

PERFORMANCE OF COMMITMENT MAKING OFFICIALS

APRILIA M MUMU
JOHNNY HANNY POSUMAH
NOVIE PALAR

PPK is an official who is authorized to make decisions and actions that result in the expenditure of the budget and is responsible for the implementation of the procurement of goods or services. The focus of this research is the performance of commitment-making officials at BPJN XV Manado in terms of quantity of work, quality of work, knowledge of work, creativity, cooperation, determination, initiative and personal quality. In this case it aims to find out how the performance of commitment-making officials in the ministry of public works and public housing BPJN XV Manado. The research method used is descriptive method with a qualitative approach. The instrument in this study is the researcher itself based on theoretical indicators according to Gomes expert. The indicator consists of quantity of work, quality of work, knowledge of work, creativity, cooperation, constancy, initiative, personal quality. The data analysis technique used in this study is an interactive technique according to moleong. The results of the study show that commitment-making officials have carried out their functions well, although there are still obstacles or problems faced. Suggestions that can be given need to be increased again the quantity of work ppk.

Kata Kunci : the performance, commitment maker.

PENDAHULUAN

Dalam Perpres 54 Tahun 2010 disebutkan bahwa untuk peningkatan kualitas pelayanan publik melalui penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih, perlu didukung dengan pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Untuk meningkatkan efisien dan efektivitas penggunaan keuangan negara dibelanjakan melalui proses pengadaan atau jasa pemerintah, diperlukan upaya untuk menciptakan keterbukaan, transparansi, akuntabel serta prinsip persaingan atau kompetisi yang sehat dalam proses pengadaan barang atau jasa pemerintah yang dibiayai oleh APBN/APBD, sehingga diperoleh barang atau jasa yang terjangkau dan berkualitas serta dapat dipertanggung jawabkan baik dari segi fisik, keuangan maupun manfaatnya bagi kelancaran tugas pemerintah dalam pelayanan masyarakat. Di era lama, orang menganggap jabatan PPK merupakan jabatan basah, karena memakmurkan orang yang menjabatnya sehingga banyak pejabat struktural kadang berlomba-lomba untuk menjadi PPK. Tetapi di era reformasi ini, jabatan PPK menjadi momok bagi birokrat. Alasannya tidak lain karena PPK

sangat rentan dengan masalah hukum, terkait dengan pelaksanaan kontrak.

Sementara di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat BPJN XV Manado adalah satu pusat pelayanan kinerja Pejabat Pembuat Komitmen, Permasalahan yang sering terjadi yaitu:

1. Adanya pekerjaan pengadaan barang Dalam Perpres 54 Tahun 2010 disebutkan bahwa untuk peningkatan kualitas pelayanan publik melalui penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih, perlu didukung dengan pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Untuk meningkatkan efisien dan efektifitas penggunaan keuangan negara dibelanjakan melalui proses pengadaan atau jasa pemerintah, diperlukan upaya untuk menciptakan keterbukaan, transparansi, akuntabel serta prinsip persaingan atau kompetisi yang sehat dalam proses pengadaan barang atau jasa pemerintah yang dibiayai oleh APBN/APBD, sehingga diperoleh barang atau jasa yang terjangkau dan berkualitas serta dapat dipertanggung jawabkan baik dari segi fisik, keuangan maupun manfaatnya bagi kelancaran

tugas pemerintah dalam pelayanan masyarakat.

Seiring dengan keluarnya regulasi pengadaan barang dan jasa di lingkungan birokrasi maka akan sangat akrab istilah PPK yaitu Pejabat Pembuat Komitmen. Istilah lamanya pimpinan proyek atau pimpinan bagian proyek. Pejabat Pembuat Komitmen merupakan tokoh penting dalam pengadaan barang dan jasa, karena PPK merupakan orang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa (Perpres 54 Tahun 2010)

Di era lama, orang menganggap jabatan Pejabat Pembuat Komitmen merupakan jabatan basah, karena memakmurkan orang yang menjabatnya sehingga banyak pejabat struktural kadang berlomba-lomba untuk menjadi PPK. Tetapi di era reformasi ini, jabatan PPK menjadi momok bagi birokrat. Alasannya tidak lain karena PPK sangat rentan dengan masalah hukum, terkait dengan pelaksanaan kontrak. Akan sangat lazim kita jumpai kasus tindak pidana korupsi terkait pengadaan barang atau jasa, pastilah menyeret PPK dan penyedia barang/jasa. Hal ini merupakan konsekuensi yuridis dari dokumen kontrak yang dibuat oleh PPK dan penyedia.

