

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN REJANG LEBONG****Oleh:****Herman¹, Rudy Hartono²****Email : hermanginting2109@gmail.com****ABSTRAK**

Penelitian dilakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari Pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Pelaksanaan kinerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong belum baik. Hasil penelitian menunjukkan aspek kualitas Pekerjaan kurang maksimal, pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai kualifikasinya kurang mampu menggunakan teknologi. Dimensi kuantitas, pekerjaan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong belum tercapai target dikarenakan jumlah pekerjaan yang banyak tidak diimbangi dengan kompetensi pegawainya, dimensi waktu, jumlah kehadiran tidak maksimal dan terkesan membuang-buang waktu untuk bersantai tanpa memperdulikan waktu yang sudah ditetapkan, pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan yang *overtime* dan *overload* atas pekerjaan yang diatur oleh atasan mereka. Dan untuk dimensi kerjasama, pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong sudah melakukan kerjasama antar pegawai lainnya. Karena dalam proses pengerjaan penyusunannya memang dibutuhkan kerjasama antar pegawai agar lebih efektif dan efisien serta dimensi inisiatif menunjukkan tidak ada inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan progres penyelesaiannya dinilai lamban. Padahal dalam hal ini terkait kompetensi pegawai dalam berinovasi memberikan ide maupun tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. adapun rekomendasi untuk permasalahan yang ada kepada pegawai Dinas Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong untuk meningkatkan kompetensi kerjanya dengan mengikut Diklat yang ada. Kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Perlu diadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi aparatur untuk meningkatkan kinerja pelayanan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Kabupaten Rejang Lebong

¹ Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu

² Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu

A. Pendahuluan

Kinerja organisasi Sektor publik adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi Publik dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Sehingga dengan adanya kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada aparatur organisasi sektor publik diharapkan mampu memberikan pelayanan prima yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang sangat diharapkan memiliki tenaga aparatur yang unggul dan berkualitas. Dengan kompetensi yang dimiliki itu maka dapat membantu aparatur dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, terutama dalam tertib administrasi kepada masyarakat sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya di bidang perijinan. Dengan begitu nantinya kinerja Badan Pelayanan Perijinan Terpadu akan lebih maksimal dan dapat memberikan pelayanan perijinan sesuai dengan tuntutan masyarakat saat ini, serta akan dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja sektor publik terutama dibidang perijinan yang mereka anggap masih berbelit-belit belakangan ini.

Menurut Sianipar (2002: 28) tertib merupakan implementasi dari disiplin kerja. Setiap pegawai hendaknya membudidayakan kerja yang tertib dan teratur sebagai pencerminan kepatuhan terhadap disiplin kerja. Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu (Gie, 1981:9).

Definisi tertib dan administrasi diatas disimpulkan peneliti menjadi tertib administrasi yakni kinerja pegawai dalam penataan terhadap pekerjaan pokoknya yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Namun tidak semua pegawai tersebut melakukan peran dan fungsinya dengan baik. Banyak pegawai yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Bidang Aset Daerah mempunyai tugas merencana,

mengkoordinasi, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi bidang administrasi aset, bidang pengamanan aset dan bidang penilaian aset.

Di dalam tugasnya, bidang aset daerah memiliki fungsi melakukan penyusunan kebijaksanaan teknis berpedoman kepada aturan yang berada di atasnya, diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah

Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, adil, makmur dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut kinerja pegawai dalam melaksanakan tertib administrasi harus memiliki peningkatan demi tercapainya kelancaran tugas pegawai itu sendiri. Sebagaimana diuraikan di atas diketahui bahwa tertib administrasi merupakan masalah pokok bagi Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong dalam mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi aset daerah. Faktanya penulis masih mendapatkan tidak maksimalnya kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis uraikan di atas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui implementasi “Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong”

B. Tinjauan Pustaka

Menurut Moehariono (2001 : 162), Kinerja adalah sebagai berikut: merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan

diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2012: 4), menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Mahmudi dalam bukunya *manajemen kinerja sektor publik* menegemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja organisasi,
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Mahmudi, 2010: 20).

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005: 180-181), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

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

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

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lokasi penelitian di Kabupaten Rejang Lebong.

Fokus penelitian ini yaitu pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong

a. Kualitas Pekerjaan

Dimensi Kualitas pekerjaan mengacu kepada kualitas sumberdaya manusia baik dalam pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Kualitas pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong masih kurang maksimal, hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi para pegawai yang belum sesuai dengan jabatan yang diduduki serta kurangnya kemampuan maupun penguasaan teknologi yang ada.

Diharapkan kedepan pemerintah dapat meningkatkan kualifikasi rekrutmen pegawai agar lebih selektif lagi.

b. Kuantitas Pekerjaan

Dimensi ini mengarah kepada jumlah Pekerjaan yang berupa ketepatan kerja, kesesuaian kerja dan kerapian kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong dalam jumlah kerja pegawai belum tercapainya target pekerjaan dikarenakan jumlah pekerjaan yang banyak yang tidak diimbangi dengan kompetensi pegawainya.

