

KINERJA APARATUR PEMERINTAH BIDANG ASET DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI KOTA SINGKAWANG

Oleh:
Uray Tria Andari
NIM. E42011087

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerja Sama Universitas Tanjung Pura
Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015

E-mail : andaritria@yahoo.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kinerja Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kota Singkawang. Penulisan Skripsi ini berdasarkan atas belum tercapainya target pencapaian Kinerja Bidang Aset. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan Kualitatif. Subjek dalam penelitian ini yaitu Kepala Bidang Aset, Kasi Bidang Aset, Staff serta Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kota Singkawang.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya beberapa fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja yang belum maksimal, hal tersebut dilihat dari 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya beberapa temuan yang menyebabkan kinerja Bidang Aset tidak mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertama, terhambatnya penginputan laporan monitoring inventarisasi barang milik daerah (BMD) yang dilakukan setiap tahun. Kedua, sistem pengelolaan aset yang masih bersifat manual. Ketiga, pelaksanaan tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Kata-kata Kunci : Kinerja, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu pegawai.

PERFORMANCE OF GOVERNMENT APPARATUS AT ASSET SECTOR IN DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET SINGKAWANG CITY

Abstract

The purpose of this research are to identify and analyze performance of Government Apparatus at Asset Sector in Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Singkawang City. This essay based on performance target accomplishment that still not attain yet. This research is descriptive research by use qualitative approachment. Subject at this research is head of Asset sector, head of section asset sector, staff and government apparatus at Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Singkawang City.

The research result show some Phenomenon that linked to performance trouble that note maximum. That can be look at 3 indicator are quality, quantity, and time accuracy. Result of thid research indicate few finding cause performance at asset sector can't attain target that has been set before. First, report of Barang Milik Daerah (BMD) inventory monitoring obstructed. Second, asset management system that still manual. Third, task implementation that not finished on time.

Key Words : *Peformance, Quality, Quantity, Time accuracy apparatus.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Sejak ditetapkannya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang telah memberikan kesempatan luas bagi daerah, khususnya kabupaten/kota untuk mengurus rumah tangganya sendiri menurut asas otonomi yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, oleh karena itu di era globalisasi yang banyak tantangan, persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme aparatur yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kepuasan dan keinginan masyarakat.

Profesionalisme yang dimaksud ialah langkah yang paling penting dan strategis untuk dilakukan adalah melalui peningkatan kinerja aparatur kearah yang lebih baik sebagai penggerak dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai sebagai aparatur pemerintah memegang peranan penting sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju

pembangunan di segala bidang. Pegawai pemerintah yang ulet, terampil, cekatan, dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing adalah sumber daya manusia yang sangat diharapkan untuk dapat mempercepat pencapaian tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur.

Tindakan yang dilakukan untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam sebuah organisasi pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius karena salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan sumber daya aparturnya, disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan oleh pimpinan organisasi itu sendiri.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan manivestasi salah satu visi pembangunan Kota Singkawang untuk menjadi salah satu titik penting untuk kemajuan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah kedepan. Pada pelaksanaannya Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Singkawang tetap menempatkan manusia sebagai subjek maupun objek dari segala aspek kehidupan. Oleh sebab itu, Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan

Aset Daerah Kota Singkawang bertumpu diatas semua bidang kehidupan masyarakat baik berupa idiologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan.

Semua bidang tersebut merupakan struktur fundamental kekuatan inti untuk menggerakkan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah yang bergerak pada perpaduan kekuatan (strategis) dari unsur swasta, masyarakat dan pemerintah. Sedangkan tingkat keberhasilan yang ingin dicapai dalam kegiatan tersebut membutuhkan langkah-langkah yang terencana, terpadu dan terukur.