Dalam kegiatan pengadaan para pihak yang terlibat dalam kegiatan pengadaan tersebut antara lain pengguna anggaran/ kuasa pengguna anggaran atau biasa disingkat PA/KPA, Unit Layanan Pengadaan, Panitia Pengadaan, Pejabatan Pengadaan dan Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan.

Berdasarkan Perpres RI Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Perpres Nomor 54 tahun 2010 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, yang disebut PPK adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, PPK adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh PA/KPA untuk mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan

pengeluaran anggaran belanja negara. Berdasarkan pengertian tersebut, maka PPK adalah pejabat yang berwenang untuk mengambil keputusan dan tindakan yang berakibat pada pengeluaran anggaran dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Jika kita melihat mekanisme pencairan anggaran belanja negara, maka peran PPK ada pada mekanisme uang persediaan dan mekanisme langsung (LS). Pada mekanisme UP, PPK berwenang untuk mengambil tindakan yang berakibat pada pengeluaran, sedangkan pada mekanisme LS, PPK bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan. Berdasarkan Perpres 70 tahun 2012, PPK memiliki tugas pokok dan kewenangan sebagai berikut; (1) Menetapkan rencana pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi spesifikasi teknis Barang/Jasa, Harga Perkiraan Sendiri (HPS dan rancangan Kontrak). (2) menerbitkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/ Jasa. (3) menyetujui bukti pembelian atau menandatangani Kuitansi/Surat Perintah Kerja (SPK)/surat perjanjian (4) melaksanakan Kontrak dengan Penyedia Barang/ Jasa (5) mengendalikan pelaksanaan Kontrak (6) melaporkan pelaksanaan/ penyelesaian Pengadaan Barang/Jasa kepada PA/KPA (7) menyerahkan hasil pekerjaan Pengadaan Barang/ Jasa kepada PA/KPA dengan Berita Acara Penyerahan (8) melaporkan kemajuan pekerjaan termasuk penyerapan anggaran dan hambatan pelaksanaan pekerjaan kepada PA/KPA setiap triwulan (9) menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

PPK berwenang untuk menguji dan menandatangani surat bukti mengenai hak tagih kepada negara. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kesesuaian antara surat bukti yang akan disahkan dan barang/jasa yang diserahkan/diselesaikan serta spesifikasi teknis yang dipersyaratkan dalam dokumen perikatan. Dalam hubungannya dengan kegiatan rutin, pengujian ini meliputi pengujian kebenaran materiil dan keabsahan surat-surat

bukti mengenai hak tagih kepada negara dan menguji kebenaran dan keabsahan dokumen/surat keputusan yang menjadi persyaratan/kelengkapan pembayaran belanja pegawai. Pasal 13 PP 45 Tahun 2013 menyatakan bahwa PPK bertanggung jawab atas kebenaran materiil dan akibat yang timbul dari penggunaan bukti mengenai hak tagih kepada negara.

Tugas Pokok Pejabat Pembuat Komitmen berkaitan erat dengan penggunaan anggaran belanja negara atau daerah, oleh karena itu dalam pelaksanaannya menuntut suatu keahlian dan ketelitian serta tanggung jawab yang berbeda dengan tugas pokok pegawai administratif lainnya. Kesalahan dalam pelaksanaan tugas PPK dapat berakibat timbulnya kerugian negara yang berujung tidak baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Pejabat Pembuat Komitmen :

Pejabat Pembuat Komitmen atau biasa disingkat PPK adalah salah satu dari Pejabat Perbendaharaan Negara pada satuan kerja (satker). PPK adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh pengguna anggaran/ kuasa pengguna anggaran untuk mengambil keputusan dan atau melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan pengeluaran anggaran pendapatan belanja negara (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Pasal 1 angka 10 Perpres No.16 Tahun 2018). Dalam pelaksanaan anggaran, PPK melaksanakan kewenangan KPA untuk melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran Anggaran Pendapatan Belanja Negara.

