rendah juga dapat dilihat melalui penyerapan Anggaran Belanja, sebagai gambaran penulis mencatat pada tahun 2014 penyerapan dana APBD Kota Bekasi bahkan belum mencapai 50% hingga kuartal III/2014, dimana hingga awal Oktober 2014, penyerapan anggaran tercatat baru mencapai kisaran 46% dari total APBD 2014 sebesar Rp 3,7 triliun. Terdapat beberapa Dinas Daerah dengan penyerapan anggaran terendah, antara lain Dinas Bangunan dan Pemadam Kebakaran (Disbangkar) hanya sebesar 4,55%, Dinas Bina Marga dan Tata Air (Disbimarta) 28,12%, Dinas Pemuda, Olahraga, Budaya dan Pariwisata (Disporbudpar) sebesar 40,67% (sumber : BPKAD Kota Bekasi, 2015).

Hal tersebut tidak sesuai dengan alokasi anggaran triwulanan, sehingga terjadi penumpukkan penyerapan pada triwulan IV yang dapat berpotensi pada tidak dapat diserapnya anggaran belanja.

Rendahnya capaian-capaian tersebut menyebabkan rendahnya efektivitas organisasi yang tercermin dari hasil akuntabilitas Dinas Daerah, sebagai berikut :

**Tabel 2.**

**Akuntabilitas Dinas Daerah Tahun 2013 dan Tahun 2014**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **SKPD** | **SKOR** |
| **TA 2013** | **TA 2014** |
| 1 | Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil | 18,13 | 18,80 |
| 2 | Dinas Kesehatan | 21,03 | 21,66 |
| 3 | Dinas Sosial | 21,81 | 23,43 |
| 4 | Dinas Perhubungan | 18,14 | 19,34 |
| 5 | Dinas Kebersihan | 19,74 | 20,59 |
| 6 | Dinas Bangunan dan Kebakaran | 17,33 | 17,14 |
| **NO** | **SKPD** | **SKOR** |
| **TA 2013** | **TA 2014** |
| 7 | Dinas Tata Kota | 15,92 | 16,26 |
| 8 | Dinas Tenaga Kerja | 19,05 | 20,23 |
| 9 | Dinas Bina Marga dan Tata Air | 15,16 | 15,42 |
| 10 | Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Kepariwisataan | 19,99 | 20,25 |
| 11 | Dinas Pendapatan Daerah | 20,60 | 22,09 |
| 12 | Dinas Pendidikan | 17,38 | 18,16 |
| 13 | Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi  | 11,37 | 11,88 |
| 14 | Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum  | 18,92 | 19,39 |
| 15 | Dinas Perekonomian Rakyat | 14,81 | 15,42 |

 Sumber : Inspektorat Kota Bekasi Tahun 2015

Skor akumulasi tertinggi dalam evaluasi akuntabilitas adalah 25 dan bila dicermati rata-rata skor baik pada tahun 2013 dan tahun 2014 berada di pertengahan. Data tersebut menunjukkan bahwa itu merupakan suatu gejala kurang optimalnya efektivitas organisasi Dinas Daerah di lingkungan Kota Bekasi.

1. **Kualitas organisasi yang rendah**

Kompetensi Sumber Daya Aparatur merupakan motor penggerak jalannya aktifitas kegiatan pada Dinas Daerah. Dinas yang menangani urusan teknis seyogyanya diisi oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Namun dari seluruh pejabat di Dinas Daerah Kota Bekasi dengan jumlah 303 orang, hanya 55% atau 167 orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.

**Rekapitulasi Penggunaan Kompetensi Pejabat dan Jabatan Struktural Pada Dinas Daerah Kota Bekasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **DINAS DAERAH KOTA BEKASI** | **S** | **TS** |
| 1 | Dinas Pendidikan | 14 | 7 |
| 2 | Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan  | 10 | 11 |
| 3 | Dinas Kesehatan  | 16 | 5 |
| 4 | Dinas Sosial  | 13 | 4 |
| 5 | Dinas Tenaga Kerja  | 10 | 11 |
| 6 | Dinas Perhubungan  | 6 | 15 |
| 7 | Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil  | 10 | 7 |
| 8 | Dinas Bina Marga dan Tata Air  | 18 | 3 |
| 9 | Dinas Tata Kota  | 16 | 5 |
| 10 | Dinas Bangunan dan Kebakaran | 12 | 9 |
| 11 | Dinas Kebersihan  | 8 | 9 |
| 12 | Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum  | 8 | 9 |
| 13 | Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi  | 11 | 10 |
| 14 | Dinas Perekonomian Rakyat  | 9 | 16 |
| 15 | Dinas Pendapatan Daerah  | 6 | 15 |
|  | **JUMLAH** | **167** | **136** |

Sumber : BKD Kota Bekasi, 2015

1. **Efisiensi organisasi yang rendah**

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka secara regulasi dapat dilaksanakan debirokratisasi, deregulasi, reposisi hingga relokasi terhadap organisasi pemerintah di Indonesia. Pada Pemerintah Kota Bekasi kebijakan tersebut diimplementasikan melalui diterbitkannya 7 (tujuh) buah Peraturan Daerah pada tahun 2008 untuk merubah tatanan organisasi yang telah ada sejak tahun 2003 hingga 2007. Namun hasilnya tidak menjadikan organisasi menjadi lebih ramping tapi justru membentuk organisasi kian membesar dengan perbedaan jumlah pejabat struktural yang cukup signifikan. Peneliti mencatat adanya penambahan 10 (sepuluh) Satuan Kerja Perangkat Daerah baru disertai penambahan jumlah jabatan struktural sebanyak 323 jabatan.

1. **Fleksibilitas Organisasi yang rendah**

Kota Bekasi mendapat predikat Layanan Publik Terburuk Tahun 2010 dimana saat itu Ombudsman Republik Indonesia menemukan sekitar 1.800 ijin usaha yang terbengkalai di Bekasi (sumber : Dakta.com). Meskipun terdapat peningkatan nilai pada tahun 2011 yaitu 5,08 dan pada tahun 2012 sebesar 5,98 dalam Survey Integritas Sektor Publik, Kota Bekasi tetap belum mampu mencapai nilai standar minimal layanan publik yaitu pada angka 6 (sumber : Kompas, 13 Desember 2012).

 Selanjutnya tahun 2013 Kota Bekasi menempati urutan 44 dengan nilai 6,97 (Sumber : Berita Bekasi.co.id, 2 Oktober 2014). Meski meningkat tentunya hal tersebut masih memprihatinkan jika dibandingkan dengan Kota Cimahi dengan APBD yang nilainya lebih kecil namun berhasil mendapatkan nilai yang lebih baik dalam Survey Integritas Sektor Publik.

1. **Kepuasan kerja rendah**

Pada proses pengesahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tahun yang akan datang, mengacu peraturan perundang-undangan yang berlaku harus disahkan sebelum anggaran tahun berjalan berakhir, yaitu pada Bulan Desember tahun berjalan. Namun hampir setiap tahun secara definitif penggunaan APBD Kota Bekasi tidak dapat dilaksanakan pada awal tahun namun baru dapat dilaksanakan pada bulan Maret atau April sehingga berdampak pada pemberian gaji Tenaga Kerja Kontrak serta tunjangan daerah kepada pegawai yang terlambat tiga sampai empat bulan. Hal ini menyebabkan kondusifitas lingkungan kerja disebabkan kontraproduktifnya para pegawai, dan berujung pada kinerja yang tidak optimal, sehingga kinerja pemerintahan secara keseluruhan menjadi kurang baik, yang tercermin pada tabel berikut ini :

Tabel 4.

**Penetapan Peringkat Dan Status Kinerja Penyelenggaraan**

 **Pemerintahan Daerah Secara Nasional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **TAHUN** | **PERINGKAT** |  **NILAI** |
| 1 | 2011 | 46 | 2,5860 |
| 2 | 2012 | 40 | 2,6917 |
| 3 | 2013 | 31 | 2,8430 |
| 4 | 2014 | 27 | 2,9434 |

 Sumber : Kementerian Dalam Negeri, 2015

Pada tabel terlihat meskipun terus meningkat namun Kota Bekasi sebagai penyangga Ibukota dengan status Kota Megapolitan memiliki kinerja penyelenggaran pemerintahan yang sangat perlu ditingkatkan baik di tingkat lokal, regional maupun nasional.

Berdasarkan pertimbangan dari latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian disertasi dengan judul : **“Pengaruh Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi”**.

###### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya efektivitas oganisasi yang diduga karena belum optimalnya restrukturisasi organisasi yang telah dilaksanakan dan belum optimalnya Penggunaan teknologi informasi. Sebelum peneliti mengemukakan *research questions* terlebih dahulu akan dikemukakan *problem statement* yaitu : “Belum optimalnya restrukturisasi organisasi dan Penggunaan teknologi informasi, mengakibatkan rendahnya efektivitas organisasi Dinas Daerah”

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, maka dapat diidentifikasikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana restrukturisasi organisasi, Penggunaan teknologi informasi dan efektivitas organisasi Pada Dinas Daerah Kota Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan pelaksanaan restrukturisasi organisasi dan Penggunaan teknologi informasi terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah Kota Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan restrukturisasi organisasi dengan dimensi Tugas, Teknologi, Struktur Organisasi, Strategi, Sumber daya manusia, Pengembangan Karakter terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi?
4. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan teknologi informasi dengan dimensi *Task Characteristic* atau Karateristik Pekerjaan; *Technology Characteristic* atau Karakteristik Teknologi; *Performance Impacts* atau Dampak Terhadap Kinerja; *Utilization* atau Pemanfataan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi?

###### Maksud Dan Tujuan Penelitian

* + 1. **Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis besarnya pengaruh Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerahdi Kota Bekasi.

* + 1. **Tujuan Penelitian**
			1. Memperoleh gambaran tentang pengaruh Restrukturisasi Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah.
			2. Mengembangkan dan menemukan konsep baru tentang Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah.

###### Kegunaan Penelitian

* + 1. **Kegunaan Akademik/Ilmiah**

Pendekatan keilmuan khususnya Administrasi Publik, penelitian ini diharapkan berguna sebagai sarana dalam menerapkan dan mengembangkan teori atau ilmu pengetahuan yang telah dipelajari sehingga diharapkan dapat memperluas wawasan, pemahaman, penalaran serta pengalaman peneliti, terutama di bidang yang berkaitan dengan kajian Administrasi Publik.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Dinas Daerah Kota Bekasi dalam melaksanakan Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi yang optimal sehingga Efektivitas Organisasi dapat ditingkatkan.

|  |
| --- |
|  |

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

 Alur pikir kajian pustaka secara ringkas digambarkan sebagai berikut:

***OPERATIONAL
THEORY***

**PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI**

Dennis dan Michael (2012:164), Mc Leod dan George (2001:23) Thoha (1999:23), Hammer (1990), Niels Bjorn Andersen and Jon A Turner (1994), Davenport dan Short (1990), Susanto (2004:41), Drucker (1988), Davern (2008:1), Woodward dalam Robbins (1994:195), Parasuraman et al.(1988) Targowski (1999:34)

**RESTRUKTURISASI ORGANISASI**

Peter Scott dan Morgan (1997), Pasmore (1994), Han (2001), Hoogerwerf (1983:173), Blake and Mounton dalam Thoha (2002:130), Greenberg dan Baron (1996:193), Varney dalam lndrawijaya (1989:57), Lewins dalam Sopiah (2008:69), Child dalam Lubis dan Martani (1987:120), Ali (2007:325-326), Steers dalam Jamin (1995:70), Cushway dan Lodge (1999:65) Nugroho (2002:54) bennis and mische (1996:13) Warren G Bennis (1996:56) Goullart and Kelly (1995) dalam Sadu Wasistiono (2002:85), Follz. Harvey and Oclaughin (1974) dalam Miftah Toha (1996:52) Siagian (2002:213) Bernardin dan Russel (1993:210) Hellriegel dan Slocum (1998:581)

**EFEKTIVITAS ORGANISASI**

Steers (1995: 4), Emerson dalam Handayaningrat (1995:16), Handayaningrat (1995:16), Georgopoulus dan Tannenbaum dalam Steers (1985:50) Lawless dikutip Gibson et.al dalam Harits (2002:110), Emerson maka Mahmudi (2005:92), Ndraha dalam Makmur (2008:124) Steers dalam Jamin (1995:209-211), Robbins (1994:58-84), Sedarmayanti (2010:82), Indrawijaya (2002:227)

***GRAND***

***THEORY***

**ADMINISTRASI PUBLIK**

Keban (2007:3), Henry dalam Keban (2004:12,14,30,35), Warsito Utomo dalam Thoha (2008:52-53), Pfiffner, J.M. and Robert Presthus (1960 : 6), Dimock (1960 : 11), Wilson dalam Thoha ( 2008:72 ), Friedrich dalam Santosa (2008:35), Wahab (1997:6), Thoha (2007:54), Islamy (2001:20), Grindle dalam Wahab (1997:16), Keban (2007:12)

 ***MIDDLE
RANGE
THEORY***

**ORGANISASI**

Robbins (1994:7-8), Davis (1962:15), (Lubis, 1987:1)

**TEKNOLOGI INFORMASI**

Davies (2002:30), Zulkifli (2001:5), Haag dan Keen (1996:57), Mc Leod dan George. (2001:23), Thoha (1999:23), Niels Bjorn Andersen and Jon A Turner, (1994), Davenport dan Short (1990), Susanto (2004:41)

 Gambar

***Grand Theory* Penelitian**

###### 2.2. Kerangka Pemikiran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana peneliti kemukakan sebelumnya adalah restrukturisasi organisasi, penggunaan teknologi informasi dan efektivitas organisasi, selanjutnya peneliti membahas teori yang akan dijadikan sebagai alat ukur dalam menganalisis permasalahan yang dikemukakan dalam rumusan masalah.

Salah satu terjadi fenomena restrukturisasi Organisasi dalam perkembangan organisasi publik di era Desentralisasi, dikemukakan oleh Romli dalam jurnal kebijakan dan manajemen PNS, yaitu ‘…proses birokrasi di Indonesia berkembang model birokrasi ala Parkinson dimana terjadi (…) pemekaran struktural dalam birokrasi secara tidak terkendali”.

Pendapat Romli dipertegas oleh Sarundajang (2003:40) yang mengemukakan:

”Struktur organisasi dan tata kerja yang dibuat oleh masing-masing Pemda hanya sekadar menampung personel dalam suatu jabatan struktural. Struktur dan lembaga yang baru dibentuk, baik karena penggabungan maupun penggantian sering kali hanya dilakukan untuk mengakomodasikan jumlah personel yang berlebih dan upaya menyiasati anggaran. Pembentukan struktur tidak melalui pengkajian yang matang sehingga tidak efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya (...)”.

Berdasarkan fenomena tersebut maka sudah selayaknya organisasi pemerintah dipandang sebagai sebuah sistem karena berbagai unsur yang terkandung di dalamnya.

Obolensky (1996:36) menjelaskan bahwa :

“Restrukturisasi merupakan aktivitas yang dilakukan organisasi untuk merubah proses dan kendali internalnya dari suatu hirarki vertical fungsional yang tradisional, menjadi struktur pipih yang horizontal, lintas fungsional dengan berlandaskan kerjasama tim yang berfokus pada proses dapat membuat organisasi lebih nyaman. Dalam hal ini organisasi ditata kembali agar menjadi organisasi yang open manajemen, yaitu organisasi yang responsive dan adaptif terhadap perubahan, maupun menunjang kelancaran operasional, memiliki fleksibelitas yang tinggi, mampu melaksanakan pengendalian dan meningkatkan akuntabilitas”.