Dinas Pendapatan Pengelolaan, Keuangan dan Aset Kota Singkawang yang dikepalai oleh Kepala Dinas beserta perangkatnya terus berupaya berkerja keras dan berkarya agar visi dan misi Pemerintah Kota Singkawang dapat terwujud sehingga masyarakat dapat merasakan hasil pembangunan dibidang Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah. Visi dan misi Dinas Pendapatan Pengelolaan, Keuangan dan Aset Kota Singkawang adalah terwujudnya peningkatan penerimaan daerah secara optimal dan berkelanjutan serta pengelolaan keuangan daerah yang bersih, tertib, transparan dan akuntabel demi tercapainya kreadibilitas, keterbukaan dan kehandalan sistem manajemen pengelolaan pendapatan keuangan dan aset daerah untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah

dan pembangunan menuju singkawang aman, nyaman, maju dan sejahtera berbasis jasa, perdagangan dan agro industri. Dalam waktu yang telah dilaksanakan dapat dikatakan visi Dinas Pendapatan Pengelolaan, Keuangan dan Aset Kota Singkawang secara bertahap mampu dilaksanakan dengan meningkatnya Pendapatan Asli Daerah dan Semakin membaiknya Managemen Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Singkawang.

Pada kaitan ini keberadaan Dinas Pendapatan pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Singkawang sebagai perangkat daerah mempunyai arti yang sangat strategis dan membantu tugas kepala daerah dibidang penyelenggaraan pemerintah umum, khususnya menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan tugas pembantuan dibidang Pendapatan Pengelolaan, keuangan dan Aset Daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Singkawang Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Singkawang, yang dijabarkan dengan Peraturan Walikota Singkawang Nomor 11 tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Pengelolaan, Keuangan dan Aset Pada Bidang Aset Kota Singkawang mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

Bidang Aset terdiri dari 3 seksi yaitu:

- a) Seksi Inventarisasi, Perencanaan dan Pelaporan.
- b) Seksi Pengadaan dan Distribusi.
- c) Seksi Evaluasi dan Pendayagunaan.

Bidang Aset 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 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, Perwako Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah dan Peraturan Walikota Singkawang Nomor 19 A tahun 2009 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah Kota Singkawang.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan Praktek Pengalaman Kerja (PPK) di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kota Singkawang khususnya Bidang Aset, terdapat beberapa masalah misalnya kualitas sumber daya manusia di bidang

aset ini belum maksimal, hal ini di tandai dengan adanya permasalahan seperti terhambatnya penginputan laporan monitoring inventarisasi barang milik daerah (BMD) yang dilaksanakan setiap tahun. Selain itu diketahui bahwa laporan monitoring barang inventarisasi pada tahun lalu tidak mencapai hasil yang di targetkan dalam standar operasional prosedur, permasalahan ini disebabkan karena jumlah pegawai yang masih kurang, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang ada di bidang aset.

Tugas bidang aset pengolahan dan inventaris data barang merupakan pencatatan data yang hubungannya erat dengan aset atau barang di dalam sebuah instansi. Umumnya kegiatan dalam pengolahan dan inventaris data barang adalah pencatatan barang, penempatan, dan pemeliharaan, dalam hal pengelolaan aset daerah masih banyak aset atau barang milik daerah yang belum masuk dalam data inventarisasi barang milik daerah. Permasalahan tersebut muncul akibat kurangnya sistem pengelolaan aset yang masih bersifat manual mulai dari pendataan hingga inventarisasi yang merupakan kegiatan dari penatausahaan pengelolaan dan inventaris data barang yang hanya menggunakan buku catatan besar atau pencatatan manual, sehingga untuk catatan barang di tahun-tahun sebelumnya sebagian sudah tidak ada lagi karena pengelolaan

yang digunakan masih sangat sederhana, selain itu data pengolahan barang instansi pada buku besar yang dicatat sering terjadi tidak sinkron terhadap apa yang terjadi seperti peralatan kantor yang telah rusak, aset yang tak layak pakai dan barang-barang yang telah hilang belum tercatat semuanya di akibatkan pencatatan yang masih dilakukan secara manual.

Permasalahan lain yang di temukan lagi ialah pelaksanaan tugas yang tidak terselesaikan tepat pada waktu. Permasalahan ini terlihat saat menjalankan tugas dan fungsinya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga target yang hendak dicapai tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Permasalahan ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah pelaksanaan penempatan pegawai yang tidak berdasarkan kemampuan dan keahlian, pegawai yang kurang memahami teknologi karena pengetahuan yang masih kurang, sehingga pelaksanaan dalam bekerja menjadi tidak efektif. Permasalahan ini berarti beban dan tanggung jawab tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, faktor lain misalnya jumlah pegawai juga mempengaruhi ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Jumlah pegawai pada bidang aset terdiri dari 7 orang pegawai yaitu 1 orang kepala bidang, 3 orang kasi dan 3 orang staff. Kurangnya jumlah pegawai

menyebabkan keterlambatan pelaksanaan kegiatan, hal ini mengakibatkan menurunnya prestasi kerja pegawai yang berdampak keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Aset Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang.