Tugas dan Wewenang Pejabat Pembuat Komitmen:

Dalam rangka melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran APBN, PPK memiliki tugas dan wewenang:

a. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan rencana pencairan dana

- b. Menerbitkan Surat Penunjukkan Penyedia Barang/ Jasa.
- c. Membuat, menandatangani dan melaksanakan perjanjian dengan Penyedia Barang/ Jasa.
- d. Melaksanakan Kegiatan swakelola.
- e. Memberitahukan kepada Kuasa BUN atas perjanjian yang dilakukannya.
- f. Mengendalikan pelaksanaan perikatan.
- g. Menguji dan menandatangani surat bukti mengenai hak tagih kepada negara.
- h. Membuat dan menandatangani Surat Permintaan Pembayaran (SPP) atau dokumen lain yang dipersamakan dengan SPP.
- i. Melaporkan pelaksanaan/ penyelesaian kegiatan kepada KPA, yakni berupa laporan atas pelaksanaan kegiatan, penyelesaian kegiatan, dan penyelesaian tagihan kepada negara.
- j. Menyerahkan hasil pekerjaan pelaksanaan kegiatan kepada KPA dengan Berita Acara Penyerahan.
- k. Menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan kegiatan.
- l. Melaksanakan tugas dan wewenang lainnya yang berkaitan dengan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja negara.

Peran PPK adalah:

- a. Menyusun perhitungan kebutuhan UP/TUP sebagai dasar pembuatan SPP UP/TUP. PPK merupakan pejabat yang harus mengetahui kebutuhan pendanaan kantor. Maka pada awal tahun anggaran, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari perkantoran, PPK menyusun perhitungan kebutuhan UP tersebut, untuk kemudian nantinya UP itu dikelola oleh bendahara pengeluaran. Jumlah UP ini berbeda setiap satker tergantung dari nilai DIPnya dan kebutuhan riil kantor itu untuk keperluan

satu bulan. PPK harus menghitung secara detail, sehingga kebutuhan UP tidak mengalami kekurangan atau kelebihan dalam jumlah yang relatif besar.

- b. Mengusulkan revisi POK/DIPA kepada KPA Seringkali dalam melaksanakan kegiatan kantor, tidak lepas dari revisi anggaran. Hal ini dikarenakan banyaknya perubahan jadwal, rencana kegiatan maupun kebutuhan pendanaannya untuk setiap kegiatan. Maka PPK berhak untuk mengusulkan perubahan atas DIPA dan diusulkan kepada KPA.
- c. Membuat Surat Perintah Bayar (SPBy) yang ditujukan kepada bendahara pengeluaran untuk membayarkan sejumlah uang tertentu atas beban akun dalam DIPA disertai dengan kuitansi atau bukti pembelian. Peran membuat SPBy ini merupakan hal yang baru, sehingga menambah tugas PPK. Namun karena aturan telah menetapkannya, maka tetap harus dibuat. SPBy ini berfungsi sebagai alat kontrol bagi bendahara pengeluaran untuk mengeluarkan uang. Sehingga ada check and balance dalam mekanisme pembayaran oleh bendahara pengeluaran.

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Keban (2004) kinerja merupakan terjemahan dari “performance” yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa atau prestasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan, sedangkan menurut Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka konsep suatu kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, serta kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang ditetapkan. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yang dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Kualitas sumber daya manusia merupakan keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia menjadi masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan bagi suatu organisasi, karena dengan sumber daya itulah semua organisasi dapat dikembangkan dengan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi ataupun perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Siagian, 2011).

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 dan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah.

Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan penyelenggaraan

Definisi kinerja di atas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu 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 kegiatan.

