

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bina Keuangan Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Ghina Rosadina Sadli¹, Dr.Marliyah. M.Ag²

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera

Email : ghina.rosadina@gmail.com¹, marliyah@uinsu.ac.id²

Abstrak

Sebagai bendahara umum daerah, BPKAD merupakan dinas teknis yang bertanggung jawab dalam menerima pendapatan daerah dan mengeluarkan uang untuk kebutuhan daerah melalui kas umum daerah. Dengan adanya kas daerah maka suatu daerah mengatur ketersediaan dana yang cukup untuk mendanai pengeluaran-pengeluaran daerah. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur sipil negara yang ada di lingkungan Bina Keuangan Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara.. Penelitian menggunakan metode kualitatif atau deskriptif analisis yaitu penelitian yang dimaksud untuk mengetahui keadaan, kondisi, peristiwa, kegiatan dan hal-hal lain, atau metode kualitatif adalah metodologi dengan menggunakan analisis konten, yang didalam penulisannya memerlukan langkah-langkah yang akan dilewati untuk mencapai tujuan dan data-data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode dan cara-cara tertentu sesuai dengan permasalahan yang hendak dibahas. Jenis penelitian yaitu studi lapangan dan studi pustaka. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada Bina Keuangan Daerah di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara tentang kinerja karyawan yang sudah bagus dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga, yang akan memajukan kantor sesuai dengan indikator kinerja karyawan yang ada pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Dan dalam meningkatkan upaya yang sudah baik, hal ini dapat dijabarkan melalui kemampuan pemanfaatan jam kerja secara efektif, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan daya tanggap pegawai sudah baik. Dikarenakan pimpinan Bina Keuangan Daerah yang pandai berkomunikasi dengan karyawannya guna meningkatkan mutu pelayanan serta menyediakan sarana dan fasilitas yang lengkap untuk kemajuan bidang Bina Keuda Provinsi Sumutaera Utara serta tercapainya tujuan kantor.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Bina Keuangan Daerah

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era reformasi ditandai dengan pergantian pemerintahan dari orde baru ke orde reformasi pada tahun 1998. Salah satu bentuk reformasi yang terjadi di Indonesia adalah reformasi pemerintah yang ditandai dengan pemberian otonomi daerah yang luas kepada pemerintah daerah. Otonomi daerah merupakan kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Indra Bastian 2006:338). Dari pengertian otonomi daerah tersebut, dapat dipahami bahwa daerah memiliki kewenangan yang besar dalam mengurus rumah tangganya sendiri tanpa campur tangan dari pemerintahan pusat.

Dalam suatu sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan Lingkungan kerja.

Oleh karena itu ini menjadi alasan bagi penulis untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bina keuangan Daerah di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah. Beberapa teori sebelumnya tampak penting dan menjadi landasan yang layak untuk diakui. Namun penyelidikan dalam hal pengaruh kinerja karyawan dan pengembangan teoritis dijamin. Selanjutnya model teoritis sebelumnya perlu merangkul yang lebih kuat untuk berbagi proyeksi. Teori sebelumnya cenderung berfokus terutama pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Itu tidak mencakup paradigma baru dalam penelitian faktor pengaruh kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas maka penulis, dapat merumuskan masalah pada penelitian sebagai hasil magang ini, yaitu :

1. Apa saja yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bina Keuangan Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

1.3 Tujuan dan Manfaat

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di Bina Keuangan Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara?

2. Landasan Teori

Efektivitas pada umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang operatif dan operasional. Menurut Mutiarin dan Zaenudin (2014:95) “efektivitas berasal dari kata kerja efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek dikehendaki dalam perbuatan”. Sedangkan menurut Ravianto (2014:11) bahwa “Pengertian efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan”. Menurut Gibson dkk dalam Pasolong (2013:4) “Efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama”.

Berikutnya menurut Gibson, Donnelly, dan Ivancevich (1984) memberikan batasan dalam memberikan kriteria efektivitas organisasi melalui pendekatan sistem, yaitu:

1. Produksi (production)

Produksi merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

2. Efisiensi (efficiency)

Konsep ini didefinisikan sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dan input. Ukuran efisiensi ini harus dinyatakan dalam perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan waktu atau dengan output.