2. Fokus penelitian:

Berdasarkan latar belakang di atas sudah mulai terlihat suatu permasalahan namun agar penelitian ini terarah dan mencapai sasaran seperti yang diharapkan, maka penulis menganggap perlu memberikan batasan pada ruang lingkup penelitian dan memfokuskan hal tersebut. Fokus untuk penelitian ini adalah “Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Aset Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang”.

3. Rumusan Permasalahan :

Dari uraian yang penulis kemukakan di latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut “Bagaimana kinerja aparatur pemerintahan bidang aset pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang?”.

4. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari kinerja aparatur di bidang aset pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kota Singkawang,

5. Manfaat Penelitian :

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi ilmu pemerintahan yang terkait dengan kinerja aparatur pemerintah di bidang aset pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kota Singkawang serta dapat menjadi salah satu referensi dalam penelitian yang sejenis untuk menambah kepustakaan.

b. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Pemerintah terutama pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kota Singkawang diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan kinerja.

B. KAJIAN PUSTAKA DAN METODELOGI

1. Teori

a) Penilaian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001:329). Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin

dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja aparatur pada dasarnya terbentuk setelah aparatur merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan aparatur belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja aparatur akan sulit terbentuk. Kinerja aparatur adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.” (Sobandi dkk,2006:176).

Pengertian kinerja menurut Hasibuan di atas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang

diharapkan. Aparatur merupakan persamaan dari karyawan, hanya saja dapat dibedakan bahwa aparatur adalah pekerja yang digaji oleh pemerintah untuk melayani masyarakat, sedangkan karyawan adalah pekerja yang digaji oleh perusahaan untuk melayani masyarakat. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 9).

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*. Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam

penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Mangkunegara, 2006:42).

Penilaian terhadap performance atau disebut juga kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya (Gibson, 2004:39). Penilaian adalah waktu ideal untuk memusatkan perhatian kepada sasaran-sasaran individu, bukan sasara unit. Ini adalah peluang untuk menyentuh bagian dasar dan membandingkan hasil-hasil kerja dengan tolak ukur yang telah disepakati sebelumnya (Timpe,1999:249).

Agus dharma (2004:355) penelitian kinerja, hampir semua pengukuran mempertimbangkan tiga hal berikut :

- a. Kualitas, yaitu salah satu penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
- b. Kuantitas, yaitu mutu yang dihasilkan. Salah satu penilaian dengan melihat seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu salah satu cara penilaian kinerja pegawai dengan melihat sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, ketepatan waktu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan indikator kinerja diatas, penilaian terhadap aparatur dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana proses kerja aparatur di bidang Aset pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset bagaimana kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya keenam factor tersebut diatas dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

2. Pelatihan

merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupannya serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

3. Motivasi

Menurut Veitzel Rivai (2004:455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

4. Kompensasi

Masalah kompensasi selain sensitive karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja/pegawai. Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan organisasi untuk meningkatkan keluaran produksi dapat ditunjang. Dari pengertian diatas, kompensasi merupakan bentuk penghargaan, member penghargaan atas hasil yang telah dicapai. Kebijakan organisasi dalam hal kompensasi member penguatan perilaku kerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