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah, ukuran, dan penilaian.

a. Kualitas kerja adalah didasarkan pada standar yang ditetapkan, **b.** kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian, dan kebersihan hasil kerja.

1. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi akan tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
2. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
3. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai dan pekerjaan serta kerjasama.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan subyek penelitian yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Husaini dan Purnomo (2009:101) mengatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah menguraikan pendapat informasi apa adanya sesuai dengan pertanyaan penelitian, kemudian analisis dengan kata-kata yang melatarbelakangi informan berperilaku seperti itu, direduksi, distigulasi, disimpulkan dan diverifikasi.

Secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian diharapkan mampu menghasilkan hasil penelitian berupa uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dalam konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh.

Penelitian yang diangkat peneliti ini dilakukan di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat BPJN XV Manado. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui kinerja pejabat pembuat komitmen.

Fokus penelitian adalah dengan mengukur tingkat keberhasilan kinerja yang dilakukan

pejabat pembuat komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan menggunakan teori dari Gomes (2003) dengan indikatornya sebagai berikut: Kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja, kreativitas, kerja sama, keteguhan, prakarsa, kualitas pribadi.

Jenis data yang dikumpulkan untuk dianalisis dalam penelitian ini ialah data primer yaitu data yang bersumber langsung dari informan yang ditentukan. Selain itu juga dikumpulkan data sekunder sebagai pelengkap/ pendukung yaitu data yang bersumber pada dokumen-dokumen yang tersedia di lokasi penelitian. Berikut ini informan yang menjadi sumber data dalam penelitian yaitu:

1. Pejabat Pembuat Komitmen
2. Koordinator Lapangan
3. Kepala Urusan Tata Usaha
4. Penata Keuangan
5. Pengadministrasian Umum

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer menurut Sanusi (2014 : 104) adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut dan peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya. Didalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara langsung kepada informan.

2. Data sekunder

Menurut Sanusi (2014 : 104) data sekunder adalah data yang sudah tersediadan dikumpulkan oleh pihak lain. Penelitian tinggal memanfaatkan data tersebut sesuai kebutuhan. Data tersebut diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen serta menjadi pelengkap data primer untuk mempertegas uraian permasalahan penelitian berupa profil pejabat pembuat komitmen.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2005 : 62), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang valid dan akurat, pengumpulan data yang di peroleh oleh peneliti yaitu melakukan wawancara langsung secara mendalam kepada informan tentang kinerja PPK, serta mencatat informasi dari informan,serta data - data yang diperoleh secara sistematis dari beberapa objek pengamatan (dokumen) yang dianggap mendukung serta dapat diperoleh pada lokasi penelitian, yang kemudian dijadikan sebagai bahan penulisan laporan hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2004 : 280 - 281), Teknik analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Langkah - langkah yang dilakukan, yaitu:

1. Penelitian memulai mengorganisasikan semua data yang telah dikumpulkan.
2. Membaca data secara keseluruhan dan membuat catatan pinggir mengenai data yang dianggap penting kemudian melakukan pengkodean data.
3. Menemukan data mengelompokkan pernyataan yang dirasakan oleh informan dengan melakukan horisonaliting yaitu setiap pernyataan dengan pernyataan yang bersifat repetitif atau tumpang tindih dihilangkan.
4. Mereduksi data, memilah, memusatkan, dan menyederhanakan data yang baru diperoleh dari penelitian yang masih mentah yang muncul dari catatan - catatan tertulis dilapangan.
5. Penyajian data, yaitu dengan merangkai dan menyusun informasi dalam bentuk satu kesatuan, selektif dan dipahami.
6. Perumusan dalam simpulan, yakni dengan melakukan tinjauan ulang dilapangan untuk

