

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi penyebab kesenjangan yang menyebabkan belum dimanfaatkannya Rencana Aksi kegiatan *River Basin Organization Performance Benchmarking (RBO PB)* sebagai bahan perencanaan di BBWS Serayu Opak dan menemukan solusi yang sesuai untuk menutupnya. Data penelitian berasal dari wawancara, analisis dokumen, serta observasi. Penelitian ini bersifat kualitatif menggunakan model *Gap Analysis* oleh Clark & Estes' (2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari kesenjangan adalah sebagai berikut. Kesenjangan *skill & Knowledge* terjadi karena belum dikomunikasikannya RBO PB kepada seluruh karyawan di Lingkungan BBWS Serayu Opak yang menyebabkan perbedaan dalam pemahaman terhadap tujuan dan ruang lingkup pelaksanaan kegiatan RBO PB, kesenjangan tersebut diperlebar dengan ketidaksinkronan antara SK Tim dan KAK dengan Pedoman RBO PB yang menyebabkan perbedaan pemahaman prosedur di antara anggota Tim RBO. Kesenjangan motivasi terjadi perbedaan keahlian yang dimiliki, dan belum ada sistem *reward* dan *punishment*. Sedangkan kesenjangan yang bersifat keorganisasian terjadi karena adanya segmentasi dalam pembagian tanggung jawab menurut pekerjaan dan pengguna anggaran. Upaya untuk menutup kesenjangan tersebut dapat dilakukan dengan cara *knowledge sharing*, perbaikan prosedur, penegakan sistem *reward & punishment*, dan dukungan yang kuat dari pimpinan dan jajaran manajemen dalam pelaksanaan RBO PB.

Kata kunci: *Performance Benchmarking*, perencanaan, *gap*, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the causes of inequalities that have caused untapped River Basin Organization Performance Benchmarking (RBO PB) Action Plans as planning material in Opak BBWS Serayu and find suitable solutions to close the Gaps. The research data comes from interviews, document analysis, and observation. This research is qualitative using the Gap Analysis model by Clark & Estes' (2002).

The results of the study show that the causes of the gap are as follows. The skill & knowledge gap occurred because the RBO PB had not been communicated to all employees in the BBWS Serayu Opak which caused differences in understanding the objectives and scope of implementation of the RBO PB activities, the gap was widened by the inconsistencies between provision letter and Term of Reference with RBO Guidelines that caused differences understanding of procedures among members of the RBO Team. Motivation gap occurs because of the difference of expertise possessed, and there is no system of reward and punishment. While organizational gaps occur because of segmentation in the division of responsibilities according to work and budget users. Efforts to close the gap can be done by means of knowledge sharing, improved procedures, enforcement of a reward & punishment system, and strong support from leaders and management in implementing the RBO PB.

Keywords: Performance benchmarking, planning, gap, performance