5. Lingkungan kerja

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan

eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi tersebut telah tercapai dapat dilihat dari beberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan organisasi.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan suatu organisasi termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusianya, sehingga diperlukan sekali prinsip-prinsip atau teori-teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang manajer, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktifitas organisasinya.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis ingin mendeskripsikan berbagai informasi yang diperoleh, baik dari data dan narasumber maupun beberapa masalah di lapangan yang penulis temukan. Metode penelitian deskriptif secara umum adalah data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk melihat, mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan teknik observasi terjun langsung dilapangan, wawancara bersama narasumber, dan mengumpulkan dokumentasi terkait hasil penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kota Singkawang. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Kota Singkawang, Kepala Bidang Aset, Kasi Bidang Aset, Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang, Badan Kepegawaian Daerah Kota Singkawang, Inspektorat Kota Singkawang. dalam penelitian ini adalah kinerja aparatur di bidang aset pada dinas pendapatan

pengelolaan keuangan dan aset di Kota Singkawang.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini adalah fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja yang menunjukkan belum maksimal. Hal tersebut dilihat dari 3 indikator yaitu pada aspek Kualitas, Kuantitas dan ketepatan waktu. Pada Kualitas masih belum optimal terlihat dari hasil pencapaian kinerja bidang aset pada tahun 2013, mengenai kuantitas/jumlah pegawai atau jumlah sumber daya manusia masih dikatakan kurang sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Selanjutnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum dapat dikatakan baik karena sistem pengelolaan aset yang masih bersifat manual.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari kinerja aparatur di bidang aset pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kota Singkawang

2. Pembahasan

a. Kualitas Kinerja Pegawai

Salah satu indikator kinerja adalah kualitas. Kualitas berarti suatu pekerjaan

atau tugas yang dilakukan seseorang yang dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Pada pembahasan kualitas kinerja ini difokuskan pada kinerja pada bidang Aset pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kota Singkawang. Penelitian ini menganalisis permasalahan kualitas yang ada dengan konsep kualitas kinerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya) kualitas yang mengacu pada *output* yang dihasilkan. Selain itu, kualitas kerja juga mengacu pada sumber daya manusia berupa keahlian, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai serta standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau yang telah dilaksanakan atas tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di lapangan, bahwa Kualitas kerja pada Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang dapat dinilai belum sesuai dengan target yang hendak dicapai. Permasalahan ini terlihat pada hasil pencapaian kinerja yang masih belum mencapai persentase yang diharapkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan sebagian besar penyebab utamanya ialah kurangnya waktu dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

b. Kuantitas Kerja Pegawai

Kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari penggunaan waktu dan kualitas kerja. Pencapaian hasil kerja yang baik dipengaruhi oleh salah satu indikator yang menjadikan tolak ukur yakni adalah kuantitas kerja, yang mana indikator tersebut tentunya harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di lapangan, bahwa Kuantitas kerja pada Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang juga belum dapat dinilai baik karena mengingat jumlah pegawai yang ada di bidang aset ini masih kurang. Kepala bidang sudah mengambil jalan untuk melakukan rapat koordinasi, monitoring dan evaluasi dari setiap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan namun masih belum maksimal.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan. Oleh sebab itu, ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya saat penyelesaian tugas pekerjaan dengan waktu yang rencanakan. Ketepatan waktu merupakan suatu yang harus diwujudkan untuk mengetahui bahwa

pegawai telah memiliki hasil kerja dan konsistensi kerja yang telah menjadi kewajibannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di lapangan, bahwa Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang juga memiliki kendala. Keterlambatan sangat berpengaruh pada kualitas kinerja aparatur yang berupa pertanggung jawaban atas tugas yang di emban. Membuat rencana aksi dan *time scadule* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan walaupun pekerjaan yang kita kerjakan harus terpotong dikarenakan adanya tugas yang bersifat penting atau *Urgent* yang harus diselesaikan terdahulu.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis peroleh di lapangan dan penulis paparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pada Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang dapat dinilai belum sesuai dengan target yang hendak

dicapai. Permasalahan ini terlihat pada hasil pencapaian kinerja yang masih belum mencapai persentase yang diharapkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan sebagian besar penyebab utamanya ialah kurangnya waktu dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan

2. Kuantitas kerja pada Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang juga belum dapat dinilai baik karena mengingat jumlah pegawai yang ada dibidang aset ini masih kurang. Kepala bidang sudah mengambil jalan untuk melakukan rapat koordinasi, monitoring dan evaluasi dari setiap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan namun masih belum maksimal.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang juga memiliki kendala. Keterlambatan sangat berpengaruh pada kualitas kinerja aparatur yang berupa pertanggung jawaban atas tugas yang di emban. Membuat rencana aksi dan *time scadule* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan walaupun pekerjaan yang kita kerjakan harus terpotong dikarenakan adanya tugas yang bersifat penting atau *Urgent* yang harus diselesaikan terdahulu.