menguji kebenaran dan validitas makna yang muncul disajikan bentuk naratif.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, dalam menganalisis data yang terkumpul baik data primer maupun data sekunder akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, yang kemudian diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun hasil wawancara sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirangkum sebagai berikut, sesuai dengan indikator-indikator kinerja menurut Gomes (2003) yaitu Kuantitas kerja, Kualitas pekerjaan, Pengetahuan kerja, Kreativitas, Kerja sama, Keteguhan, Prakarsa, Kualitas pribadi. Dilihat dari kuantitas kerja, menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan soal Kuantitas kerja Pejabat Pembuat Komitmen dilihat dari jumlah kerja yang dihasilkan dan ketetapan waktu dalam pekerjaan. Menurut beberapa informan dalam hasil wawancara kuantitas kerja Pejabat Pembuat Komitmen sudah cukup baik dapat dilihat dari suksesnya beberapa pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, dan selaku Pejabat Pembuat Komitmen, PPK telah menjalankan kinerjanya sebagai pejabat pengelola keuangan di satuan kerja dengan baik hal ini dapat dilihat dari Pelaksanaan kegiatan swakelola yaitu dalam pengadaan barang atau jasa dan juga apa yang PPK kerjakan boleh terselesaikan, PPK juga selalu memberikan dorongan kepada pegawai-pegawai yang ada untuk selalu berperan aktif dalam pelaksanaan pekerjaan baik di dalam kantor maupun yang ditugaskan turun ke lapangan. Tanpa kerja sama Pejabat Pembuat Komitmen dan bawahan-bawahannya maka pekerjaan yang ada tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kualitas pekerjaan Pejabat Pembuat Komitmen dalam pelaksanaan

pekerjaan baik tetapi sebagian informan menjawab belum cukup baik, baiknya dapat dilihat dari Pejabat Pembuat Komitmen selalu berupaya memberikan pembinaan serta arahan terhadap pegawai-pegawai yang ada dalam rangka bersama-sama melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar pekerjaan yang dikerjakan boleh berhasil. Tetapi dilihat dari belum cukup baik yaitu Pejabat Pembuat Komitmen masih kurang efektif dalam pekerjaannya, sering adanya beberapa kesalahan-kesalahan kecil dalam pekerjaannya entah karena kurangnya ketelitian atau mungkin adanya faktor lain. Dilihat dari pengetahuan kerja Pejabat Pembuat Komitmen dilihat dari beberapa informan yang mengatakan belum cukup baik dan sebagian mengatakan sudah baik, dalam hal ini jika dilihat dari belum baik yaitu pengetahuan kerja dari PPK perlu ditingkatkan lagi agar supaya setiap program yang direncanakan boleh terlaksana secepatnya karena masih adanya keterlambatan dalam pekerjaan, dilihat dari sisi baiknya PPK sudah mantap kalau membuat perencanaan karena beberapa pekerjaan yang ia kerjakan sesuai apa yang diharapkan karena tidak mungkin ada pekerjaan yang baik tanpa ada perencanaan yang baik terlebih dulu. Dari hasil wawancara informan dapat disimpulkan bahwa, Pejabat Pembuat Komitmen sebenarnya bukanlah harus PPK yang Kreatif tapi yang jelas Seorang PPK itu harus adalah seorang yang kompeten, seorang yang bisa mengelola pekerjaan, seorang yang bisa mengelola risiko dengan tetap mencapai tujuan pekerjaannya yang efisien, efektif dan akuntabel. Penilaian pegawai pegawai terkait cara kerja Pejabat Pembuat Komitmen dalam pelaksanaan pekerjaan sebagian besar informan menjawab sudah baik, karena PPK mampu menjalin kerja sama yang baik, lewat mendorong dan menggerakkan bawahan-bawahannya untuk bekerja bersama-sama untuk pencapaian tujuan pekerjaan yang baik. Dapat dilihat ketika Pejabat Pembuat Komitmen ikut turun langsung ke lapangan dalam pekerjaan proyek. Dari hasil wawancara informan di atas dikatakan bahwa

ada satu informan yang menyatakan keteguhan Pejabat Pembuat Komitmen dalam pelaksanaan pekerjaannya belum sepenuhnya baik karena semua program kerja yang diprogramkan belum semuanya selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Namun demikian, sebagian besar informan menjawab sudah cukup baik karena Pejabat Pembuat Komitmen sangat disiplin waktu, mengapa saya katakan begitu, karena ketika ada pertemuan rapat kerja PPK selalu datang tepat waktu, PPK yang teguh karena ia sudah bekerja dengan benar dan jujur.