Menurut pendapat di atas bahwa restrukturisasi itu merupakan aktivitas organisasi dalam rangka merubah sistem hirarki yang berlandaskan kerjasama dalam rangka membuat organisasi lebih nyaman dan adaftif terhadap lingkungan.

Gouillart dan Kelly (1995:7) mengemukakan bahwa restrukturisasi adalah “*prepare the organization to meet the level of competition is used, this corresponds to a lean and fit organization”.* Restrukturisasi organisasi baik pada sektor swasta dan publik bertujuan organisasi untuk dapat menghadapi berbagai perubahan lingkungan yang terjadi, hal ini berhubungan dengan organisasi yang ramping struktur namun kaya fungsi.

Pandangan organisasi sebagai suatu sistem mengacu pada pendapat dari Robbins (1994:14), yang membagi organisasi sebagai sistem tertutup dan sistem terbuka,sebagai berikut :

* 1. Robbins (1994:14) menerangkan bahwa “Sistem Tertutup adalah suatu sistem yang dapat berdiri sendiri. Karakteristik yang dominan dari sistem ini adalah bahwa pada dasarnya sistem mengabaikan efek dari lingkungan terhadap dirinya. Sebuah Sistem Tertutup yang sempurna tidak akan menerima energi dari luar dan tidak ada energi yang dikeluarkan untuk lingkungannya”

Peneliti berpendapat bahwa meskipun tidak diakui secara formal namun pada kenyataannya banyak didapati organisasi pemerintah di era reformasi yang memiliki ciri-ciri sebagai organisasi dengan sistem tertutup dimana perubahan lingkungan internal maupun eksternal yang terjadi dianggaphanya sebagai suatu *input*yang tidak berpengaruh secara signifikan bagi perbaikan sistem pemerintahan sehingga menurut Robbins (1994:439) menimbulkan suatu keadaan dimana :

“…Pertama, para anggota takut kehilangan apa yang telah mereka miliki. Mereka yang berkuasa, yang berada pada posisi yang paling baik untuk memprakarsai perubahan biasanya adalah yang paling rugi.Kedua, kebanyakan organisasi adalah birokrasi. Struktur yang demikian mempunyai mekanisme yang secara otomatis terdapat pada dirinya yang bekerja melawan perubahan…”.

Gambaran kecintaan terhadap *Status Quo* secara berlebihan menimbulkan peluang terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme yang menghasilkan keuntungan bagi kepentingan segelintir golongan saja tersebut menurut pandangan peneliti telah terjadi di lingkungan pemerintah kita saat ini pada umumnya.

* 1. Lebih lanjut Robbins (1994:14-20) menerangkan bahwa Sistem Terbuka mengakui adanya interaksi yang dinamis dari sistem dengan lingkungannya. Karakteristik Sistem Terbuka adalah sebagai berikut :
1. Kepekaan terhadap lingkungan;

Hal tersebut menjadi penting mengingat karakteristik dari elemen-elemen lingkungan berpengaruh terhadap organisasi.Elemen tersebut merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan yang merupakan elemen yang menentukan corak lingkungan (causal texture) yang memperlihatkan bagaimana elemen-elemen lingkungan yang saling berkaitan membentuk kesempatan atau menjadi ancaman bagi organisasi.

1. Umpan balik;

Sistem Terbuka secara terus menerus menerima informasi dari lingkungannya, hal ini membantu sistem untuk menyesuaikan diri dan mengambil tindakan korektif untuk memperbaiki penyimpangan dari arah yang telah ditentukan.

1. *Cyclical character;*

Sistem Terbuka merupakan kejadian yang berulang dimana keluaran dari sistem menjadi bahan masukan baru.

1. *Negative entropy*

Sistem Terbuka karena menerima masukan dari lingkungan maka dapat memperbaiki diri sendiri, mempertahankan struktur dan bahkan berkembang.

1. *Steady state;*

Sistem Terbuka karena menerima masukan memiliki energi yang menghasilkan suatu keadaan yang relatif stabil.

1. Gerakan ke arah pertumbuhan dan ekspansi;

Sistem Terbuka karena menerima masukan yang lebih besar dari pada keluarannya untuk dapat menghindari *entropi* dan mengkonversinya pada pengembangan dan ekspansi.

1. Keseimbangan antara mempertahankan dan menyesuaikan aktifitas;

Sistem Terbuka memiliki dua macam aktifitas yaitu aktifitas pemeliharaan yang berfungsi menjaga kestabilan sistem dan aktifitas penyesuaian yang berfungsi untuk dapat menyesuaikan diri dari waktu ke waktu dengan variasi permintaan dari intern maupun ekstern.

1. *Equifinality*.

Sebuah sistem dapat mencapai tujuan dengan kondisi yang berbeda melalui berbagai macam cara, equifinality akan mendorong sistem untuk mencari pemecahan baru ketimbang mencari sebentuk pemecahan optimal yang kaku.

Restrukturisasi Organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi organisasi karena terkait dengan seluruh elemen yang ada di dalam dan di luar organisasi sebagai sebuah sistem terbuka. Keterkaitan elemen dalam organisasi dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum (1998:581) dalam Systems model of change yaitu “Systems model of change is model that describes the organization as six interacting variables (people, culture, task, technology, design, and strategy) that could serve as the focus of planned change”.

Selanjutnya peneliti menggunakan alat ukur mengenai restrukturisasi seperti yang dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum (1998:581) dimana menurut pendapat Hellriegel dan Slocum Model Perubahan dari Sudut Pandang Sistemik adalah sebagai berikut :

1. Task: variable that involves the nature of the work itself whether jobs are simple or complex, novel or repetitive, standardized or unique.
2. Technology: variable that encompasses the problem-solving methods and techniques used and the application of knowledge to various organizational processes.
3. Strategic: variable that comprises the organization’s planning process and includes decisions about how the organization chooses to compete.
4. Design: in the systems model of change, the variable that pertains to the formal organi­zational structure and its systems of commu­nication, control, authority, and responsibil­ity.
5. Culture : shared beliefs, values, expectations, and norms of organizational members.
6. People : the individuals working for the or­ganization, including their individual differences personalities, attitudes, perceptions, attributions, needs, and motives.

Pola hubungan keenam unsur tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

*Task*

*Design*

*Strategy*

*Technology*

*People*

*Culture*

Gambar

 Elemen Organisasi

Sumber : Hellriegel dan Slocum (1998:581)

Pendapat Hellriegel dan Slocum menerangkan bahwa organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang terbuka dan terdiri dari enam unsur yang saling terkait yaitu tugas, teknologi, struktur organisasi, strategi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi.

Hal diperkuat oleh Fathoni (2006:25-26) yang mengemukakan bahwa :

“...organisasi sebagai suatu sistem yang berproses. Sistem adalah bagian-bagian dari organisasi yang berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan secara keseluruhan. Bagian-bagian itu terdiri dari faktor-faktor luar dan dalam organisasi. Faktor luar organisasi adalah lingkungan dimana organisasi itu berada, seperti faktor politik, ekonomi, sosial dan budaya, teknologi, hukum, demografi, sumber-sumber daya alam, langganan, nasabah, dan lain-lain. Faktor dalam organisasi adalah antara lain orang-orang yang bekerja sama dan tanggung jawab hubungan kerja, dana dan alat-alat, prosedur kerja dan lain-lain. Organisasi sebagai proses sistem terdiri faktor-faktor luar dan faktor dalam yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, saling pengaruh mempengaruhi sehingga merupakan suatu kebulatan”.

Selanjutnya menurut pandangan peneliti variabel yang dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum selain diperkuat oleh Fathoni dan peneliti juga mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1994:14) yang menyatakan suatu sistem dengan prespektif sistem terbuka adalah “sistem transformasi masukan dan keluaran yang bergantung pada lingkungan untuk kelangsungan hidupnya”.

Hal tersebut dimaknai bahwa organisasi dengan sistem terbuka memiliki kepekaan terhadap lingkungan dimana adanya ketergantungan antara sistem dengan lingkungannya, dimana perubahan yang terjadi pada lingkungan akan mempengaruhi salah satu ciri sistem begitupun juga apabila sistem berubah maka akan mempengaruhi lingkungannya.

Perkembangan teknologi yang semakin cepat telah membawa dunia memasuki era baru khususnya dibidang informasi. Perkembangan Teknologi Informasi telah merambah keberbagai penjuru dunia dan bahkan lebih cepat dari yang pernah dibayangkan sebelumnya. Tidak terkecuali di Indonesia perkembangan Teknologi Informasi menjadi pembicaraan utama dan menjadi hal yang utama dalam setiap media massa dan media elektronik dan seiring dengan pesatnya perkembangan Teknologi Informasi yang terjadi sekarang ini khususnya di negara kita Indonesia Teknologi tidak lagi menjadi barang yang aneh, bahkan sangat diperlukan untuk mendukung kinerja dari suatu organisasi sebab Teknologi Informasimampu menembus jarak dan waktu, sehingga dapat dirasakan manfaatnya bagi organisasi.Sebagai ilustrasi, pekerjaan-pekerjaan administratif maupun teknis yang dulunya dikerjakan memakan waktu lama dengan tingkat kesalahan yang tinggi, dengan penggunaan teknologi informasi menjadi cepat dan akurat. Belum lagi surat menyurat yang dulunya harus dikirim secara konvensional namun kini dapat dikrim dengan *real time* (pada saat dikirimkan dapat diterima saat itu juga) melalui email.

Tanpa dukungan teknologi informasi sebuah organisasi mungkin sangat mustahil untuk dapat berkembang, dan perkembangan teknologi informasi yang pesat tersebut sudah diadaptasikan dengan cepat dan secara umum diterima dengan baik pada sektor swasta, namun pada sektor publik belum sepenuhnya dapat diterima dengan baik. Padahal penggunaan Teknologi Informasi pada sektor publik dalam memberikan pelayanan yang lebih cepat pada masyarakat, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Rahadi (2007:2), yaitu :

‘Penggunaan Teknologi Informasi tidak hanya pada sektor bisnis, tetapi pada sektor publik khususnyadalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mutlak harus dibutuhkan. Sebagai contoh pengajuan perijinan, pembuatan pasport, Kartu Tanda Penduduk (KTP), surat ijin mengemudi (SIM), Surat Ijin Membangun (IMB) dan pelayanan publik lainnya”.

Pendapat dari Rahadi memberikan gambaran bahwa sebuah organisasi memiliki hirarki dan pembagian tugas yang terdiri dari berbagai tingkatan manajemen yang memerlukan serapan informasi dalam melakukan aktifitasnya.

Hal tersebut juga mendapatkan perhatian dari Zulkifli (2001:327) yang membagi tingkatan manajemen dan karakteristik informasinya dalam tabel sebagai berikut:

Tabel

Model Informasi Dasar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis | Tujuan | Karakteristik |
| MPT | Mendukung Kegiatan Operasional | Detail, berorientasi pada catatan. Pengolahan standar.Hasil harus dapat dipercaya.Teknologi stabil. |
| MPM | Mendukung Manajemen Operasional | Bentuk laporan standar, kesimpulan isi.Reguler dan berulang.Tepat waktu dan dapat dipercaya.Model sederhana dengan struktur statis.Teknologi tetap. |
| MPK | Mendukung Pembuatan Keputusan | Fasilitas lebih dari sistem standar.Jawaban cepat untuk keperluan beragam.Perlu fleksibel dan mudah diterima.Teknolofi berubah. |
| MPE | Mendukung Keperluan Informasi Eksekutif | Tingkat tinggi, terkelompok, standar.Mengintegrasikan banyak sumber data.Perlu tepat waktu dan akurat.Eksekutif selalu kuatir dan hati-hati.Teknologi berubah. |

Sumber : Zulkifli (2001:327)

Tabel di atas memperlihatkan berbagai tingkatan manajemen dengan masing-masing fungsi yang berbeda serta output yang dihasilkan, waktu proses, hingga jenis teknologi yang berbeda pula.

Tentunya agar mendapatkan hasil yang diharapkan yaitu keberhasilan penerapan Teknologi Informasi yang berujung pada peningkatan efektivitas organisasi maka penggunaan Teknologi Informasi yang digunakan merupakan hal penting.

Bagaimana menyesuaikan teknologi informasi dengan cara yang efektif dalam organisasi? Hal ini penting untuk mengantisipasi perubahan organisasi yang diperlukan untuk implementasi sistem yang efektif. Kadang-kadang sistem tertentu tidak dapat bekerja dalam lingkungan organisasi tersebut; maka kita harus mengubah sistem, organisasi, atau keduanya (Tushman, M. L. And Nadler, 1978).

Terkait penggunaan Teknologi Informasi maka peneliti menggunakan parameter-parameter dalam *Task-Technology Fit Theory* yang dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995:213) yang “memusatkan perhatiannya terhadap kecocokan antara tugas dengan teknologi yaitu penggunaan teknologi dengan tuntutan pekerjaan, atau kemampuan teknologi untuk mendukung pekerjaan”. Penggunaan parameter karena peneliti menganggap sangat relevan dengan penelitian peneliti lakukan.

Goodhue dan Thompson (1995:214) menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi menjadi faktor yang signifikan dalam pengukuran kinerja dan Efektivitas penggunaan teknologi, dengan mempertimbangkan empat parameter, sebagai gambar sebagai berikut :

z

*TaskTechnology Fit*

*Performance*

*Impacts*

*Utilization*

*Task Characteristic*

*Technology Characteristic*

Gambar

*Task-Technology Fit Theory*

Sumber : Goodhue and Thompson(1995:217)

Lebih lanjut Goodhue and Thompson menguraikan empat parameter *Task Techcnology Fit* sebagai berikut :

*Task Characteristic* atau Karateristik Pekerjaan;

*Technology Characteristic* atau Karakteristik Teknologi;

*Performance Impacts* atau Dampak Terhadap Kinerja;

*Utilization* atau Pemanfataan.

Lebih lanjut Goodhue et.al. (1995) dalam Tjhai (2003:8) mengemukakan agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka “ teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Kinerja individual dalam penelitian adalah pencapaian serangkaian tugas individu dengan dukungan teknologi informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan peningkatan kualitas.

Teori ini memusatkan perhatiannya pada kecocokan antara penggunaan teknologi informasi dengan tugas, sehingga sangat tepat digunakan untuk mengetahui penggunaan penggunan teknologi informasi dalam suatu organisasi.

Variabel selanjutnya adalah mengenai efektivitas organisasi, dimana Organisasi yang efektif merupakan suatu kondisi yang diharapkan oleh semua jenis organisasi baik berbentuk perusahaan swasta dan/atau organisasi publik karena dengan efektivitas organisasi dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam menentukan parameter efektivitas organisasi maka peneliti memilih parameter-parameter yang dikemukan oleh Gibson (1996:28), yaitu :

*“effectiveness is the context of organizational behavior is the relationship between production, quality, efficiency, flexibility, satisfaction, excellence, and character development”.*

Alasan pemilihan parameter yang dikemukakan oleh Gibson adalah bahwa peneliti beranggapan parameter tersebut sangat variatif dan sejalan dengan pandangan organisasi sebagai suatu sistem.

Pemerintah melalui penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah memberikan pedoman bagi daerah untuk dapat melaksanakan restrukturisasi organisasi. Adapun hal-hal yang diatur dalam peraturan tersebut yaitu penetapan dan pembagian pekerjaan yang dilakukan pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi guna membentuk organisasi yang efektif. Hal tersebut menggambarkan keterkaitan erat antara Restrukturisasi organisasi dengan Efektivitas organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:323) yaitu “penataan kelembagaan penyelenggaraan pemerintah daerah hendaknya dilakukan agar penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien”.