3. Kepuasan (satisfaction)

Memperhatikan keuntungan yang diterima oleh para pesertanya maupun para pelanggannya. Kepuasan dan semangat kerja adalah istilah yang serupa yang menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan karyawannya.

4. Adaptasi (adaptivenees)

Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern.

Nila Apriani dkk.: Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai

5. Pengembangan (development)

Organisasi harus menginvestasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk terus bertahan (survive) dalam jangka panjang.

Usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan bagi tenaga manajemen dan non-manajemen, tetapi sekarang ini pengembangan organisasi telah berkembang banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologis dan sosiologis.

Adapun menurut G. Shabbir Cheema dan Denis A. Rondinell (1983) dalam Mutiarin dan Zaenudin (2014:98-99) ada empat faktor yang memengaruhi efektivitas, yaitu sebagai berikut.

1. Kondisi Lingkungan
2. Hubungan antarorganisasi
3. Sumber Daya organisasi untuk implementasi program
4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana.

3. Metode Penelitian

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan melaksanakan kerja praktek (magang) pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat Jl. Imam Bonjol No. 18 (Gedung Bank Sumut Lt. 7), Madras Hulu, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Selama berlangsungnya proses magang, penulis ditempatkan di bagian Bina Keuangan Daerah selama kurun waktu 1 bulan yaitu dari tanggal 17 Januari sampai dengan tanggal 17 Februari 2022. Jam kerja dimulai dari Pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode kualitatif atau deskriptif analisis yaitu penelitian yang dimaksud untuk mengetahui keadaan, kondisi, peristiwa, kegiatan dan hal-hal lain, atau metode kualitatif adalah metodologi dengan menggunakan analisis konten, yang didalam penulisannya memerlukan langkah-langkah yang akan dilewati untuk mencapai tujuan dan data-data yang

lengkap dan objektif serta mempunyai metode dan cara-cara tertentu sesuai dengan permasalahan yang hendak dibahas.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan penelitian ini, penulis mengambil data secara langsung pada objek penelitian. Dalam penelitian lapangan tersebut penulis menggunakan beberapa prosedur yaitu :

- a. Observasi yaitu pengumpulan data langsung pada objek yang akan diteliti dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan langsung kelapangan. Penulis dalam mengumpulkan data diantaranya juga menggunakan teknik observasi untuk meninjau langsung ke lapangan, baik untuk melihat dan mengamati secara langsung dengan melakukan pencatatan terhadap lokasi tempat penelitian atau melihat dan mengamati aktifitas yang terjadi pada lokasi target penelitian.
- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung dengan cara tanya jawab yang dilakukan dengan perusahaan yang memiliki informasi. Teknik ini digunakan sebagai cara untuk memperoleh data secara mendalam. Penulis mengadakan tanya jawab untuk mengumpulkan data tentang Proses Administrasi Kontrak Usaha.
- c. Studi Pustaka (Library Research) penelitian yang dilakukan dengan menelaah dan mempelajari dan diperoleh dari literatur data-data perusahaan, jurnal, dan internet yang dapat dijadikan sumber acuan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data hasil observasi bahwa kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara pada Bina Keuangan Daerah sudah mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut tercermin pada kemampuan karyawan dalam memanfaatkan jam kerja, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah optimal dan memiliki daya tanggap cepat. Optimalnya kinerja karyawan memang tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung diantaranya kualitas dan kuantitas sumber daya karyawan, dan kewenangan pemimpin dalam mengembangkan kompetensi profesional karyawan. Hal yang dilakukan untuk mengintensifkan kinerja karyawan yaitu dengan mengefektifkan semua karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dengan mengedepankan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi dan sanggup menghindari praktek-praktek yang melanggar etika

birokras. Sedangkan langkah-langkah lain yang dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengembangkan kompetensi profesional melalui pendidikan dan pelatihan, kemudian memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya karyawan dengan dukungan penambah fasilitas operasional yang memadai serta tidak lupa untuk melakukan evaluasi terhadap keberhasilan dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memanfaatkan jam kerja sudah dilakukan dengan optimal oleh semua karyawan. Hal lainnya yang berkenaan dengan kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dari data hasil observasi menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan, tercermin dalam kehadiran tepat waktu dalam absensi online. Hal lain dari kinerja karyawan dapat ditentukan oleh daya tanggap karyawan sebagai pelayan masyarakat. Karyawan selalu bersikap baik dan memberikan jalan keluarnya jika ada masalah yang dihadapi. Upaya yang dilakukan untuk mengekstensifikasikan kinerja karyawan dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan sumber daya karyawan, meningkatkan serta menambah fasilitas pendukung dan menambah jumlah personil sesuai kebutuhan lembaga.