Semangat kerja Pejabat pembuat Komitmen di mata pegawai-pegawainya sebagian mengatakan sudah baik, Namun ada satu informan yang mengatakan belum baik, dilihat dari pernyataan yang sudah baik dari hasil wawancara penilaian informan bahwa Pejabat Pembuat Komitmen mampu menonjolkan semangatnya dalam bekerja, dan dilihat dari pernyataan yang tidak baik PPK perlu meningkatkan semangat kerjanya karena PPK kadang kala masih sering datang terlambat.

Berdasarkan hasil wawancara, informan sangat merasa puas dengan kualitas pribadi Pejabat Pembuat Komitmen karena PPK selalu fokus dalam bekerja, ia selalu memutuskan sesuatu dengan cepat dan tepat mempunyai inovasi dalam bekerja dan selalu sabar dalam menghadapi masalah pekerjaan. Pembahasan dilakukan mengacu pada hasil rangkuman penelitian dengan pembahasan menggunakan delapan indikator pengukuran kinerja menurut Gomes (2003:134) yaitu: kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja, kreativitas, kerja sama, keteguhan, prakarsa, kualitas pribadi. Kedelapan indikator ini dibahas sebagai berikut:

Menurut Wilson dan Heyyel (1987: 101) mengatakan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan

dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketepatan yang dimaksud disini adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja PPK sudah sangat baik akan tetapi masih adanya beberapa kesalahan-kesalahan kecil dalam pekerjaannya entah karena kurangnya ketelitian atau mungkin adanya faktor lain.

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan yaitu seseorang dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut Hasibuan (2007:87) kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dengan hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan, dan kerapian.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketetapan, kelengkapan, dan kerapian. yang dimaksud ketetapan adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Dan yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan dari penjelasan dan hasil wawancara diatas PPK dinilai telah memiliki kualitas pekerjaan yang cukup baik. Pejabat Pembuat Komitmen diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan kerja sehingga pekerjaan yang ditanganinya dapat dilakukan dengan baik, Untuk itu PPK harus memiliki kemampuan sehingga dapat

melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak mendapat masalah. Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Dilihat dari penjelasan dan hasil wawancara bahwa pengetahuan kerja PPK cukup baik dimata anggota-anggotanya tetapi harus lebih dipertahankan. Kreatifitas pada intinya merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam bentuk karya baru maupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada, yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Menurut Dedi Supriadi (1994:15) ada enam asumsi tentang kreatifitas, yaitu:

1. Setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreatifitas, dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreatifitas. Kreativitas dinyatakan dalam bentuk-bentuk produk-produk kreatif, baik berupa benda maupun gagasan. Produk kreatif merupakan "Criteria Puncak" untuk memiliki tinggi rendahnya kreatifitas seseorang. Dalam diri seseorang dan lingkungannya terdapat faktor-faktor yang menghambat dan menunjang perkembangan kreatifitas itu. Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi persamaan dan perbedaannya pada kelompok individu yang satu antara individu yang satu dengan yang lain. Kreatifitas seseorang tidak berlangsung dalamervakuman, melainkan didahului oleh dan merupakan pengembangan dari hasil-hasil kreatifitas orang-orang yang berkarya sebelumnya. Jadi kreatifitas merupakan kombinasi baru dari hal-hal yang sudah ada