Selanjutnya Cerullo (1997:22) dalam kajiannya menemukan keterkaitan antara variabel penggunaan Teknologi Informasi dengan Efektivitas organisasi sebagai berikut :

*“the role of information technology in various aspects of business activities can be understood as a technology that focuses on the setting with the use of computer information systems, information technology can meet the information needs of the business world so fast, timely, relevant, and accurate”*

Penggunaan Teknologi Informasi yang sesuai merupakan kebutuhan bagi organisasi baik swasta dan publik dalam meningkatkan efektivitas organisasi dimana dengan penggunaan teknologi informasi yang tepat dan sesuai maka organisasi menjadi efektif karena mampu melakukan berbagai kegiatannya dengan lebih cepat, tepat waktu, dan akurat.

Sebagai suatu sistem maka sub-sistem tersebut harus bersifat fungsional. Daya dukung teknologi dan struktur organisasi akan berpengaruh kepada efektivitas organisasi tersebut, dan hal tesebut terlihat dalam penyelidikan Woodward (Robbins, 1994:198) yang menemukan adanya hubungan antara struktur organisasi, teknologi dengan keefektifan, sebagai berikut :

“Organisasi yang mendekati struktur yang khas bagi teknologi adalah yang paling efektif. Organisasi yang menyimpang dari struktur ideal mereka adalah yang kurang berhasil. Oleh karenanya Woodward mengatakan bahwa keefektifan adalah fungsi dari penggunaan teknologi dengan struktur yang tepat. Organisasi yang mengembangkan struktur yang sesuai dengan teknologi adalah yang paling berhasil dibandingkan dengan yang tidak mengembangkan sesuai teknologi.”

Temuan Woodward menggambarkan keterkaitan antara variabel Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Jenis Teknologi Informasi dalam mencapai Efektivitas Organisasi.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**PENGGUNAAN**

**TEKNOLOGI INFORMASI**

 *Task Characteristic* atau Karateristik Pekerjaan;

*Technology Characteristic* atau Karakteristik Teknologi;

*Performance Impacts* atau Dampak Terhadap Kinerja;

*Utilization* atau Kemanfataan.

Sumber :Goodhue and Thompson

(1995:217)

**RESTRUKTURISASI**

**ORGANISASI**

1. Tugas;
2. Teknologi;
3. Struktur Organisasi;
4. Strategi;
5. Sumber daya manusia;
6. Budaya Organisasi.

Sumber : Hellriegel dan Slocum (1998:581)

**3**

Woodward (Robbins, 1994:198)

**EFEKTIVITAS ORGANISASI**

1. Produksi
2. Kualitas
3. Efisiensi

Sumber : Gibson (1996:28)

1. Fleksibilitas
2. Kepuasan
3. Pengembangan Karakter

 Cerullo (1997:22)

 **1**

Sedarmayanti (2010:323)

**2**

Gambar 2.7.

Gambar

Kerangka Pemikiran

**2.3. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Restrukturisasi organisasi, penggunaan teknologi informasi dan efektivitas organisasi Pada Dinas Daerah di Kota Bekasi sudah cukup baik.
2. Restrukturisasi organisasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah Kota Bekasi.
3. Restrukturisasi Organisasi dengan dimensi Tugas, Teknologi, Struktur Organisasi, Strategi, Sumber daya manusia, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi.
4. Teknologi informasi dengan dimensi *Task Characteristic* atau Karateristik Pekerjaan; *Technology Characteristic* atau Karakteristik Teknologi; *Performance Impacts* atau Dampak Terhadap Kinerja; *Utilization* atau Kemanfataan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi.

**BAB III**

**OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

* 1. **Obyek Penelitian**

## Gambaran Umum Kota Bekasi

Kota Bekasi memiliki luas wilayah sekitar 210,49 km2, dengan batas wilayah Kota Bekasi di sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Bekasi, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kab. Bogor dan Kota Depok, di Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi DKI Jakarta dan di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bekasi, dengan Letak geografis 106o48’28’’ – 107o27’29’’ Bujur Timur dan 6o10’6’’ – 6o30’6’’ Lintang Selatan. Kondisi Topografi kota Bekasi relatif datar, dengan kemiringan antara 0 – 2 %.

Keadaan tersebut menempatkan Kota Bekasi sebagai Kota Penyangga Ibukota yang sangat strategis, sehingga terjadi perkembangan perekonomian dalam beberapa tahun terakhir yang berdampak langsung terhadap perkembangan perkembangan permukiman, perdagangan, jasa dan kebutuhan infrastruktur kota serta meningkatkan industri yang dapat dilihat pada penggunaan lahan di Kota Bekasi sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**

**Penggunaan Lahan Kota Bekasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Penggunaan Lahan** | **Total (Ha)** | **%** |
| 1 | Permukiman | 7,891.21 | 36.53% |
| 2 | Perdagangan | 177.75 | 0.82% |
| 3 | Jasa | 130.79 | 0.61% |
| 4 | Fasilitas Umum dan Fasilitas Sosial | 232.02 | 1.07% |
| 5 | Perguruan Tinggi | 26.67 | 0.12% |
| 6 | Prasarana Transportasi | 19.23 | 0.09% |
| 7 | Industri | 595.69 | 2.76% |
| 8 | Instalasi Umum | 19.24 | 0.09% |
| 9 | Ruang Terbuka | 11,123.43 | 51.50% |
| 10 | TPA | 109.66 | 0.51% |
| 11 | Jalan, dll | 1,274.78 | 5.90% |
|  | **Total** | **21,600.47** | **100.00%** |

Sumber: Evaluasi RTRW Kota Bekasi Tahun 2014-2015

Secara umum perkembangan permukiman di Kota Bekasi mengarah pada terbentuknya kawasan-kawasan permukiman baru skala besar yang dikembangkan oleh swasta.

Roda perekonomian di Kota Bekasi bergerak cepat yang ditandai dengan perkembangan sangat pesat kegiatan perdagangan dan jasa di Kota Bekasi. Hal tersebut terlihat di pusat kota sebagai Perdagangan dan jasa dengan skala kota bahkan Regional. Pola pengembangan kegiatan perdagangan dan jasa di Pusat Kota dilakukan secara linier sepanjang jalan arteri dan kolektor, sebagai bagian dari Pusat Kota (*Central Business District*-CBD).

Pertumbuhan ekonomi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan perdagangan, jasa dan industri yang ditunjang dengan fasilitas infrastuktur perumahan dan pemukiman yang memadai menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk tinggal di Kota Bekasi. Penduduk Kota Bekasi terdiri dari penduduk asli Kota Bekasi maupun migran yang datang untuk bekerja di Kota Bekasi dan DKI Jakarta. Secara umum penduduk migran lebih banyak jumlahnya di banding dengan penduduk asli Kota Bekasi.Berdasarkan hal tersebut maka pergerakan penduduk dari Kota Bekasi ke Jakarta sangatlah besar disamping pergerakan penduduk dari sekitar Kota Bekasi menuju Jakarta.

Tabel

Perkembangan Penduduk Kota Bekasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kecamatan** | **LPP (%)** | **Eksisting** |
| **2004** | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** |
| Pondokgede | 3.13 | 242,054 | 196,318 | 202,469 | 224,176 | 215,356 | 222,104 | 229,063 | 236,24 | 243,642 | 251,276 |
| Jatisampurna | 3.21 | 108,507 | 101,456 | 71,996 | 73,744 | 76,688 | 79,147 | 81,685 | 84,304 | 87,008 | 89,798 |
| Jatiasih | 2.03 | 182,461 | 168,21 | 171,621 | 165,52 | 178,653 | 182,276 | 185,972 | 189,743 | 193,591 | 197,517 |
| Bantargebang | 2.69 | 166,078 | 72,114 | 74,056 | 78,224 | 78,099 | 80,203 | 82,363 | 84,581 | 86,859 | 89,198 |
| Bekasi Timur | 3.13 | 214,074 | 243,552 | 251,165 | 276,496 | 267,111 | 275,461 | 284,071 | 292,95 | 302,107 | 311,55 |
| Rawalumbu | 2.77 | 178,765 | 185,64 | 190,779 | 184,38 | 201,486 | 207,064 | 212,795 | 218,686 | 224,739 | 230,96 |
| Bekasi Selatan | 2.85 | 196,99 | 185,776 | 191,067 | 207,744 | 202,106 | 207,862 | 213,782 | 219,871 | 226,133 | 232,574 |
| Bekasi Barat | 2.76 | 229,772 | 259,308 | 266,468 | 287,989 | 281,386 | 289,155 | 297,139 | 305,343 | 313,774 | 322,437 |
| Medan Satria | 3.11 | 149,811 | 147,03 | 151,597 | 160,152 | 161,159 | 166,165 | 171,326 | 176,647 | 182,133 | 187,79 |
| Bekasi Utara | 3.01 | 245,804 | 274,968 | 283,247 | 273,512 | 300,561 | 309,61 | 318,932 | 328,535 | 338,427 | 348,617 |
| Mustikajaya | 2.70 | - | 97,768 | 100,408 | 92,932 | 105,872 | 108,72 | 111,645 | 114,648 | 117,732 | 120,899 |
| Pondok Melati | 3.10 | - | 69,759 | 104,601 | 118,935 | 111,284 | 114,767 | 118,359 | 122,064 | 125,885 | 129,825 |
| **Kota Bekasi** | **3.03** | 1,914,316 | 2,001,899 | 2,071,444 | 2,143,804 | 2,179,761 | 2,242,534 | 2,307,132 | 2,373,612 | 2,442,030 | 2,512,441 |

Sumber : BPS Kota Bekasi Tahun 2015

* + 1. **Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah Kota Bekasi**

Penataan kelembagaan pemerintahan daerah merupakan konsekuensi logis dari perubahan mendasar sistem pemerintahan daerah sebagaimana digariskan dalam kebijakan desentralisasi. Otonomi organisasi menjadi salah satu faktor penting untuk menjamin pelaksanaan otonomi daerah secara keseluruhan. Dalam melaksanakan otonomi organisasi, pemerintah daerah harus memiliki kepekaan dan rasionalitas terhadap permasalahan diantaranya adalah efektivitas organisasi.

Selanjutnya keberadaan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai acuan dasar bagi Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota saat ini telah digantikan dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang pada prinsipnya tetap ditujukan untuk memberikan arahan dan pedoman kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah.

* + 1. **Gambaran Organisasi Dinas Daerah di Kota Bekasi**
			1. **Dinas Pendidikan**

Restrukturisasi Organisasi, di bawah ini adalah tabel struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebagai berikut :

Tabel 3.3.

**Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pendidikan Dasar: | 3. | Bidang Pendidikan Dasar |
| 4. | Pendidikan Menengah | 4. | Bidang Pendidikan Menengah: |
| 5. | Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini,: | 5. | Bidang Pendidikan Non Formal, Informal dan Pendidikan Anak Usia Dini,: |
| 6. | Bidang Bina Program | 6. | Bidang Bina Program |
| 7. | UPTD. | 7. | UPTD. |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Pendidikan menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

Tabel 3.4.

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural |  21 | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) |   186 | orang |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 28 | 2 | 5 | Tidak Sesuai | Melebihi  |
| 2. | Laptop | 14 | 8 | 3 | Sesuai | Melebihi  |
| 3. | Printer | 14 | 5 | 4 | Tidak Sesuai | Melebihi  |
| 4. | Server  | 0 | 2 | 0 | Sesuai | Optimal  |
| 5. | Media presentasi  | 3 | 1 | 1 | Sesuai | Kurang  |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel 3.5.**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Sistem Informasi Manajemen | Karakteristik Perangkat Lunak |
| 1. | Simsarpras digunakan dalam memantau sarana dan prasarana sekolah | *Database* |
| 2. | PSB Online digunakan pada Pendaftaran siswa baru SMP dan SMA | *Database* dan *data processing* |
| 3. | Sistem Informasi Jardiknas | *Database* dan *data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Pendidikan Kota Bekasi tergambar melalui hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

Tabel 3.6.

**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pendidikan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 28,12 | 80,33 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 31,77 | 79,43 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 3,40 | 17,01 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 18,08 | 72,33 | 20 |
| laporan Kinerja | 11,00 | 73,33 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 12,12 | 69,23 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 5,12 | 17,06 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 4,44 | 25,39 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 11,91 | 46,93 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 16,60 | 61,60 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.2 Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Kepariwisataan**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, di bawah ini adalah tabel struktur organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan sebagai berikut :

**Tabel 3.7.**

**Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pemuda | 3. | Bidang Pemuda |
| 4. | Bidang Olahraga | 4. | Bidang Olahraga |
| 5. | Bidang Kebudayaan | 5. | Bidang Kebudayaan |
| 6. | Bidang kepariwisataan  | 6. | Bidang kepariwisataan  |
| 7. | UPTD. | 7. | UPTD. |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

Tabel 3.8.

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural |  21 | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) |  56 | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 0 | 5 | Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 1 | 0 | Tidak Sesuai | Kurang  |
| 3. | Printer | 0 | 1 | 5 | Sesuai | Kurang |
| 4. | Media presentasi  | 0 | 0 | 0 | Tidak sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Efektivitas organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

Tabel 3.9.

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Kepariwisataan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 24,63 | 70,36 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 32,28 | 80,95 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 9,81 | 49,07 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 17,83 | 71,33 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 15,00 | 100,00 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 12,32 | 70,41 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 23,19 | 77,31 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 16,47 | 82,33 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 18,16 | 74,19 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 19,73 | 76,26 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.3 Dinas Kesehatan**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, di bawah ini adalah tabel struktur organisasi Dinas Kesehatan sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pelayanan Kesehatan | 3. | Bidang Pelayanan Kesehatan |
| 4. | Bidang Pengendalian Masalah Kesehatan | 4. | Bidang Pengendalian Masalah Kesehatan |
| 5. | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan | 5. | Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan |
| 6. | Bidang Jaminan dan Sarana Kesehatan | 6. | Bidang Jaminan dan Sarana Kesehatan |
| 7. | UPTD. | 7. | UPTD. |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Kesehatan menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Kesehatan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** |  **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 20  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 84  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 55 | 4 | 2 | Sesuai | Melebihi |
| 2. | Laptop | 31 | 2 | 3 | Tidak sesuai | Melebihi  |
| 3. | Printer | 37 | 6 | 4 | Tidak sesuai | Melebihi |
| 4. | Server | 0 | 0 | 2 | Sesuai | Optimal |
| 5. | Media presentasi  | 4 | 0 | 1 | Tidak sesuai | Kurang  |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Tabel

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | E-Health | *Database* dan *data processing* |
| 2. | Sistem Informasi Jaminan Kesehatan Nasional | *Database* dan *data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Kesehatan Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

Tabel

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Kesehatan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 27,14 | 77,55 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 34,85 | 87,12 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 8,37 | 41,83 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 18,75 | 75,00 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 14,00 | 93,33 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 13,91 | 79,49 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 16,80 | 56,00 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 14,05 | 80,26 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 16,58 | 67,18 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 20,39 | 80,47 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.4 Dinas Sosial**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Sosial yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel

Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bekasi

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) | 3. | Bidang Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) |
| 4. | Bidang Pengembangan dan Pendayagunaan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) | 4. | Bidang Pengembangan dan Pendayagunaan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) |
| 5. | Bidang Pembinaan Sosial | 5. | Bidang Pembinaan Sosial |
| 6. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 6. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Sosial menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

Tabel

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Sosial Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Karakteristik Pekerjaan | Karakteristik Teknologi |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| No | Susunan Pegawai | Jumlah  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 26  | orang |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 3 | 6 | Tidak Sesuai | Kurang |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 2. | Laptop | 0 | 1 | 1 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Printer | 0 | 2 | 7 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Media presentasi  | 0 | 1 | 0 | Sesuai | Kurang  |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Sosial Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

Tabel

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kota Bekasi**

| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| --- | --- | --- |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 23,14 | 66,10 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 32,44 | 81,09 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 3,28 | 16,38 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 19,17 | 76,67 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 9,00 | 60,00 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 12,32 | 70,41 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 6,25 | 20,83 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 16,80 | 96,00 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 10,42 | 40,83 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 20,18 | 81,04 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.5 Dinas Tenaga Kerja**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Penempatan | 3. | Bidang Penempatan |
| 4. | Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja | 4. | Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| 5. | Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 5. | Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja |
| 6. | Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan | 6. | Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan |
| 7. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 7. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Tenaga Kerja menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 60  | orang |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 18 | 7 | 8 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 4 | 5 | 3 | Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 1 | 0 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 13 | 9 | 5 | Sesuai | Kurang |
| 5. | Media presentasi  | 0 | 1 | 0 | Sesuai | Kurang  |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

Tabel .