Dalam rangka memenuhi tuntutan yang berkualitas dan pertimbangan atas keterbatasan sumber daya karyawan maka tindakan yang dilakukan pemimpin ialah mengembangkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun jenis pelatihan yang dapat diterapkan seperti *communication skill*, *presentation skill*, *creativity*, *problem-solving skill*, *leadership skill*, dan *emotional intelligence*. Pelatihan tersebut bisa didapat dalam pelaksanaan seminar dan rapat karyawan. Pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual agar karyawan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian mengenai keterampilan yaitu kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan badan dan peralatan kerja yang tersedia. Dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai maka pelaksanaan tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, cepat dan memenuhi keinginan semua pihak, baik manajemen itu sendiri maupun masyarakat.

Kemudian upaya lain yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan sarana atau fasilitas operasional. Sarana atau fasilitas operasional yang memadai akan memacu kinerja karyawan yang lebih baik dan dapat ditingkatkan. Dengan bertambahnya fasilitas mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan Bina Keuangan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya upaya lain

yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melakukan penambahan personil. Ditinjau dari beban tugas yang sudah tidak sebanding dengan jumlah karyawan sehingga perlunya penambahan karyawan sesuai kebutuhan lembaga. Dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung dan menghambat. Adapun faktor yang mendukung adalah adanya komitmen pimpinan yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga layanan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik dan memenuhi. Sedangkan faktor yang menghambat yaitu masih kurangnya ketelitian karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya, kurangnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya, dan rasio yang tidak seimbang antara jumlah karyawan dan beban kerja tentunya akan menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Bina Keuangan Daerah di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara tentang kinerja karyawan yang sudah bagus dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga, yang akan memajukan kantor sesuai dengan indikator kinerja karyawan yang ada pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Dan dalam meningkatkan upaya yang sudah baik, hal ini dapat dijabarkan melalui kemampuan pemanfaatan jam kerja secara efektif, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan daya tanggap pegawai sudah baik. Dikarenakan pimpinan Bina Keuangan Daerah yang pandai berkomunikasi dengan karyawannya guna meningkatkan mutu pelayanan serta menyediakan sarana dan fasilitas yang lengkap untuk kemajuan bidang Bina Keuda Provinsi Sumutaera Utara serta tercapainya tujuan kantor.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan selama ini maka terdapat hal yang ingin peneliti sampaikan kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara terkhususnya Bina Keuda yaitu memperkuat pengawasan, sering mengadakan pelatihan, selalu menerapkan 5S yaitu senyum, sapa, salam, sopan, dan santun terhadap karyawan dalam menjalani aktifitas dalam kantor. Kemudian untuk pimpinan kantor harus lebih peduli dan memperhatikan lagi kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Annisa Rickastari Suryadi, 2021, Analisis Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau (Studi Pada Bidang Kepegawaian dan Umum), Pekanbaru, Universitas Islam Riau.
- [2] Andayani, Wuryan.2007. Akuntansi Sektor Publik Malang: Banyumedia
- [3] Bustian, Indra. 2006. Akuntansi Sektor Publik: Suatu pengantar. Yogyakarta : Erlangga.
- [4] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi kedua). Jakarta: Balai Pustaka.
- [5] Nurmagustini, Raja Syafira. “Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS” Jurnal Polibatam 2020
- [6] Nurhayati, Ema. “Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening” Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 2 Tahun 2017.
- [7] BPKAD PROVSU, <http://bpkad.sumutprov.go.id> (Diakses Maret 14, 2022)
- [8] Peraturan Perundang-Undangan
- [9] Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- [10] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau disebut DP3 PNS

Dokumentasi