sebelumnya sehingga melahirkan sesuatu yang baru. Karya kreatif tidak hanya lahir karena kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan dan motivasi yang kuat. Dilihat dari penjelasan dan rangkuman wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa PPK dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya sudah cukup baik. Kerja sama merupakan sebuah bentuk dari interaksi sosial yang bersifat asosiatif yaitu hal ini dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana mereka memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja sama juga akan timbul jika seseorang atau kelompok orang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula karna bagi mereka yang bekerja sama akan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk memenuhi segala kepentingnya. Kerja sama memiliki banyak manfaat yang bisa didapatkan oleh kedua belah pihak yang melakukan kerja sama. Menurut Kusnadi (2003) kerja sama yaitu dapat mendorong adanya persaingan yang bisa mencapai tujuannya yaitu meningkatkan produktifitas. Selain itu, dengan bekerja sama dapat meningkatkan semangat kerja individu sehingga tenaga kerja akan lebih efektif. Kerja sama juga dapat memberikan dorongan hubungan antara dua pihak menjadi lebih erat dan harmonis dan penuh kesetiakawaan, semangat kerja yang tinggi bisa muncul karena adanya kerja sama. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa PPK sangat baik dalam menjalankan tugas kerjanya dapat dilihat dari setiap adanya proses pelaksanaan kerja, PPK dapat bekerja sama dan berhubungan baik dengan bawahannya sehingga mereka merasa betah dalam bekerja, dengan jabatannya bukanlah hal yang membatasi hubungan baik dengan bawahannya. Keteguhan adalah cermin kepribadian seseorang, karena menunjukkan keyakinan kebenaran yang ditempuhnya. Keteguhan juga merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal-hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya, keteguhan dapat dilihat

dari etos kerja atau cara kita bekerja. Ketika seseorang memiliki etos kerja yang baik maka kita akan memiliki kedisiplinan yang tinggi, tanggungjawab yang tinggi, suka tolong menolong dengan rekan kerja untuk menuntaskan pekerjaan dan semangat yang tinggi dalam mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara keteguhan yang dimiliki Pejabat Pembuat Komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya PPK sangat disiplin tetapi pada penyelesaian kerjanya belum sepenuhnya baik karena semua program kerja yang diprogramkan belum semuanya selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Prakarsa atau inisiatif merupakan semangat kerja seseorang dengan menggunakan segala kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga memunculkan sesuatu yang baru/ ide-ide baru. Dalam arti luas juga inisiatif adalah daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Seseorang yang mempunyai inisiatif adalah seorang yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan. Seseorang yang berinisiatif tidak akan menunggu perintah atasan. Seseorang yang berinisiatif tidak akan menunggu perintah untuk melakukan sesuatu melainkan selalu memiliki kesadaran untuk semangat dalam bergerak menjalankan setiap tugas pekerjaannya. Semangat kerja sebagai suatu kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa PPK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pekerjaannya baik dapat dilihat dari semangat kerja PPK yang memberikan sugesti langsung kepada bawahannya untuk terus bekerja optimal dengan cara memberikan kesadaran kepada kita bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah untuk kepentingan bersama. Tetapi disisi lain PPK masih sering terlambat datang ke kantor. Kualitas pribadi merupakan bentuk tingkah laku yang baik seseorang sebagai warga masyarakat dan bernegara. Seorang pemimpin selalu dituntut untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang

mampu mendukung kedudukannya sebagai pemimpin, sehingga dengan kepribadian dan watak yang dimiliki mampu menumbuhkan semangat pada orang lain. Menjadi pemimpin yang berhasil hanya membutuhkan dua hal pertama, kepekaan terhadap hal-hal yang bisa membuat orang tergerak, dan kedua, suatu jiwa yang dapat menyebarkan semangat dan energi kepada orang lain. Kepemimpinan PPK sangat jelas terlihat suksesnya beberapa kerja yang ia tangani. Berdasarkan hasil wawancara, informan sangat merasa puas dengan kualitas pribadi Pejabat Pembuat Komitmen karena PPK selalu fokus dalam bekerja, ia selalu memutuskan sesuatu dengan cepat dan tepat mempunyai inovasi dalam bekerja dan selalu sabar dalam menghadapi masalah pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Penilaian kinerja berdasarkan kuantitas kerja terhadap Pejabat Pembuat Komitmen di BPJN XV Manado cukup baik, walaupun masih terdapat permasalahan jumlah kerja yang dilihat dari hasil kerja PPK dalam penggunaan waktu yang masih kurang baik.
2. Penilaian kinerja berdasarkan kualitas pekerjaan terhadap Pejabat Pembuat Komitmen di BPJN XV Manado cukup baik, walaupun masih ditemukan adanya beberapa kesalahan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.
3. Penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan kerja terhadap Pejabat Pembuat Komitmen di BPJN XV Manado cukup baik, karena pada umumnya PPK harus memiliki kemampuan dan wawasan pengetahuan kerja yang bagus.
4. Penilaian kinerja berdasarkan kreativitas terhadap PPK di BPJN XV Manado sudah baik, karena PPK dapat melahirkan sesuatu yang baru dan dapat memberikan solusi-solusi yang dapat meningkatkan kinerja.
5. Penilaian kinerja berdasarkan kerja sama terhadap Pejabat Pembuat Komitmen sudah baik, karena PPK BPJN XV Manado dapat bekerja sama dan juga sangat berhubungan baik dengan bawahannya.
6. Penilaian Kinerja berdasarkan keteguhan terhadap Pejabat Pembuat Komitmen cukup baik, karena PPK BPJN XV Manado sudah