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 24,81 | 70,88 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 31,53 | 78,82 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 2,80 | 14,02 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 17,96 | 71,83 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 12,00 | 80,00 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 11,46 | 65,51 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 3,33 | 11,11 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 10,50 | 52,50 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 10,74 | 44,00 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 17,86 | 67,17 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.6 Dinas Perhubungan**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Perhubungan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Teknik Lalu Lintas | 3. | Bidang Teknik Lalu Lintas |
| 4. | Bidang Angkutan | 4. | Bidang Angkutan |
| 5. | Bidang Teknik Prasarana Dan Sarana | 5. | Bidang Teknik Prasarana Dan Sarana |
| 6. | Bidang Pos dan Telekomunikasi | 6. | Bidang Pos dan Telekomunikasi |
| 7 | UPTD. | 7 | UPTD. |
| 8 | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8 | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Perhubungan menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** |  **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Pemantauan Lalu Lintas Perkotaan | *High level for graphic data collecting & processing* |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 198  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 2 | 3 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 5 | 0 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Printer | 0 | 3 | 4 | Sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Tabel

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIM Pengujian Kendaraan Bermotor | *Database dan data processing* |
| 2. | SIM Angkutan Berbasis Desktop | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Perhubungan Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 19,08 | 54,52 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 31,68 | 79,19 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 5,52 | 27,59 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 18,33 | 73,33 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 10,00 | 66,67 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 9,59 | 54,80 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 4,38 | 14,58 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 8,14 | 46,50 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 9,75 | 40,84 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 16,94 | 63,46 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.7 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk | 3. | Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk |
| 4. | Bidang Perkembangan, Proyeksi dan Penyerasian Kebijakan Kependudukan | 4. | Bidang Perkembangan, Proyeksi dan Penyerasian Kebijakan Kependudukan |
| 5. | Bidang Pencatatan Sipil | 5. | Bidang Pencatatan Sipil |
| 6. | Kelompok Jabatan Fungsional | 6. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No |  Karakteristik Pekerjaan | Karakteristik Teknologi |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium High level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Data Kependudukan  | *High level for numeric data collecting & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| No | Susunan Pegawai | Jumlah  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 33  | orang |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer**  | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 5 | 15 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 1 | 3 | Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 3 | 0 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 0 | 6 | 19 | Sesuai | Kurang |
| 5. | Media presentasi  | 0 | 2 | 0 | Sesuai | Kurang  |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selain perangkat keras, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam upaya peningkatan pelayanan menggunakan teknologi sistem informasi manajemen atau perangkat lunak, sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIAK digunakan untuk untuk menginput informasi kependudukan | *Database dan data processing* |
| 2. | Data warehouse Kependudukan digunakan untuk menampilkan data kependudukan | *Database dan data processing* |
| 3. | E-KTP digunakan untuk menyimpan data kependudukan | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil**

**Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 21,20 | 60,58 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 31,56 | 78,90 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 2,86 | 14,32 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 17,71 | 70,83 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 13,00 | 86,67 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 10,16 | 58,06 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 16,88 | 56,25 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 10,44 | 59,63 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 13,49 | 54,46 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 17,47 | 66,86 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.8. Dinas Bina Marga dan Tata Air**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Bina Marga dan Tata Air, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel.**

**Struktur Organisasi Dinas Bina Marga dan Tata Air Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Perencanaan | 3. | Bidang Perencanaan |
| 4. | Bidang Bina Marga | 4. | Bidang Bina Marga |
| 5. | Bidang Tata Air | 5. | Bidang Tata Air |
| 6. | Bidang Pengawasan dan Pengendalian | 6. | Bidang Pengawasan dan Pengendalian |
| 7. | UPTD. | 7. | UPTD. |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

 Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Bina Marga dan Tata Air menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Bina Marga dan Tata Air**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **No** | **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Perencanaan Jalan & Jembatan, Tata Pengairan | *High level for graphic data designing & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 128  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 11 | 9 | 11 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 5 | 13 | 12 | Tidak Sesuai | Melebihi |
| 3. | Server | 2 | 0 | 0 | Tidak Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 0 | 6 | 19 | Sesuai | Kurang |
| 5. | Media presentasi/Camera/Handycam  | 30 | 5 | 0 | Tidak Sesuai | Melebihi  |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Bina Marga dan Tata Air**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | *Geografis Infomation System* (GIS) | *Graphic data designing & processing* |
| 2. | SIM Jalan digunakan dalam melakukan perencanaan pembangunan jalan. | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Bina Marga dan Tata Air Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Bina Marga dan Tata Air**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 20,89 | 59,69 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 24,32 | 60,80 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 3,45 | 17,24 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 14,88 | 59,50 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 9,00 | 60,00 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 6,61 | 37,78 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 20,00 | 66,67 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 13,77 | 68,85 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 13,34 | 50,90 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 14,90 | 56,73 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.9 Dinas Tata Kota**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Tata Kota, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Tata Kota - Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Perencanaan Tata Ruang | 3. | Bidang Perencanaan Tata Ruang |
| 4. | Bidang Pengendalian Pemanfaatan Ruang | 4. | Bidang Pengendalian Pemanfaatan Lahan |
| 5. | Bidang Penatagunaan Lahan | 5. | Bidang Penatagunaan Lahan |
|   |  |  | 6. | Bidang Penataan Bangunan |
|   |  |  | 7. | UPTD.  |
| 6. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

 Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Tata Kota menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Tata Kota - Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Karakteristik Pekerjaan | Karakteristik Teknologi |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Perencanaan Pembangunan Perkotaan | *High level for graphic data designing & processing* |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 118  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 6 | 15 |  Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 12 | 2 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 4 | 0 | Sesuai | Melebihi |
| 4. | Printer | 0 | 6 | 19 | Sesuai | Kurang |
| 5. | Media presentasi | 0 | 2 | 0 | Sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Tata Kota Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | E-Filling Rekomendasi Pemanfaatan Lahan dan Bangunan | *Database dan data processing* |
| 2. | SIM Rekomendasi Pemanfaatan Lahan dan Bangunan | *Database dan data processing* |
| 3. | SIM Pemanfaatan Lahan dan Bangunan | *Database dan data processing*  |
| 4. | LIDAR Foto Udara | *Graphic data processing*  |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Tata Kota tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tata Kota**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 18,70 | 53,43 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 26,49 | 66,23 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 9,96 | 49,79 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 14,63 | 58,50 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 13,00 | 86,67 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 8,71 | 49,77 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 12,46 | 41,54 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 12,50 | 71,43 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 13,53 | 57,86 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 15,58 | 61,48 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.10 Dinas Bangunan dan Pemadam Kebakaran**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Bangunan dan Kebakaran Kota Bekasi, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Bangunan dan Kebakaran Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| **Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan** | **Dinas Bangunan Dan Kebakaran** |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Perencanaan | 3. | Bidang Perencanaan |
| 4. | Bidang Penataan Bangunan | 4. | Bidang Perumahan dan Permukiman |
| 5. | Bidang Perumahan dan Permukiman | 5. | Bidang Pengawasan dan Pengendalian Bangunan |
| 6. | Bidang Pengawasan dan Pengendalian Bangunan | 6. | Bidang Pemadam Kebakaran |
| 7. | Bidang Pemadam Kebakaran |   |  |   |
| 8. | UPTD. | 7. | UPTD.  |
| 9. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |
|  | Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015 |

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Bangunan dan Kebakaran menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Bangunan dan Pemadam Kebakaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **No** |  **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Perencanaan Pembangunan Gedung Pemerintah dan Permukiman | *High level for graphic data designing & processing* |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 69  | orang |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 15 | 8 | 3 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 5 | 4 | 5 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 0 | 1 | Tidak Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 11 | 20 | 7 | Sesuai | Melebihi |
| 5. | Media presentasi | 9 | 5 | 0 | Tidak Sesuai | Melebihi |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Bangunan dan Pemadam Kebakaran Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIM Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Bangunan Pemerintah | *Graphic, database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Bangunan
dan Kebakaran Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Bangunan
dan Pemadam Kebakaran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 29,50 | 84,27 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 30,12 | 75,31 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 9,13 | 45,65 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 12,71 | 50.83 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 15,00 | 100,00 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 10,32 | 58,98 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 20,83 | 69,44 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 16,88 | 96,43 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 18,62 | 74,84 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 17,51 | 57,68 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.11 Dinas Kebersihan**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Kebersihan Kota Bekasi, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Kebersihan Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pendataan dan Pengembangan | 3. | Bidang Pendataan dan Pengembangan |
| 4. | Bidang Persampahan | 4. | Bidang Persampahan |
| 5. | Bidang Peralatan dan Perlengkapan | 5. | Bidang Peralatan dan Perlengkapan |
| 6. | UPTD. | 6. | UPTD. |
| 7. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 7. | Kelompok Jabatan Fungsional. |
|  |  |

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Kebersihan menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Perencanaan Penanganan Sampah | *High level for graphic data designing & processing* |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 150  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 0 | 7 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 0 | 3 | Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 0 | 1 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 0 | 0 | 9 | Sesuai | Kurang |
| 5. | Media presentasi | 0 | 2 | 0 | Tidak Sesuai | Melebihi |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIM Monitoring dan Evaluasi Penanganan Sampah | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Kebersihan Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Kebersihan Kota Bekasi**

| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| --- | --- | --- |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 17,71 | 50,61 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 33,21 | 83,02 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 8,64 | 43,19 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 16,92 | 67,67 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 11,00 | 73,33 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 14,22 | 81,25 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 18,00 | 60,00 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 11,23 | 64,17 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 13,84 | 56,78 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 18,90 | 74,03 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.12 Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum Kota Bekasi, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Pertamanan | 3. | Bidang Pertamanan |
| 4. | Bidang Pemakaman | 4. | Bidang Pemakaman |
| 5. | Bidang Penerangan Jalan Umum | 5. | Bidang Penerangan Jalan Umum |
| 6. | Bidang Sarana Prasarana | 6. | Bidang Sarana Prasarana |
| 7. | UPTD. | 7. | UPTD. |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** |  **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Penataan Kota dan Penataan Titik Reklame | *High level for graphic data designing & processing* |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 79  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 7 | 7 | 2 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 4 | 2 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 1 | 0 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 5 | 11 | 3 | Sesuai | Kurang |
| 5. | Media presentasi | 0 | 1 | 0 | Tidak Sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIM Perencanaan Penataan Kota dan Titik Reklame | *Graphic database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan Jalan Umum Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2014 dan Tahun 2015, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pertamanan, Pemakaman dan Penerangan**

 **Jalan Umum Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 26,17 | 74,78 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 33,88 | 84,69 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 8,36 | 41,81 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 16,92 | 67,67 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 13,00 | 86,67 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 12,04 | 68,78 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 15,00 | 50,00 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 10,94 | 62,50 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 15,63 | 63,32 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 18,45 | 70,91 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.13 Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bekasi, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Perindustrian | 3. | Bidang Perindustrian |
| 4. | Bidang Perdagangan | 4. | Bidang Perdagangan |
| 5. | Bidang Koperasi | 5. | Bidang Koperasi |
| 6. | Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah | 6. | Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah |
| 7. | UPTD. | 7. | UPTD. |
| 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 8. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** |  **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | Pengawasan Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 21  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 54  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 8 | 7 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 0 | 3 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Server | 0 | 0 | 1 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer | 5 | 3 | 6 | Sesuai | Optimal |
| 5. | Media presentasi | 0 | 1 | 1 | Sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIM Monitoring dan Evaluasi Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 14,20 | 40,58 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 16,44 | 41,09 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 3,00 | 15,00 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 12,21 | 48,83 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 6,00 | 40,00 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 5,71 | 32,65 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 8,00 | 26,00 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 9,08 | 45,39 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 5,80 | 30,40 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 10,86 | 41,99 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2014

**3.1.3.14 Dinas Perekonomian Rakyat**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Perekonomian Rakyat Kota Bekasi, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Perekonomian Rakyat Kota Bekasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |
| 3. | Bidang Teknik Perpasaran | 3. | Bidang Teknik Perpasaran |
| 4. | Bidang Kebersihan dan Ketertiban | 4. | Bidang Kebersihan dan Ketertiban |
| 5. | Bidang Pembinaan, Penataan dan Pengendalian Pedagang Kaki Lima | 5. | Bidang Pembinaan, Penataan dan Pengendalian Pedagang Kaki Lima |
| 6. | Bidang Agribisnis | 6. | Bidang Agribisnis |
| 7. | Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan | 7. | Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan |
| 8. | UPTD.  | 8. | UPTD.  |
| 9. | Kelompok Jabatan Fungsional. | 9. | Kelompok Jabatan Fungsional. |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Perekonomian Rakyat menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Perekonomian Rakyat Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  |  29  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 187 | orang |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 10 | 7 | 6 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 3 | 3 | 2 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 3. | Printer | 5 | 3 | 6 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 4. | Media presentasi | 8 | 2 | 0 | Tidak Sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Dinas Perekonomian Rakyat**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sistem Informasi Manajemen** | **Karakteristik Perangkat Lunak** |
| 1. | SIM Monitoring dan Evaluasi Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Perekonomian Rakyat Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Perekonomian Rakyat Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 17,23 | 49,21 | 35 |   | Perencanaan Kinerja | 28,41 | 71,03 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 4,12 | 9,72 | 20 |   | Pengukuran Kinerja | 9,38 | 37,50 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 8,00 | 18,00 | 15 |   | Pelaporan Kinerja | 7,88 | 45,00 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 13,00 | 43,33 | 30 |   | Pencapaian Kinerja | 11,18 | 63,89 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 10,59 | 30,07 | 25 |   | Nilai Akumulasi | 14,21 | 54,36 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**3.1.3.15 Dinas Pendapatan Daerah**

Terkait dengan bahasan Restrukturisasi Organisasi, berikut adalah struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel**

**Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi**

| **Struktur Organisasi Tahun 2008** | **Struktur Organisasi Sampai Dengan Tahun 2014** |
| --- | --- |
| 1. | Kepala Dinas | 1. | Kepala Dinas |   |
| 2. | Sekretariat | 2. | Sekretariat |   |
| 3. | Bidang Pendapatan membawahkan : | 3. | Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah |   |
| 4. | Bidang Perencanaan dan Pengembangan | 4. | Bidang PAD Dan Dana Perimbangan |   |
| 5. | Bidang Anggaran | 5. | Bidang PBB Dan BPHTB |   |
| 6. | Bidang Perbendaharaan | 6. | Evaluasi Pengawasan Dan Konsultasi |   |
| 7. | Bidang Aset dan Akuntansi |  |  |  |   |
| 8. | UPTD.  | 6. | UPTD.  |   |
| 9. | Jabatan Fungsional. | 7. | Jabatan Fungsional. |   |