b) Saran

1. Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Singkawang khususnya Bidang Aset perlu mengusulkan untuk penambahan jumlah pegawai, agar kuantitas pegawai dan kuantitas pekerjaan menjadi sesuai dan pembagian tugas dapat dilakukan secara merata, sehingga pekerjaan tidak bertumpuk pada satu orang dan pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.
2. Memberikan pendidikan dan pelatihan agar kinerja di Bidang Aset lebih mudah di pahami dan di realisasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Senantiasa mengadakan monitoring, rapat koordinasi dan pengevaluasian agar permasalahan-permasalahan yang ada dapat diatasi secepatnya. Perlu juga menerapkan membuat *time scadule* atau rencana aksi agar pegawai dapat membagi waktu pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

c) Keterbatasan penelitian

1. Sulitnya menemukan data atau dokumen lama. Hal itu disebabkan karena banyak berkas dan data yang ada tidak diarsipkan dengan baik oleh pegawai kecamatan. Sehingga data yang diperoleh oleh peneliti masih banyak yang kurang.

2. Penulis merupakan peneliti pemula sehingga hasil penelitian kurang maksimal terutama dalam mengolah data dan melakukan wawancara sehingga penulis berharap ada peneliti-peneliti selanjutnya yang dapat memperbaiki dan menyempurnakan laporan penelitian ini.
3. Waktu penelitian yang sangat terbatas, dikarenakan izin yang diberikan oleh pihak pengasuh dan pengelola untuk melakukan penelitian di lapangan sangat singkat yakni hanya 12 (dua belas) hari, maka dari itu keterbatasan waktu penelitian membuat penulis tidak bisa maksimal dalam menggali lebih dalam lagi tentang Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) di Kantor Camat Tangaran.

E. REFERENSI

1. Buku-Buku:

Bastian, Indra 2001 *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: BPF. Bumi Aksara

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Gibson, James. L. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga

Hasibuan, H. Malayu S. P. 2007. *Manajemen Suber Daya Manusia*, (Ed Revisi9), Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kusnadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputerindo.

Mahsun, Mohammad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPF, Yogyakarta

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : CV Alfabeta

Prawirosentono, Suryadi. 2008 *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.

Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta: Graham Ilmu.

Sobandi, Baban, 2006, *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*, Yogyakarta: Humaniora

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta

Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber daya Manusia Kinerja*. Jakarta: Gramedia

Tohardi, Ahmad. 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung. Mandar Maju

Tohardi, Ahmad 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Kalbar: FISIP UNTAN.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosada Karya.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Zauhar, Soesilo. 2006. *Reformasi Administrasi : Konsep, Dimensi dan Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad Nur, 2013, *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Polewali Mandar*, Makassar, Lembaga Penerbit Universitas Hasanuddin

Syafriansah, Uray, 2012, *Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas*, Pontianak, Lembaga Penerbit Universitas Tanjung Pura.

2. Undang-Undang dan Peraturan / Jurnal / Skripsi / Tesis / Disertasi / Internet

LAKIP 2013 (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) DPPKA Kota Singkawang.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang “ Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil”.

Peraturan Walikota Singkawang Nomor 11 tahun 2009 tentang “ Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Kota Singkawang.

Peraturan Walikota Singkawang Nomor 5 tahun 2009 tentang “ Pengelolaan Barang Milik Daerah”

Peraturan Walikota Singkawang Nomor 19A tahun 2009 tentang “Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah Kota Singkawang”.

Peraturan Daerah Kota Singkawang Nomor 6 tahun 2008 tentang “ Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah”.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Uray Tria Andari
NIM / Periode lulus : E42011087 / 2015
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : andaritria@yahoo.com / 081348018000

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KINERJA APARATUR PEMERINTAH BIDANG ASET DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI KOTA SINGKAWANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

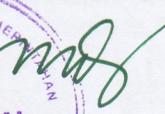
- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

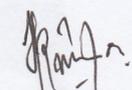
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal Prodi IP


Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : November 2015


(Uray Tria Andari)