bekerja dengan benar, jujur dan disiplin, walaupun masih terdapat pekerjaan yang seringkali belum selesai sesuai waktu yang ditentukan.

7. Penilaian Kinerja berdasarkan prakarsa terhadap PPK BPJN XV Manado cukup baik, semangat kerjanya yang memotivasi kepada bawahannya untuk terus bekerja optimal, walaupun disisi lain PPK masih sering terlambat datang ke kantor atau tidak tepat waktu.
8. Penilaian Kinerja berdasarkan kualitas pribadi terhadap Pejabat Pembuat Komitmen BPJN XV Manado sudah baik, karena bentuk tingkah laku yang baik dari seorang PPK dan Beliau selalu memutuskan sesuatu dengan cepat dan tepat mempunyai inovasi.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka dipandang perlu untuk memberikan beberapa saran berdasarkan kesimpulan di atas yaitu:

1. Kuantitas kerja PPK di BPJN XV Manado, perlu ditingkatkan terutama pada penggunaan waktu yang masih kurang baik.
2. Kualitas Pekerjaan PPK di BPJN XV Manado, ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan perlu ditingkatkan lagi untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.
3. Pengetahuan kerja PPK di BPJN XV Manado, PPK harus terus mempertahankan dan lebih meningkatkan kemampuan serta wawasan pengetahuan kerjanya agar tetap baik.
4. Kreativitas PPK di BPJN XV Manado, perlu ditingkatkan lagi, PPK harus memiliki sikap inisiatif dalam memberikan solusi-solusi yang dapat terus meningkatkan kinerja.
5. Kerja sama PPK perlu dipertahankan karena kerja sama PPK dengan anggota-anggotanya yang sudah terjalin sangat baik dan berharap PPK selalu menjaga kerja sama ini dan selalu bekerja sama dengan baik.
6. Keteguhan PPK perlu ditingkatkan lagi yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal penyelesaian kerja pada waktunya.
7. Prakarsa PPK BPJN XV Manado, perlu ditingkatkan lagi lebih semangat untuk datang tepat waktu ke kantor agar bisa juga menjadi contoh yang baik bagi anggotanya.

8. Kualitas Pribadi PPK di BPJN XV Manado sudah cukup baik, maka harus selalu dipertahankan dan dijaga demi kesuksesan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caetora & Graham. 2007. Pemasaran Internasional, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Dwiyanto. 2006. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press.
- Fahmi. 2011. Analisis Laporan Keuangan. Lampulo: ALFABETA.
- Keban. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahsun. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mayer & Allen. 2009. Commitment In The Workplace Theory Research And Application. California: Sage Publication.
- Moleong. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. PT Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Van Dyene & Graham. 2005. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement and Validation. Academy Management Journal, 37 (4) pp 765-802.
- Widodo. 2005. Perancangan Sistem dan Aplikasi Mikrokontroler. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sumber-sumber lain

- Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Kualitas Pelayanan Publik.

Peraturan Presiden RI Nomor 54 Tahun 2010
tentang Pengadaan Barang dan Jasa.
Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013
tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran
Pendapatan dan Belanja Negara.
Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018
tentang Anggaran Belanja Daerah.