Sumber : Bagian Organisasi Setda, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Terkait dengan Teknologi informasi dalam menunjang pelayanannya saat ini Dinas Pendapatan Daerah menggunakan teknologi komputerisasi dengan jenis perangkat keras sebagai berikut :

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Keras pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** |  **Karakteristik Pekerjaan** | **Karakteristik Teknologi** |
| 1 | Administrasi perkantoran | *Standard level for office administration*  |
| 2 | Pelayanan masyarakat | *Medium level for numeric data collecting & processing* |
| 3 | BPHTB, Pajak Online, Simda dan PBB | *High level for numeric data collecting & processing* |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | **Susunan Pegawai** | **Jumlah**  |
| 1 | Jabatan Struktural  | 29  | orang |
| 2 | Jabatan Fungsional Umum (staf) | 177  | orang |
|   |  |  |  |  |  |   |
| **No** | **Jenis Teknologi Informasi Komputer (TIK)** | **Tahun/Jumlah Unit** | **Penggunaan**  |
| **2000 - 2009** | **2010 - 2012** | **2013 -2014** | **Teknologi** | **Jumlah** |
| 1. | PC Komputer  | 0 | 13 | 36 | Tidak Sesuai | Kurang |
| 2. | Laptop | 0 | 15 | 13 | Tidak Sesuai | Optimal |
| 3. | Server | 0 | 4 | 0 | Sesuai | Optimal |
| 4. | Printer |  | 45 | 21 | Sesuai | Melebihi |
| 5. | Media presentasi | 0 |  1 | 2 | Sesuai | Kurang |

Sumber : Tinjauan Lapangan, Data diolah Peneliti Tahun 2015

**Tabel**

**Penggunaan Perangkat Lunak pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Sistem Informasi Manajemen | Karakteristik Perangkat Lunak |
| 1. | SIMDA BMD yang digunakan dalam inventaris barang daerah | *Database dan data processing* |
| 2. | SIMPAT yang digunakan dalam pengelolaan data potensi wajib pajak, data realisasi pajak | *Database dan data processing* |
| 3. | SIM PBB yang digunakan untuk pemantauan realisasi penerimaan PBB | *Database dan data processing* |
| 4. | SIM BPHTB yang digunakan dalam transaksi pembayaran bea pajak hak atas tanah dan bangunan | *Database dan data processing* |

Sumber : Bagian Telematika Setda Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

Selanjutnya efektivitas organisasi Dinas Pendapatan Kota Bekasi tergambar melalui nilai efektivitas organisasi sebagaimana hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bekasi pada TA 2013 dan Tahun 2014, sebagai berikut :

**Tabel**

**Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pendapatan Kota Bekasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun 2013** |  | **Tahun 2014** |
| **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |  | **Kriteria** | **Nilai** | **%** | **Bobot** |
| Perencanaan Kinerja | 24,64 | 70,40 | 35 |  | Perencanaan Kinerja | 25,80 | 64,49 | 35 |
| Pengukuran Kinerja | 6,15 | 30,77 | 20 |  | Pengukuran Kinerja | 20,50 | 82,00 | 20 |
| Pelaporan Kinerja | 7,00 | 46,67 | 15 |  | Pelaporan Kinerja | 13,46 | 76,94 | 15 |
| Pencapaian Kinerja | 2,67 | 8,89 | 30 |  | Pencapaian Kinerja | 16,63 | 83,13 | 30 |
| Nilai Akumulasi | 10,12 | 39,18 | 25 |  | Nilai Akumulasi | 19,10 | 76,64 | 25 |

Sumber : Inspektorat Kota Bekasi, Data diolah Peneliti Tahun 2015

* 1. **Metode Penelitian**

Dalam menganalisa pengaruh restrukturisasi organisasi dan Penggunaan teknologi informasi terhadap efektivitas organisasi dan implikasinya pada efektivitas organisasi Dinas Daerah Kota Bekasi, diperlukan metoda penelitian yang sesuai. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh restrukturisasi organisasi dan Penggunaan teknologi informasi terhadap efektivitas organisasi.

Memperhatikan tujuan penelitian, untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara konsep-konsep penelitian maka penelitian ini bersifat deskriptif. Analisis deskriftif bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel bebas dan variabel terikat yang akan menjadi landasan teori atau kajian teori dalam penelitian yang memuat dalil-dalil atau argumen-argumen variabel yang diteliti. Sementara analisis verifikatif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap fenomena yang diteliti dan menerangkan hubungan antar variabel dengan menggunakan alat uji statistika. Dalam penelitian ini analisis dengan menggunakan analisis SEM *(Structural Equation Modeling).* Alasan menggunakan SEM adalah dapat disajikan secara komprehensif dari beberapa teknik analisis data yang biasa digunakan dan masing-masing mempunyai karakteristik dan kelebihan masing-masing.

 Desain penelitian secara konseptual diterjemahkan ke dalam gambar di bawah ini :

X1

X2

Y

ε

Gambar 3.1

Desain Penelitian

X1 = Variabel restrukturisasi organisasi

X2 = Variabel Penggunaan teknologi informasi

Y = Variabel efektivitas organisasi

 ε = Variabel lain yang tidak diteliti

**3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Pengukuran terhadap variabel penelitian dilakukan dengan cara masing-masing variabel yang digunakan dioperasionalkan sebagaimana pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.60.

Tabel Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Item** |
| --- | --- | --- | --- |
| Restrukturisasi Organisasi (X1) | 1 | Tugas | 1 | Pembagian tugas Jelas | 1 |
| 2 | Tidak adanya tumpang tindih Tugas Pokok dan Fungsi | 2 |
| 2 | Teknologi | 1 | Mempercepat penyelesaian pekerjaan | 3 |
| 2 | Mengurangi tingkat kesalahan | 4 |
| 3 | Struktur Organisasi | 1 | Struktur sesuai kebutuhan organisasi | 5 |
| 2 | Struktur dapat memangkas birokrasi | 6 |
| 4 | Strategi | 1 | Kejelasan hirarki kebijakan | 7 |
| 2 | Kejelasan sumber kewenangan | 8 |
| 5 | Sumber Daya Manusia | 1 | Jumlah sesuai kebutuhan organisasi | 9 |
| 2 | Pengisian sumber daya manusia sesuai kompetensi | 10 |
| 6 | Budaya Organisasi | 1 | Inovasi | 11 |
| 2 | Berorientasi pada hasil | 12 |

Sumber : Hellriegel dan Slocum (1998:581)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Item** |
| Penggunaan Teknologi Informasi (X2) | 1 | Karateristik Pekerjaan | 1 | Digunakan dalam mendukung fungsi manajerial | 13 |
| 2 | Digunakan dalam mendukung fungsi teknis operasional | 14 |
| 2 | Karakteristik Teknologi | 1 | Membantu dalam memecahkan masalah  | 15 |
|   | 2 | Membantu dalam pengelolaan data | 16 |
|   | 3 | Dampak Terhadap Kinerja | 1 | Meningkatkan *controlling* pekerjaan  | 17 |
|   | 2 | Membantu dalam perencanaan pekerjaan  | 18 |
|   | 4 | Kemanfataan | 1 | Mengurangi *Human Error*  | 19 |
|   | 2 | Mengurangi biaya operasional | 20 |
| Sumber : Goodhue and Thompson (1995:217) |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Item** |
| Efektivitas Organisasi (Y) | 1 | Produksi | 1 | Jenis pelayanan | 25 |
|   | 2 | Pencapaian target pelayanan | 26 |
|   | 2 | Kualitas | 1 | Kompetensi Sumber Daya Aparatur yang handal  | 27 |
|   | 2 | Fasilitas kerja yang lengkap  | 28 |
|   | 3 |  Efisiensi | 1 | Alokasi anggaran yang tepat | 29 |
|   | 2 | Pekerjaan sesuai dengan keahlian | 30 |
|   | 4 |  Fleksibilitas | 1 | Kemampuan beradaptasi  | 31 |
|   | 2 | Kelancaran arus komunikasi  | 32 |
|   | 5 | Kepuasan | 1 | Kondusifitas lingkungan kerja | 33 |
|   | 2 | Optimsalisasi lingkungan kerja | 34 |
|   | 6 | Pengembangan Karakter | 1 | Penerapan teknologi terkini | 35 |
|   | 2 | Peningkatan kompetensi SDM | 36 |
| Sumber : Gibson (1996:28) |

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Pembahasan Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Organisasi**

Mengacu pada hasil uji deskripsi sebagaimana telah dijelaskan di atas, peneliti mendapatkan gambaran pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Daerah di Kota Bekasi belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hasil uji menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi diduga belum dilaksanakan secara optimal, dapat diuji secara empirik.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa para pejabat struktural telah menyadari pentingnya pelaksanaan restrukturisasi organisasi maupun penggunaan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi Dinas Daerah di Kota Bekasi, namun dalam tataran aplikatif masih terdapat berbagai kendala baik internal maupun eksternal. Dari hasil penelitian melalui angket pada pelaksanaan restrukturisasi organisasi yang terwakili oleh 6 dimensi yaitu tugas, struktur organisasi, sumber daya manusia dan budaya organisasi, dalam kondisi sedang ke tinggi dan teknologi, strategi dalam kondisi tinggi ke sangat tinggi. Secara umum para pejabat struktural “telah menerima” pelaksanaan restrukturisasi organisasi namun dalam indikator pelaksanaan tugas dan sumber daya manusia masih terdapat pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju yang menunjukkan bahwa “penolakan” atas pelaksanaan restrukturisasi organisasi itu sendiri. Kondisi ini mengindikasikan pelaksanaan restrukturisasi organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi belum dilaksanakan secara efektif.

Restrukturisasi Organisasi merupakan kegiatan terkait dengan pola restrukturisasi organisasi sebagaimana yang pada intinya adalah perubahan yang dilakukan terhadap sebagian ataupun secara keseluruhan struktur organisasi dalam rangka mencari bentuk yang lebih sesuai dengan kebutuhan (Bennis dan Mische,1999), berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari seluruh indikator restrukturisasi yang mempunyai nilai lemah terhadap efektivitas adalah mengenai sumber daya manusia, akan tetapi dimensi atau indikator ini mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap organisasi. Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, dan ada empat macam klasifikasi sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya (1996), dan Sumber Daya Manusia merupakan seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Veithzal Rivai,2003).

Restrukturisasi organisasi merupakan langkah penting bagi organisasi untuk senantiasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Umumnya di Indonesia organisasi publik tergolong organisasi dengan skala besar namun terjadi paradoks yaitu sulit untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi, hal ini terjadi juga dilingkungan Pemerintah Daerah. Suatu Struktur dari organisasi pelaksanaan yang ada dapat juga mengakibatkan masalah-masalah, apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas, atau ditandai oleh pembatasan-pembatasan pekerjaan yang tidak jelas (Hoogerwerf 1983).

Hal tersebut di atas menjadi krusial mengingat prinsip penyusunan struktur organisasi yaitu :

1. Struktur, dimana penyusunan struktur harus mengikuti strategi organisasi, dalam organisasi baik swasta dan pemerintah. Struktur organisasi akan berbeda-beda tergantung pada visi, misi, tujuan dan sasaran.
2. Rentang kendali, dimana rentang kendali sangat terkait dengan jumlah unit kerja dalam organisasi, dan dipengaruhi oleh jenis serta sifat pekerjaan yang terdapat dalam organisasi. Apabila organisasi melaksanakan pekerjaan yang sederhana dan homogen, maka rentang kendali secara umum dapat dilaksanakan dengan mudah karena unit kerjanyapun tidak banyak, namun keadaan tersebut menjadi berbeda manakala organisasi melaksanakan pekerjaan yang beragam dan kompleks, rumit serta heterogen seperti organisasi pemerintah yang memiliki 26 Urusan Wajib dan 5 Urusan Pilihan sebagai ilustrasi pada Pemerintah Kota Bekasi terdapat 43 Satuan Kerja Perangkat Daerah.
3. Efektif dan efisien, dimana struktur organisasi yang disusun harus secara efektif dalam pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya dengan efisien.
4. Memberikan gambaran yang secara jelas dalam hal siapa yang berwenang mengambil keputusan, siapa yang harus bertanggung jawab dan kepada siapa harus melapor.
5. Desentralisasi, yang merupakan hal penting khususnya bagi organisasi berskala besar karena dengan desentralisasi akan mempersingkat waktu pelaksanaan pekerjaan, namun juga perlu dipertimbangkan aspek-aspek strategis dalam organisasi apa saja yang dapat didesentralisasikan kepada hirarki di bawahnya.
6. Struktur organisasi yang baik harus mampu menghadapi berbagai perubahan lingkungan antara lain sosial, ekonomi, kebijakan pemerintah dan perkembangan teknologi.

Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah sebagai respon terhadap beberapa kelemahan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008 yang merupakan aturan formal sebagai dasar pelaksanaan penyusunan organisasi perangkat daerah diharapkan lebih memberikan ruang yang cukup bagi pemerintah daerah dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan strategis untuk menjembatani aspirasi dan keinginan publik di daerah masing-masing, meskipun saat ini telah diterbitkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah namun dengan tidak adanya peraturan petunjuk pelaksanaan, Undang-Undang ini belum dapat diaplikasikan.

Secara empirik, dan sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada para Kepala Dinas, dalam pelaksanaan tugas adanya pejabat struktural yang memberikan jawaban tidak setuju dan netral mengindikasikan kurangnya pemahaman secara mendalam atas pembagian tugas yang dikenal dengan “Tupoksi atau tugas, pokok dan fungsi” jabatan. Tidak dapat dipungkiri masih terdapat keengganan dari para pejabat untuk melaksanakan pembagian tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Dalam tataran aplikatif pelaksanaan restrukturisasi organisasi dapat dilaksanakan melalui beberapa cara yang peneliti anggap sesuai dengan organisasi publik yaitu *Downsizing* dengan melakukan perampingan organisasi dengan menghapuskan beberapa pekerjaan atau fungsi tertentu (Varney dalam lndrawijaya, 1989). Sehingga dengan melakukan *Downsizing* maka beberapa pekerjaan atau fungsi tertentu yang sudah tidak diperlukan lagi dihapus. Sebagai contoh penghapusan unit kerja tertentu yang tidak termasuk dengan kewenangan Pemerintah di tingkatan kewenangan Pemerintah Kota. Hal ini telah dilaksanakan pada Pemerintah Kota Bekasi dengan menghapuskan Badan Narkotika Kota (BNK) karena tidak termasuk dengan kewenangan Pemerintah di tingkatan kewenangan Pemerintah Kota melalui proses yang cukup panjang karena adanya berbagai kepentingan yang ada. Dampaknya memang cukup terasa yaitu kurang optimalnya fungsi penanganan narkotika.

Selanjutnya dengan *Delayering* yaitu pengelompokkan kembali jenis-jenis pekerjaan yang ada (Varney dalam lndrawijaya, 1989). *Delayering* dilakukan Kota Bekasi melalui penyatuan beberapa pekerjaan. dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Hal ini nampak pada restrukturisasi organisasi Dinas Tata Ruang dan Dinas Penataan dan Pengawasan Bangunan yang dikelompokkan menjadi Dinas Tata Kota dan Dinas Bangunan dan Pemadam Kebakaran. Pelaksanaan tugas pada kedua Dinas ini pada awalnya terasa cukup berat karena memang terjadi pengelompokkan pekerjaan yang cukup signifikan yaitu pengelompokkan Bangunan Pemerintah dan Bangunan Umum.