Dalam hal ini seharusnya jumlah SDM yang ada bukan dijadikan alasan dalam ketidak tercapaian target yang ditetapkan karena apabila SDM yang ada sudah sesuai dengan kompetensinya maka walaupun pekerjaan banyak tetap dapat ditangani. Sehingga disini kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai masih belum sesuai dengan

target yang ditetapkan/ masih kurang maksimal.

c. Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Penerapan dimensi penggunaan waktu dalam melaksanakan tertib administrasi pada kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja termasuk waktu dan kedisiplinan kerja pegawai dalam bekerja yang diharapkan terkategori maksimal karena mengingat banyaknya jumlah tenaga kerja terutama pada bagian administrasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong dalam jumlah kehadiran tidak maksimal dan terkesan membuang-buang waktu untuk bersantai tanpa memperdulikan waktu yang sudah ditetapkan, pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan yang *overtime* dan *overload* atas pekerjaan yang diatur oleh atasan mereka..

Oleh karena itu, sebaiknya Kepala Bidang Aset Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat memberikan manajemen waktu yang baik, serta penentuan prioritas pada pekerjaan yang akan diselesaikan terlebih dahulu.

d. Kerjasama dalam Penyelesaian Pekerjaan

Dimensi ini juga penting dalam pelaksanaan tertib administrasi bagi kinerja pegawai karena menyangkut perencanaan, penganggaran, pengelolaan serta evaluasi. Mengingat banyaknya pekerjaan yang harus dicapai, maka kerjasama (*teamwork*) dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong sudah melakukan kerjasama antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak dan dirasa sulit. Karena dalam proses pengerjaan penyusunannya memang dibutuhkan kerjasama antar pegawai agar lebih efektif dan efisien.

e. Inisiatif

Dimensi inisiatif merupakan hal penunjang bagi pegawai dalam bekerja dan bisa menjadi salah satu penggerak motivasi bagi pegawai lainnya. Jumlah pekerjaan yang banyak menuntut pegawai untuk selalu

berinisiatif dalam menyelesaikannya, baik dari proses penyusunan dan pelaksanaannya.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan progres penyelesaiannya dinilai lamban.

C. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong belum baik. Karena dari hasil penelitian aspek kualiatas pekerjaan kurang maksimal berdasarkan kualifikasi para pegawai yang belum sesuai dengan jabatan yang diduduki serta kurangnya kemampuan maupun penguasaan teknologi yang ada. Dimensi kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong belum mencapai target dikarenakan jumlah pekerjaan yang banyak yang tidak diimbangi dengan kompetensi pegawainya, dimensi waktu, bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong dalam jumlah kehadiran tidak maksimal dan terkesan membuang-buang waktu untuk bersantai tanpa memperdulikan waktu yang sudah ditetapkan, pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan yang *overtime* dan *overload* atas pekerjaan yang diatur oleh atasan mereka. Dan untuk dimensi kerjasam dengan orang lain menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong sudah melakukan kerjasama antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena dalam proses pengerjaan penyusunannya memang dibutuhkan kerjasama antar pegawai agar lebih efektif dan efisien, serta dimensi inisiatif menunjukkan tidak ada inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan progres penyelesaiannya dinilai lamban. Padahal dalam hal ini terkait kompetensi pegawai dalam berinovasi memberikan ide maupun tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Saran

- 1) Kepada pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong untuk meningkatkan kompetensi kerjanya dengan mengikut Diklat yang ada.
- 2) Kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.
- 3) Perlu diadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi aparatur untuk meningkatkan kinerja pelayanan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Undang-Undang No. 32 dan Tahun 2004. Tentang Otonomi Daerah, Fokusmedia. Bandung, 2006.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor 04 Tahun 2006.

Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No. 21 Tahun 2003 tentang Retribusi Penggantian Biaya Cetak Kartu Tanda Penduduk, Akte Catatan Sipil dan Kartu Keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

DAFTAR PUSTAKA**Buku-buku:**

Agus, Dwiyanto. 1995. *Pelayanan*

Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik (edisi 2)*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Moehariono, 2012, *Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Askara.

Mustafa, Dilly. 2013. *Birokrasi Pemerintahan*, Bandung: ALFABETA, cv Pasalong, Harbani. 2012. *Metode Penelian Administrasi Publik*, Bandung: ALFABETA, cv

Sedarmayanti, Hj. 2004. *Good Governance (kepemerintahan yang baik)*, Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv Surjadi, H. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: rafika ADITAMA.

Sutopo, dkk. *Pelayanan Prima*. Jakarta, LAN. 2003.

Wasistiono. *Pelayanan Umum*. Jakarta, Bumi Aksara, 2003.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014. Tentang Pemerintahan Desa Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2014 Tentang Desa.