Selanjutnya pelaksanaan restrukturisasi organisasi tentunya diikuti dengan perubahan dalam aspek teknologi, dimana perubahan lembaga secara umum akan merubah pola kerja dan mekanisme kerja yang ada dan hal tersebut perlu ditunjang dengan teknologi yang mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan serta mengurangi tingkat kesalahan (Mc Leod dan George, 2001). Namun hal tersebut belum dapat teraplikasikan dengan baik karena memang pola pikir para pegawai yang masih belum mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi sebagai suatu alat bantu kerja (Thoha, 1999).

Struktur organisasi merupakan indikator dengan nilai terbesar pada dimensi ini. Hal ini memberikan gambaran bahwa dalam tataran aplikatif pelaksanaan restrukturisasi organisasi dalam hal struktur organisasi telah diapresiasikan dengan cukup baik oleh para *Middle Management* di Dinas Daerah, namun dengan adanya pejabat struktural yang memberikan jawaban netral mengindikasikan kurangnya pemahaman secara mendalam atas maksud dan tujuan perubahan struktur organisasi.

Dalam tataran aplikatif pelaksanaan restrukturisasi organisasi pada struktur organisasi dapat dilaksanakan melalui *Decentralizing*, dilakukan dengan cara menyerahkan beberapa fungsi dan tanggung jawab kepada tingkat organisasi yang lebih rendah (lndrawijaya, 1989). Cara ini sangat tepat bagi organisasi yang memiliki cakupan wilayah yang luas atau memiliki banyak cabang pelayanan. Penyerahan sebagian kewenangan pengambilan keputusan dan tanggung jawab tersebut, dapat mempersingkat proses. Sebagai contoh *Decentralizing* dapat dilihat pada Pelimpahan sebagian kewenangan Walikota kepada Camat dan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) sebagai kepanjangan tangan Dinas Daerah dalam melayani masyarakat.

Selanjutnya *Reorganization* dimana bentuk restrukturisasi yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan atau penyusunan kembali tentang kompetensi inti dari organisasi yang bersangkutan (Bernardin dan Russel, 1993). Contoh konkrit dari cara ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah adalah mengatur pelaksanaan *Reorganization* yaitu menyusun kembali urusan pemerintahan untuk dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Dinas, Kecamatan dan Lembaga Lain. Urusan pemerintahan merupakan kompetensi inti dari organisasi pemerintah.

Melalui kajian literatur perundangan terkait pelaksanaan restrukturisasi organisasi di Kota Bekasi pada Dinas Daerah telah dilakukan sesuai peraturan, namun demikian tidak serta merta restrukturisasi organisasi yang telah disusun mendapatkan apresiasi positif dari para pegawai. Hal ini terkait juga dengan sikap mental pegawai yang memandang organisasi menjadi dua jenis yaitu organisasi “basah dan kering”, sehingga berdampak pada adanya kesan terbentuknya Dinas Daerah “favorit dan buangan”.

Selanjutnya dalam memasuki era digitalisasi saat ini peneliti berpendapat perkembangan dan implementasi teknologi informasi pada organisasi pemerintah adalah sebuah fenomena yang sangat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Namun dalam penerapan teknologi informasi, banyak pemerintah daerah yang tidak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberadaan teknologi informasi yang mempengaruhi implementasi teknologi informasi secara optimal yaitu Penggunaan teknologi informasi yang akan mempengaruhi optimalisasi penggunaan dan kontraprestasi teknologi informasi dalam organisasi.

Pada sisi lain, perlu kita pahami bahwa keberadaan teknologi informasi untuk mendukung kinerja perusahaan adalah hal yang sangat urgent. Sehingga sudah selayaknya setiap pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk mempertimbangkan penerapan teknologi informasi sebagai lembaga pemerintahan yang berorientasi pada *public services.*

Hal tersebut berdampak pada pengaplikasian teknologi informasi terkini dan tercanggih di organisasi publik yang cenderung tidak dilaksanakan dengan benar dengan konsep yang tepat pula. Hal tersebut sangat nampak dari besarnya anggaran yang harus dipersiapkan dalam rangka memenuhi hal tersebut. Sebagaimana diutarakan di atas maka Penggunaan teknologi informasi merupakan suatu hal yang seringkali luput dari perhatian terhadap keberadaan sebuah teknologi informasi. Peneliti tertarik pada variabel Penggunaan teknologi informasi disebabkan dengan adanya suatu permasalahan dimana teknologi informasi terkini dan canggih belum mampu meningkatkan efektivitas organisasi Dinas Daerah.

Dari data empirik diketahui bahwa saat ini Pemerintah Kota Bekasi telah menerapkan begitu banyak jenis teknologi informasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerahnya baik berupa perangkat keras dan juga perangkat lunak. Teknologi informasi memiliki jenis dan penggunaan yang berbeda-beda dan harus disesuaikan dengan penggunannya (Zulkifli, 2001), yaitu :

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Mendukung Kegiatan Operasional (MPT) yang memiliki karakteristik :1. Detail, berorientasi pada catatan.
2. Pengolahan standar.
3. Hasil harus dapat dipercaya.
4. Teknologi stabil.
 |
| 2. | Mendukung Manajemen Operasional (MPM), yang memiliki karakteristik :1. Bentuk laporan standar, kesimpulan isi.
2. Reguler dan berulang.
3. Tepat waktu dan dapat dipercaya.
4. Model sederhana dengan struktur statis.
5. Teknologi tetap.
 |
| 3. | Mendukung Pembuatan Keputusan (MPK), yang memiliki karakteristik :1. Fasilitas lebih dari sistem standar.
2. Jawaban cepat untuk keperluan beragam.
3. Perlu fleksibel dan mudah diterima.
4. Teknologi berubah.
 |
| 4. | Mendukung Keperluan Informasi Eksekutif (MPE), yang memiliki karakteristik :1. Tingkat tinggi, terkelompok, standar.
2. Mengintegrasikan banyak sumber data.
3. Perlu tepat waktu dan akurat.
4. Eksekutif selalu kuatir dan hati-hati.
5. Teknologi berubah.
 |

Penggunaan Teknologi Informasi secara berlebihan akan menimbulkan kontraproduktif pada pelaksanaan tugas, ditambah lagi pemenuhan kebutuhan melalui belanja modal tidak terarah. Berdasarkan hal tersebut di atas dibutuhkan konsep dan perencanaan yang jelas atas pemenuhan kebutuhan teknologi informasi pada Dinas Daerah Kota Bekasi. Hal ini pun terjadi pada di beberapa negara seperti di India (Batra, 2006) , Pakistan (Saukat, 2009) dan Thailand (Radaphat, 2013).

Pada saat ini leading sektor dalam bidang telematika adalah berada pada Bagian Telematika Sekretariat Daerah Kota Bekasi dimana, mempunyai tugas membantu Asisten Pembangunan dan Kemasyarakatan dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang telematika yang meliputi urusan pemberdayaan sistem informasi, pengembangan teknologi informasi serta pemanfaatan teknologi informasi.

Dimana pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah yang meliputi pemberdayaan sistem informasi, pengembangan teknologi informasi serta pemanfaatan teknologi informasi, yaitu :

1. penetapan kebijakan dan standarisasi pembangunan/ pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi infrastruktur teknologi informasi, komunikasi data dan multimedia;
2. penetapan kebijakan dan standarisasi pembangunan/ pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi Sistem Informasi Manajemen (SIM), serta penyusunan rencana induk dan implementasi e-Government Kota Bekasi; dan
3. penetapan kebijakan dan standarisasi penyampaian informasi satuan kerja perangkat daerah melalui media internet dan media lainnya yang berkaitan dengan tekonologi informasi, serta pengelolaan work shop teknologi informasi Kota Bekasi.
	1. **Pembahasan Pengaruh Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi Secara Simultan Terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Daerah**

Seperti telah dijelaskan dalam uraian sebelumnya bahwa untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel restrukturisasi organisasi dan Penggunaan teknologi informasi terhadap efektivitas organisasi dinas daerah, teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil perhitungan statistik dari kuisioner yang telah disebar ke 174 orang pejabat struktural Dinas Daerah di Kota Bekasi, maka didapat hasil pengaruh Restrukturisasi Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 0.714 atau 71.4%. Angka tersebut merupakan total total besar pengaruh kedua variabel terhadap efektivitas organisasi, dan jika dielaborasi lebih lanjut pengaruh Restrukturisasi Organisasi (X1) adalah sebesar sebesar 0,378 atau 37.8% sedangkan variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X2) mempengaruhi sebesar 0.335 atau 33.5%. Prosentase pengaruh tersebut memberikan gambaran kedua variabel laten eksogen tersebut berpengaruh cukup besar terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Daerah di Kota Bekasi. Berdasarkan data tersebut terdapat sisa pengaruh sebesar 28,6% yang tidak termasuk pengaruh dari variabel Restrukturisasi Organisasi dan variabel Penggunaan Teknologi Informasi, yang dapat berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Restrukturisasi Organisasi merupakan amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dengan melakukan restrukturisasi secara menyeluruh terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bekasi. Adapun tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh, khususnya bagi Dinas Daerah,

Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi yang dimulai pada tahun 2008 hingga yang terakhir kalinya pada Tahun 2012 menurut hasil wawancara peneliti dengan para Kepala Dinas, memang merupakan sebuah keharusan dari adanya perubahan peraturan perundangan pada tahun 2008 dan kebijakan Pemerintah Kota Bekasi khususnya Dinas Daerah sebagai SKPD yang bersentuhan langsung dengan masyarakat menggunakan pola menengah yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Pentingnya pelaksanaan restrukturisasi organisasi sebagaimana hasil telaahan juga telah dilaksanakan di berbagai Negara di dunia diantaranya di Amerika Serikat (Robbins, 1990) beberapa perusahaan yang melakukan restrukturisasi seperti Who’s who dunia usaha Amerika –AT & T, Apple Computer, Black & Decker, General Electric, General Motors, Kraft, Phillip Morris, Pillsbury, RJR Nabisco, Texaco serta Walt Disney Production”.

Penggunaan Teknologi Informasi akan memberikan peningkatan kinerja pada Dinas Daerah sebagaimana peningkatan efektivitas pada Pemerintahan tingkat Kota di Jerman melalui penggunan M-Goverment (winkler, 2012). Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan para Kepala Dinas Daerah juga diketahui bahwa Penggunaan Teknologi Informasi pada Dinas Daerah juga belum optimal karena belum seluruh Dinas menggunakan Sistem Informasi Manajemen dalam pelaksanaan tugasnya. Penerapan Teknologi Informasi yang sesuai dengan struktur akan meningkatkan efektivitas merujuk pada hasil studi Woodward terhadap 100 perusahaan di Inggris Selatan dengan mengelompokkan mereka menjadi perusahaan dengan penggunaan teknologi yang khas atau sesuai dengan struktur organisasinya (Robbins, 1994) fungsi dari Penggunaan teknologi dengan struktur. Teknologi informasi berpengaruh terhadap struktur organisasi, bisnis proses suatu organisasi, cakupan organisasi, pekerjaan dari suatu organisasi (Radhapat, 2013 dan Winkler, 2012). Teknologi informasi berdampak pada berbagai aktivitas manajemen yang berhubungan dengan data dimana elemen utamanya meliputi input/perolehan data, pemrosesan data, penyimpanan data dan perolehan kembali data yang menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi, sehingga dengan adanya kemajuan teknologi informasi memungkinkan lebih banyak data dapat dikumpulkan dengan cepat dalam lokasi yang jauh sekalipun (Ashton, 1991), memungkinkan peningkatan jumlah data yang disimpan siap diakses, menyebabkan data yang dapat diproses, dimodifikasian ditampilkan kembali secara cepat serta memungkin organisasi memperoleh kembali data dari lokasi yang jauh dengan cepat.

Hal tersebut memberikan gambaran pentingnya Teknologi dalam organisasi, karena akan memudahkan pekerjaan, mengurangi tingkat kesalahan dan mempercepat penyelesaian permasalahan yang berujung pada peningkatan efektivitas organisasi itu sendiri (Robbins, 1994). Meskipun pada saat ini penggunaan teknologi informasi yang dibiayai oleh APBD tidaklah sedikit, hasilnya belum sebanding dengan yang diharapkan namun tetap memberikan kontribusi terhadap Efektivitas Organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, saat ini pengaruh Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi secara simultan terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Daerah Kota Bekasi telah terasa namun akan lebih baik lagi apabila implementasi Restrukturisasi Organisasi dilaksanakan dengan tepat dan Penggunaan Teknologi Informasi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pelayanan Dinas Daerah.

* 1. **Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Secara Parsial Terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Daerah**

Variabel Restrukturisasi Organisasi dalam penelitian ini terwakili oleh lima dimensi yaitu Tugas, Teknologi, Struktur Organisasi, Strategi, Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi, yang selanjutnya dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing memiliki kemungkinan jawaban yang dianggap sesuai oleh responden. Adapun hasil perhitungan statistik untuk pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi adalah sebesar 37,8%. Angka tersebut merupakan penggabungan dari 5 dimensi Restrukturisasi Organisasi, dan lebih jelasnya pengaruh variabel Restrukturisasi Organisasi secara parsial terhadap Efektivitas Organsasi sebagai berikut.

* 1. **Dimensi Tugas**

Dimensi Tugas merupakan unsur pertama dalam variabel Restrukturisasi Organisasi yang diwakili oleh dua item pernyataan yaitu (1) pembagian tugas jelas dan (2) Tidak adanya tumpang tindih Tugas Pokok dan Fungsi.

Indikator pembagian tugas jelas yang bermakna bahwa dalam pelaksanaan tugas harus terdapat kejelasan siapa mengerjakan apa, sehingga pelaksanaan tugas dapat terbagi secara baik diantara para pejabat struktural yang ada pada Dinas Daerah untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun demikian tidak serta merta pembagian tugas dapat diterima dengan baik oleh para pegawai. Hal tersebut tentunya akan membawa dampak yang buruk terhadap pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.

Selanjutnya indikator Tidak adanya tumpang tindih Tugas Pokok dan Fungsi yang mengandung arti bahwa dalam pelaksanaan suatu tugas pada organisasi publik tidak dapat dilakukan oleh lebih dari satu jabatan, karena tentunya masing-masing jabatan telah memiliki kewenangannya masing-masing (Cushway dan Lodge, 1999).

Bila dicermati maka terdapat kesamaan antara hasil angket dengan hasil wawancara yang sama melihat bahwa implementasi Restrukturisasi Organisasi yang telah dijalankan pada dimensi tugas belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, masih terdapat kekurangan disana sini seperti masih ditemukannya tumpang tindih pekerjaan yang teradministrasikan melalui kegiatan dengan substansi pekerjaan yang sama namun memiliki judul kegiatan yang berbeda dan hal tersebut berdampak pada efektivitas organisasi. Sejatinya restrukturisasi organisasi yang merupakan amanah peraturan perundangan dilaksanakan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas menjadi lebih baik.

Selanjutnya hasil temuan penelitian memperlihatkan meski dimensi tugas memiliki nilai pengaruh paling besar namun belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, karena masih terdapat keengganan para pejabat struktural dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Perlu adanya komunikasi para pejabat struktural agar memahami secara mendalam dan menerima tugas pokok dan fungsi jabatannya.

* 1. **Dimensi Teknologi**

Teknologi merupakan unsur kedua dalam variabel Restrukturisasi Organisasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu melalui angket yang telah disebar, pengaruh tugas terhadap efektivitas organisasi menunjukkan bahwa dimensi Teknologi memberikan kontribusi cukup besar dalam Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. Dimensi teknologi terwakili oleh dua pernyataan dalam angket yang telah disebar yaitu Indikator mempercepat penyelesaian pekerjaan, yang mengandung arti bahwa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat proses data dapat diselesaikan lebih cepat daripada dilaksanakan dengan menggunakan cara konvensional. Merujuk pada wawancara kepada beberapa Kepala Dinas, memang terdapat pelayanan kepada masyarakat yang bersifat proses data, seperti pelayanan IMB, pelayanan kesehatan dan sebagainya. Pekerjaan tersebut yang dulunya dikerjakan memerlukan waktu yang cukup lama namun dengan adanya Teknologi Informasi dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat. Jika dilihat dari strategi dasar dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi adalah integrasi proses, berbagi sumber daya, dan mendapat sentuhan Teknologi Informasi. Integrasi proses bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan mengurangi masukan dan meningkatkan hasil (Kiki, 2010 dan Lex, 2011). Dan bilamana dilihat bahwa peran penataan kelembagaan yang dilakukan tidak hanya ditentukan oleh kesiapan sumber daya aparatur, perlengkapan (fasilitas), anggaran, teknologi, dan *culture* (budaya) semata, tetapi juga dibutuhkan komitmen dan moralitas dari seluruh pemangku kepentingan dan birokrasi (Hidayaturrahmi, 2005)

Mengenai indikator memudahkan koordinasi Ada istilah yang sangat umum diketahui yaitu “Koordinasi mudah dikatakan tapi sulit untuk dilaksanakan”. Terkait hal tersebut tentunya terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebabnya, diantaranya adalah jarak dan waktu (Hasibuan, 2001).

Penggunaan teknologi dalam organisasi akan memudahkan pelaksanaan koordinasi di lapangan (Hasibuan, 2001), dan juga mengurangi hambatan dalam koordinasi dalam hirarki jabatan di organisasi publik karena terkadang menjadi suatu kendala karena adanya kekakuan hirarki jabatan.

Hasil temuan di lapangan, penggunaan teknologi dalam organisasi telah diterapkan dan namun pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi belum dapat dirasakan secara optimal karena penggunaan teknologi tersebut belum sesuai dengan struktur dan kebutuhan organisasi. Sehingga bilamana dilihat Prinsip-prinsip *management* seperti perilaku organisasi, analisis manajemen, penerapan teknologi modern (metode kuantitatif, analisis sistem, *operation research, econometrics* dan sebagainya) merupakan fokus paradigma ini. Terjadi dua arah perkembangan dalam paradigma ini yaitu perkembangan ilmu administrasi murni yang didukung oleh psikologi sosial, dan perkembangan kebijakan politik. Semua fokus yang dikembangkan dan diasumsikan dapat diterapkan tidak hanya dalam dunia bisnis (*privat sector*) tetapi juga dalam dunia administrasi publik, oleh karena itu lokusnya menjadi kurang jelas (Keban, 2004).

* 1. **Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan unsur ketiga dalam variabel Restrukturisasi Organisasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu hasil penelitian lapangan, pengaruh tugas terhadap efektivitas organisasi merupakan nilai dengan pengaruh terbesar dalam dimensi ini. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi Struktur Organisasi memberikan kontribusi cukup besar bagi pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivtas Organisasi. Struktur Organisasi terwakili oleh dua pernyataan dalam angket yang telah disebar yaitu, Indikator struktur sesuai kebutuhan organisasi, yang mengandung arti bahwa struktur organisasi harus mengakomodir seluruh kewenangan yang ada pada Pemerintah Kota Bekasi sebagaimana telah diatur dalam Perturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, namun tetap disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini merupakan hal yang sangat penting karena dasar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan mengacu pada kewenangan yang ada (Lubis, 1987).

Selanjutnya Indikator struktur dapat memangkas birokrasi mengandung arti bahwa struktur yang baik akan menghilangkan jalur birokrasi yang panjang (Robbins, 1994). Saat ini kata birokrasi menjadi momok tersendiri bagi masyarakat, dan yang pertama muncul adalah panjang. Hal tersebut terjadi karena struktur organisasi yang terlalu “gemuk”. Melalui restrukturisasi organisasi inilah upaya pemangkasan jalur birokrasi yang panjang dilakukan, namun memang dalam tataran pelaksanaan tidak semudah seperti membalikkan telapak tangan. Banyak sekali “kepentingan” yang melekat pada struktur organisasi, seperti pembagian kewenangan kerja hingga “stabilisasi jumlah jabatan struktural”. Tuntutan masyarakat kian hari kian tidak dapat dibendung terhadap kualitas pelayanan yang baik dan cepat, dan selain itu masyarakatpun semakin kritis terhadap pemerintah. Tentunya hal ini perlu disikapi dengan bijak sehingga memunculkan kebijakan publik terkait struktur organisasi baik atau dikenal dengan istilah ramping struktur namun kaya fungsi.

Selanjutnya hasil temuan di lapangan, bahwa saat ini struktur organisasi khususnya pada Dinas Daerah telah mengarah pada simplifikasi struktur organisasi, meskipun tidak secara menyeluruh. Masih sangat terbuka peluang untuk dapat merubah struktur organisasi ke arah yang lebih baik, dengan memunculkan *sense of crisis* atas kelembagaan yang kurang efektif (Robbins, 1994).

* 1. **Strategi**

Strategi merupakan unsur keempat dalam variabel Restrukturisasi Organisasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu melalui angket yang telah disebar, Dimensi strategi terwakili oleh dua pernyataan dalam angket yang telah disebar yaitu : Indikator kejelasan hirarki kebijakan, yang mengandung arti bahwa tata urutan pertanggung jawaban tugas telah tersusun dengan jelas dalam sebuah organisasi (Robbins, 1994). Pada Dinas Daerah terdapat hirarki pertanggung jawaban tugas jabatan yaitu Kepala Dinas sebagai Eselon II, Sekretaris Dinas sebagai Eselon IIIA, Kepala Bidang sebagai Eselon IIIB, dan Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi sebagai Eselon IVA, dan pada beberapa Dinas terdapat Kepala UPTD sebagai Eselon IVA dengan Kepala Sub Bagian sebagai Eselon IVB. Hal tersebut memberikan sebuah gambaran hirarki kebijakan yang jelas dari eselon tertinggi hingga terendah, namun dalam tataran aplikatif memang hirarki tersebut bisa jadi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dipicu dengan adanya kesamaan eselonering namun berbeda senioritas sehingga manakala seseorang dengan eselon lebih tinggi namun dipandang dari sudut senioritas lebih rendah akan mengakibatkan tidak berjalannya hiraki jabatan ini.

Indikator kejelasan sumber kewenangan, mengandung arti tata urutan pengambilan keputusan dalam organisasi harus tersusun. Pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi terlebih lagi organisasi publik merupakan mata rantai yang tidak boleh terputus (Benardin et.al, 1993). Sebuah kebijakan publik diaplikasi secara berjenjang mulai dari Eselon II, Eselon IIIA, Eselon IIIB, Eselon IVA, hingga Eselon IVB. Para pejabat struktural telah memahami tingkatan berjenjang tersebut namun memang terdapat banyak sekali faktor penyebab tidak berjalannya tata urutan pengambilan keputusan dalam organisasi. Diantara berbagai faktor tersebut yang paling dominan adalah tingkat senioritas. Dalam kaidah kepegawaian negara dikenal Daftar Urut Kepangkatan dengan rumusan “Pajamalapenus” yaitu pangkat, jabatan, masa kerja, eselon dan usia. Jika dicermati maka rumusan tersebut memungkinkan seseorang yang memiliki pangkat dan jabatan yang tinggi namun berusia lebih muda, hal ini tidak berjalannya tata urutan pengambilan keputusan ini.

Mengacu pada hasil temuan di lapangan, angket dan wawancara maka perlu dilakukan perbaikan dalam strategi pengembangan karir pegawai agar tidak terjadi overlapping antara tingkat eselon, kepangkatan dan senioritas dalam tubuh Dinas Daerah, sehingga menyulitkan tercapainya efektivitas organisasi dalam aspek restrukturisasi organisasi (Robbins, 1994).

* 1. **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan unsur kelima dalam variabel Restrukturisasi Organisasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu melalui angket yang telah disebar. Sumber Daya Manusia terwakili oleh dua pernyataan dalam angket yang telah disebar yaitu jumlah sesuai kebutuhan yang mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam aspek jumlah harus memnuhi kebutuhan organisasi. Dalam alam reformasi ini pemerintah mendapatkan banyak kritikan dari masyarakat terkait jumlah sumber daya manusianya yang dianggap terlalu berlebihan. Atas dasar tersebutlah moratorium pengadaan PNS ditetapkan oleh pemerintah yang pada intinya mengatur pengadaan PNS agar sesuai dengan kebutuhan. Terkait dengan sumber daya manusia pada Dinas Daerah berdasarkan hasil angket diketahui bahwa para pejabat merasa jumlah sumber daya manusia pada Dinasnya telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini menjadi penting karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak Dinas Daerah dalam berbagai pelayanan kepada masyarakat. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa sering terlihat banyaknya para pegawai yang terlihat santai sehingga menimbulkan kesan jumlah sumber daya manusia yang berlebihan. Tentunya hal ini perlu menjadi perhatian untuk dapat memperbaiki citra pemerintah di masyarakat.

Pengisian Sumber Daya Manusia sesuai dengan kompetensi, yang mengandung arti bahwa penempatan sumber daya manusia dalam berbagai jabatan baik struktural, jabatan fungsional hingga jabatan fungsional umum harus sesuai dengan kompetensinya. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di dinas Daerah tentunya terbagi dalam berbagai jenis pekerjaan dengan latar belakang yang berbeda, seperti tugas pada Dinas Kesehatan tentunya berbeda dengan tugas pada Dinas Tata Kota. Namun dalam kenyataannya masih banyak ditemui penempatan para pegawai khususnya para pegawai menduduki jabatan struktural yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini terjadi karena pola pengadaan pegawai di waktu yang lalu tidak terlalu mementingkan kompentensi. Dampak langsung yang terjadi adalah kurangnya kepekaan terhadap permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan hingga lambatnya penyelesaian pekerjaan (Thoha, 2002). Selanjutnya penyesuaian dan perubahan peraturan perundangan yang mengatur kompetensi ini tidaklah secepat perubahan peraturan yang mengatur kelembagaan, dan hal ini dipicu dengan adanya tarik ulur “kepentingan” di tingkat pemerintah pusat dalam hal ini adalah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kemetrian Dalam Negeri dan Badan Kepegawaian Negara.

Tentunya hal tersebut berdampak karena “*the man behind the gun*” lah yang menentukan berjalan atau tidaknya pelaksanaan restrukturisasi organisasi. Berdasarkan hasil angket, peneliti berasumsi bahwa belum sepenuhnya sumber daya manusia ditempatkan sesuai dengan kompetensinya (Lodge, 1999). Tentu hal ini memberikan efek negative terhadap efektivitas organisasi.

Selanjutnya hasil temuan di lapangan memperlihatkan bahwa penempatan sumber daya manusia pada Dinas Daerah tersebar tidak merata, pada Dinas “favorit” terjadi kelebihan pegawai sementara pada Dinas “buangan” terjadi kekurangan sumber daya manusia. Keadaan tersebut diperparah dengan kurang tepatnya kompetensi beberapa para pejabat struktural sebagai *Midlle Management* di Dinas. Perlu adanya ketegasan dalam menyikapi hal tersebut agar di kemudian hari sumber daya manusia sebagai roda pengerak benar-benar menjalankan tugasnya dengan baik (Steers dalam Jamin, 1995).

* 1. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan unsur keenam dalam variabel Restrukturisasi Organisasi. Berdasarkan wawancara dengan para Kepala Dinas diketahui bahwa Kota Bekasi menerapkan budaya PATRIOT, yaitu Profesional, Akurat, Transparan, Ramah, Informatif, Optimis dan Teratur. Memang pada kenyataannya nilai-nilai tersebut belum terlaksana secara optimal. Mengacu pada hasil pengumpulan data melalui angket, budaya organisasi terwakili oleh dua pernyataan, yaitu Inovasi, dimana inovasi merupakan hal penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satu perbedaan budaya organisasi yang paling mencolok antara organisasi swasta dan organisasi publik adalah inovasi (Sobirin, 2007). Inovasi telah menjadi jantung bagi organisasi swasta dalam persaingan usaha yang sangat mengandalkan *competitive advantage*. Sementara berbeda dengan organisasi publik, yang cenderung tidak mengalami persaingan sebagaimana yang terjadi dengan organisasi swasta terkesan tidak inovatif bahkan dalam beberapa hal sangat tertinggal jauh dengan organisasi swasta. Semakin berkembangnya Kota Bekasi sebagai penyangga ibukota dan kota megapolitan memerlukan inovasi dalam berbagai pelaksanaan tugasnya dalam hal ini adalah inovasi pelayanan sehingga dapat merubah *image* yang selalu menempel yaitu pelayanan yang lamban dan berbelit.

Berorientasi pada hasil yang mengandung arti pelaksanaan pekerjaan mutlak berorientasi pada hasil. Dalam kajian pustaka telah diuraikan bahwa hasil atau tujuan merupakan syarat dalam sebuah organisasi dan merupakan salah satu ciri dari *Reinventing Government*. Untuk itu secara berjenjang disusun suatu mekanisme perencanaan secara makro dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang memuat hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun.

Hal ini menjadi penting karena Dinas Daerah mengembang tugas yang cukup berat yaitu melayani masyarakat. Terkadang timbul permasalahan yang sederhana namun sulit dipecahkan karena ada kecenderungan untuk berorientasi pada proses. Menitikberatkan proses sebenarnya tidak salah, namun akan berdampak terhadap percepatan pencapaian hasil karena terjadi perdebatan panjang dalam tahapan proses.

Selanjutnya berdasarkan hasil temuan di lapangan perlu dilakukan penguatan bagi Dinas Daerah untuk dapat menghasilkan inovasi dalam pelayanan dalam bentuk pendanaan serta penelitian dan pengembangan yang tetap “*on the track*” berorientasi pada hasil.

* 1. **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Secara Parsial Terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Daerah**

Variabel Penggunaan Teknologi Informasi dalam penelitian ini terwakili oleh empat dimensi yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik teknologi, dampak terhadap kinerja dan kemanfataan, yang selanjutnya dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing memiliki kemungkinan jawaban yang dianggap sesuai oleh responden. Adapun hasil perhitungan statistik untuk pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Organisasi adalah sebesar 33,5%. Angka tersebut merupakan penggabungan dari 4 dimensi Penggunaan Teknologi Informasi, dan lebih jelasnya pengaruh variabel Penggunaan Teknologi Informasi secara parsial terhadap Efektivitas Organsasi adalah sebagai berikut :

* + - 1. **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik Pekerjaan merupakan unsur pertama dalam variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu melalui angket yang telah disebar, pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap efektivitas organisasi adalah cukup besar. Karakteristik Pekerjaan terwakili oleh dua pernyataan yaitu digunakan dalam mendukung fungsi manajerial mengandung arti bahwa teknologi informasi yang digunakan perlu disesuaikan dengan pelaksanaan fungsi manajerial pejabat struktural di Dinas Daerah Zulkifli, 2001). Fungsi manajerial merupakan karakter pekerjaan yang spesifik melekat pada seluruh jabatan struktural secara berjenjang. Dalam pelaksanaan alur fungsi manajerial dapat dilakukan menggunakan teknologi informasi yang sesuai, sebagaimana telah dilakukan di beberapa Pemerintah Daerah seperti Kota Surabaya, Kota Jogyakarta, Kabupaten Sleman dan lainnya, dimana fungsi perencanaan hingga pengawasan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Digunakan dalam mendukung fungsi teknis operasional yang mengandung arti bahwa teknologi informasi yang digunakan perlu disesuaikan dengan pelaksanaan fungsi teknis operasional (Davern, 2008) di Dinas Daerah. Masing-masing Dinas Daerah memiliki kewenangan yang berbeda. Perbedaan tersebut terlihat jelas dalam pelaksanaan fungsi teknis di lapangan seperti contoh Dinas Kesehatan dengan fungsi pelayanan kesehatan tentunya akan berbeda dengan Dinas Pendapatan dengan fungsi peningkatan pendapatan daerah. Teknologi informasi tersebut dapat digunakan dengan optimal manakala telah sesuai dengan fungsi dimaksud yaitu fungsi percepatan dalam pelayanan kepada masyarakat (Parasuraman et al.,1988).

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, saat ini peneliti menemukan bahwa dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan teknologi informasi dilakukan belum secara tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan, hal ini terlihat bahwa terlihat Penggunaan teknologi yang digunakan dengan mengkaitkan teknologi dengan struktur organisasi dan menemukan keefektifan organisasi ada kaitannya dengan Penggunaan antara teknologi dengan struktur (Robbins, 1994).

* + - 1. **Karakteristik Teknologi**

Karakteristik Teknologi merupakan unsur kedua dalam variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu melalui angket yang telah disebar, pengaruh Karakteristik Teknologi terhadap efektivitas organisasi cukup besar. Karakteristik Teknologi terwakili oleh dua indikator yaitu, membantu dalam memecahkan masalah yang mengandung arti bahwa Teknologi Informasi akan membantu analisa pemecahan masalah. Permasalahan perkotaan khususnya Kota Bekasi sebagai penyangga ibukota dengan keadaan sebagai kota Metropolit sangatlah bervariatif, mulai dari permasalahan kecil hingga yang sangat besar dan berdampak luas terhadap masyarakat. Pemecahan masalah dapat dilakukan dengan melakukan analisa-analisa melalui kemampuan teknologi informasi (Haag dan Keen, 1996). Sebagai ilustrasi teknologi informasi dapat digunakan untuk mencari jalan alternatif dalam kemacetan lalu lintas, dapat juga digunakan sebagai media informasi manakala terjadi sebuah kecelakaan atau bencana. Hal tersebut dapat dilakukan karena teknologi informasi akan memproses informasi yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan yang terjadi dengan lebih cepat. Kecepatan inilah yang pada akhirnya dapat membantu penyelesaian masalah menjadi lebih cepat pula.

Membantu dalam pengelolaan data yang mengandung arti bahwa pengelolaan data akan lebih baik dengan pengunaan Teknologi Informasi yang tepat. Data merupakan sebuah sumber kekuatan di era digitalisasi saat ini dan ke depan. Melalui pengumpulan dan pengolahan data yang baik maka akan dihasilkan sebuah informasi yang tepat, akurat dan terpercaya, sehingga organisasi yang menguasai informasi akan memiliki kekuatan untuk dapat memenangkan persaingan (Robbins, 1994). Informasi yang tepat kemudian diolah menggunakan teknologi yang tepat akan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya (Zulkifli, 2001) “melalui metamorfosa data”.

Dinas Daerah sebagai lembaga yang melayani masyarakat dalam menjalankan kewenangan yang dimiliki tentunya harus mengacu pada data yang ada, sebagai contoh dalam penentuan pajak dan retribusi reklame tentunya harus didukung oleh data titik reklame dan wajib pajak, atau pembagian raskin yang perlu ditunjang oleh data penduduk miskin dan sebagainya. Akurasi data yang diolah melalui Teknologi Informasi akan menghasilkan data yang lebih akurat karena diolah secara komutasi (tidak secara manual).

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, saat ini peneliti menemukan bahwa dalam pemecahan masalah perkotaan belum sepenuhnya didukung oleh data yang akurat sehingga informasi yang dihasilkan menjadi tidak tepat. Hal ini berdampak pada perencanaan yang kurang dapat memenuhi ekspektasi masyarakat.

* + - 1. **Dampak Terhadap kinerja**

Dampak Terhadap kinerja merupakan unsur ketiga dalam variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan mengacu pada hasil pengumpulan data yang mengacu melalui angket yang telah disebar, pengaruh Dampak Terhadap Pekerjaan terhadap efektivitas organisasi cukup besar, dimana dampak Terhadap Pekerjaan terwakili oleh dua indikator yaitu, meningkatkan *controlling* pekerjaan yang mengandung arti bahwa Teknologi Informasi akan meningkatkan fungsi kontrol pelaksanaan pekerjaan (Goodhue dan Thompson,1995). Kontrol pekerjaan para pejabat struktural di Dinas Daerah yang notabene merupakan *Middle Management* sebagai kepanjangan tangan Pimpinan Daerah dalam melaksanakan pelayanan ke masyarakat merupakan sebuah keharusan. Hal ini menjadi penting untuk memastikan setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang dilakukan. Tahapan ini merupakan hirarki kedua dalam hirarki pengguna Teknologi Informasi yaitu tahap Perencanaan dan Pengawasan Manajemen (Zulkifli, 2001). Salah satu contoh penggunaan Teknologi Informasi dalam tahapan ini adalah *E-budgeting* yang berfungsi sebagai media perencanaan dan pengawasan dalam melakukan budgeting , *E-Performance* yaitu sebuah sistem informasi yang dibangun untuk mengawasi kinerja pegawai dan sebagainya. Mengacu pada hasil angket dan wawancara memang para pejabat struktural telah menyadari kemampuan dari Teknologi Informasi dalam membantu pengawasan pekerjaan namun demikian memang belum seluruhnya para pejabat memiliki kemampuan untuk menggunakan Teknologi Informasi.

Membantu dalam perencanaan pekerjaan yang mengandung arti bahwa Teknologi Informasi akan membantu dalam melakukan perencanaan pekerjaan. tahapan ini termasuk dalam kategori perencanaan strategis dalam hirarki pengguna Teknologi Informasi (Zulkifli, 2001). Salah satu syarat mutlak berdirinya sebuah organisasi adalah adanya tujuan yang hendak dicapai. Tentunya dalam rangka pencapaian tersebut dilakukan sebuah proses perencanaan strategis. Dinas Daerah dalam melayani masyarakat harus berpedoman pada perencanaan yang telah disusun, dalam hal ini yang tercantum dalam APBD Kota Bekasi hingga Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD). Di era yang lalu proses perencanaan strategis ini dirasakan sangatlah sulit karena memang dipandang dalam aspek jumlahnya yang sangat banyak hingga kemungkinan terjadinya duplikasi dalam perencanaan antar SKPD.

Teknologi Informasi yang tepat akan sangat membantu pelaksanaan perencanaan ini, hal yang dulunya dilakukan secara manual dan harus dilaksanakan oleh sumber daya aparatur yang banyak dapat disimplifikasi. Di beberapa Pemerintah Daerah termasuk Pemerintah Kota Bekasi telah menerapkan E-Planning dalam proses perencanaan strategis ini. Kendala-kendala yang dulunya sangat berat terasa mulai dapat dikurangi.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, peneliti menemukan bahwa unsur penguasaan dan pemahaman penggunaan Teknologi Informasi masih belum merata bagi para pejabat struktural, dan terdapat hal lebih menyedihkan yaitu meskipun telah mengetahui manfaat yang dapat dirasakan namun kepedulian dalam penggunaannya masih sangat minim.

* + - 1. **Kemanfataan**

Kemanfataan merupakan unsur keempat dalam variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan mengacu pada hasil lapangan memperlihatkan pengaruh yang cukup, Kemanfataan terwakili oleh dua pernyataan dalam angket yang telah disebar yaitu, mengurangi Human Error  yang mengandung arti bahwa Teknologi Informasi akan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sebagai lembaga pelayanan publik tentunya memiliki jenis dan volume pekerjaan yang sangat tinggi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesalahan yang diakibatkan oleh unsur manusia (*Human Error*) yang dalam penelitian ini adalah para pejabat struktural. Pejabat Struktural sebagai *Middle Management* (Zulkifli, 2001) merupakan tingkatan kedua dalam hirarki pengguna Teknologi Informasi, yang memiliki kewenangan dalam melaksanakan tugas pelayanan masyarakat, kesalahan yang terjadi tentunya akan menimbulkan permasalahan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan hal ini sangat perlu untuk dihindari.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, para pejabat struktural memahami dan menyadari pentingnya penggunaan Teknologi Informasi dalam keseharian, namun memang tidak semua dari pejabat struktural terbiasa menggunakan teknologi tersebut (masih banyak pejabat yang belum memahami secara umum penggunaan teknologi informasi).

Mengurangi biaya operasional yang mengandung arti bahwa Teknologi Informasi akan mengurangi biaya yang dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan kegiatan. Kegiatan operasional dalam sebuah dinas merupakan suatu kegiatan yang bersifat rutin dalam hal pelayanan. Bagaimana sebuah teknologi informasi dapat mengurangi biaya operasional? Terkait hal tersebut maka model Teknologi Informasi sebagaimana diuraikan dalam kajian pustaka oleh Zulkifli (2001) yaitu Model Pengolahan Transaksi (MPT) yang mendukung operasional kegiatan harian organisasi. Model inilah yang akan mengubah pola kerja aparatur yang selama ini dilakukan secara manual menjadi secara komputerisasi. Hal ini tentunya dapat mengurangi kesalahan khususnya pada pekerjaan yang bersifat repetitive dalam jumlah yang besar, sebagai contoh penggunaan teknologi informasi dalam *bussiness process* pada aspek kependudukan, kesehatan, dan lain sebagainya

Dari keadaan di lapangan yang peneliti amati, ditemukan terdapat berbagai jenis teknologi informasi khususnya Sistem Informasi Manajemen, namun amat disayangkan informasi hasil *bussiness process* SIM pada SKPD belum dapat digunakan secara komprehensif oleh manajemen tingkat puncak yaitu pimpinan daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

* 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada Bab IV, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi telah berada pada kriteria cukup baik.
2. Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi, yang artinya pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi secara berkesinambungan dan Penggunaan Teknologi Informasi secara tepat meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Dimensi Restrukturisasi Organisasi yang terdiri dari Tugas, Teknologi, Struktur Organisasi, Strategi, Sumber Daya Manusia, Pngembangan Karakter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi. Artinya semakin baik pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi maka akan semakin baik pula Efektivitas Organisasi Dinas Daerah.
4. Dimensi Teknologi Informasi yang terdiri dari *Task Characteristic* atau Karateristik Pekerjaan; *Technology Characteristic* atau Karakteristik Teknologi; *Performance Impacts* atau Dampak Terhadap Kinerja; *Utilization* atau Kemanfataan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi.
	1. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti dapat menyampaikan saran-saran penelitian yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi, baik dalam konteks pengembangan ilmu maupun sebagai kontribusi bagi peningkatan eksistensi Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi, sebagai berikut:

* + 1. Saran Akademik
1. Dalam penelitian ditemukan adanya fenomena Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi yang belum dilaksanakan secara efektif, maka disarankan untuk diadakan penelitian lanjutanditinjau dari perspektif Ilmu Administrasi Publik.
2. Adanya variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang turut serta mempengaruhi Efektivitas Organisasi dengan nilai yang relatif masih cukup besar, maka disarankan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel yang berpengaruh tersebut.
3. Dalam penerapan Teori Restrukturisasi Organisasi dari Hellriegel dan Slocum selain dimensi Tugas, Teknologi, Struktur Organisasi, Strategi, Sumber daya manusia, Pengembangan Karakter maka **peneliti memberikan penguatan dengan tambahan dimensi Komunikasi**. Hal tersebut berdasarkan adanya fenomena yang ditemukan dalam penelitian yaitu dimensi Tugas memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap efektivitas organisasi namun tidak sejalan dengan pemahaman para pejabat struktural (kriteria sedang menuju tinggi). Melalui dimensi komunikasi diharapkan gap yang terjadi dapat diminimalisir sehingga efektivitas organisasi dapat dicapai dengan lebih baik lagi.
4. Dalam penerapan Penggunaan Teknologi Informasi dari Goodhue dan Thompson, selain dimensi *Task Characteristic* atau Karateristik Pekerjaan; *Technology Characteristic* atau Karakteristik Teknologi; *Performance Impacts* atau Dampak Terhadap Kinerja; *Utilization* atau Kemanfataan maka **peneliti memberikan penguatan dengan** **tambahan dimensi Interopabilitas Teknologi Informasi**. Hal tersebut mengacu pada fenomena yang ditemukan dalam penelitian dimana dimensi Karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh terendah terhadap Efektivitas Organisasi namun mendapatkan perhatian yang sangat tinggi dari para pejabat structural (kriteria Tinggi menuju sangat tinggi). Dengan adanya dimensi Interopabilitas Teknologi Informasi, maka Penggunaan Teknologi Informasi diharapkan lebih meningkatkan lagi Efektivitas Organisasi.
	* 1. Saran Praktis

Berangkat dari kesimpulan hasil penelitian di atas, maka secara praktis peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Rekstruturisasi Organisasi, dilakukan melalui komunikasi intens antara para penentu kebijakan melalui mekanisme yan terukur agar Efektivitas Organisasi Dinas Daerah meningkat.
2. Penggunaan Teknologi Informasi pada Dinas Daerah di Kota Bekasi perlu dilakukan *assesment* dan audit kebutuhan teknologi sebagai acuan dalam penataan ulang menyesuaikan antara kebutuhan (bukan keinginan) dengan kewenangan dan jenis pelayanan di masing-masing Dinas yang ditindaklanjuti dengan Interopabilitas Teknologi Informasi untuk menyatukan berbagai elemen Teknologi Informasi, untuk meningkatkan Efektivitas Organisasi.
3. Efektivitas Organisasi pada Dinas Daerah yang meliputi produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan dan pengembangan karakter perlu lebih ditekankan lagi penerapannya kepada seluruh elemen melalui sosialisasi, membuka jalur komunikasi dua arah dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur di Dinas Daerah.
	* 1. Saran Kebijakan

Sesuai dengan saran praktis di atas, maka disarankan kepada Walikota Bekasi untuk mengambil kebijakan sebagai berikut :

1. Keberhasilan Restrukturisasi Organisasi dapat ditingkatkan melalui :
2. Dibukanya jalur komunikasi bersama (Forum Grup Discussion).
3. Penghitungan analisis beban kerja serta analisis jabatan.
4. Penggunaan Teknologi Informasi pada Dinas Daerah
5. perlu dirumuskan secara komprehensif dengan adanya standarisasi mulai perangkat keras, perangkat lunak hingga sumber daya aparaturnya. Standarisasi tersebut disarankan untuk dituangkan dalam suatu produk hukum Daerah minimal setingkat Peraturan Walikota.
6. Dilaksanakan interopabilitas Teknologi Informasi dari berbagai elemen organisasi sehingga penggunaan Teknologi Informasi mampu memberikan solusi atas permasalahan yang ada.