

EVALUASI KINERJA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA DALAM MENGOPTIMALKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH

KALSUM DADI
EVELINE KAWUNG
ALFONS KIMBAL

Abstrak

Organisasi dapat memperoleh manfaat nyata dari evaluasi kinerja, termasuk pengetahuan tentang pegawai yang berkinerja sangat baik dan sangat jelek sehingga bagi pegawai tersebut dapat diberi balas jasa yang adil. Selain itu, organisasi dapat mengetahui informasi mengenai tingkat pengetahuan pegawai, Tingkat pengetahuan karyawan dipandang dapat memberikan kontribusi secara langsung pada produktivitas. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Dalam Mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik *snowball* yang berkompeten menjawab tujuan penelitian, melalui wawancara mendalam yang kemudian hasil penelitian disajikan dan dianalisis secara kualitatif. Peneliti menggunakan teori dari Bernardin dan Russel (Sudarmanto 2009:34), mengemukakan enam dimensi kinerja yaitu: Quality (Kualitas), Quantity (Kuantitas), Timelines (Waktu penyelesaian), Cost effectiveness (penggunaan sumber-sumber organisasi secara efektif), dan Need for supervisions (kemampuan pegawai bekerja tanpa adanya pengawasan). Hasil penelitian menunjukkan evaluasi kinerja dinas perindustrian dan perdagangan dalam peningkatan pendapatan asli daerah, dari segi kualitas kinerja pegawai dinas sudah baik begitupun dengan kuantitas dimana berdasarkan laporan tahun 2018 capaian kerja melebihi target yang ditetapkan, namun dalam aspek pendapatan asli daerah langsung masih jauh dari harapan, dimana target yang ditetapkan pada balai pengujian barangnya 25 % saja yang tercapai. Kinerja dinas dalam peningkatan pendapatan asli daerah (PAD), sumber peningkatan PAD dikategorikan 2 (dua) yakni secara langsung dan tidak langsung. Untuk pendapatan tidak langsung kinerja dinas sudah melebihi target yang ditetapkan, namun untuk target pendapatan daerah langsung melalui balai pengujian dan sertifikasi mutu barang belum sesuai dengan harapan dikarenakan terkendala peralatan dan sumber daya. Melalui penelitian ini disarankan kepada pimpinan dinas untuk tetap menjaga konsistensi kinerja dalam meningkatkan pendapatan daerah tidak langsung serta meningkatkan target pendapatan langsung dengan menambah peralatan dan tenaga ahli.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja, Pendapatan Asli Daerah

PENDAHULUAN

Pengukuran kualitas kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Pengukuran kualitas kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kualitas kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kualitas kinerja. Atas dasar pengukuran kualitas kinerja dapat diambil langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang, karena pengukuran atau evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, dan prestasi kerja individu, kelompok/tim dan

organisasi, sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal dalam organisasi.

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinamis, apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi merugikan organisasi. Oleh karena setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa

dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, organisasi mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai sebab dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai.

Dinas perindustrian dan perdagangan daerah provinsi Sulawesi utara merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara yang membantu gubernur dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat di bidang yang menyangkut perdagangan dan perindustrian, didalamnya terdapat banyak sekali bentuk-bentuk pelayanan publik baik perijinan, pengembangan, kerjasama, ekspor import daerah, serta kebijakan dan peraturan dibidang perdagangan baik dalam maupun luar negeri.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara, Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 56 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara serta Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 90 Tahun 2008 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara mempunyai tugas yang sangat strategis yaitu membangun dan mengembangkan bidang industri dan perdagangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Perindustrian dan Perdagangan dituntut untuk melaksanakannya dengan transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip good governance secara profesional sebagaimana dimaksud dalam

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Dengan beban kerja yang begitu besar dan penting, maka diperlukan peran dari Lembaga yakni dinas perindustrian dan perdagangan untuk membantu aparat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut secara profesional, selain itu kepemimpinan juga sangat penting dalam keberhasilan keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin yang baik dapat membuat keberhasilan sebuah usaha yang memiliki rencana lemah, tetapi seorang pemimpin yang buruk dapat merusak sebuah rencana bahkan rencana terbaik sekalipun (Sharma, 2010). Hal tersebut dikuatkan oleh Robbins (2006) yang berpendapat bahwa keberadaan pemimpin di dalam sebuah perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan laju perusahaan. Perusahaan membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih keefektifitasan yang optimal.

Agenda pembangunan bidang industri dan perdagangan sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Mengengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2016-2021 yaitu "Peningkatan Iklim Investasi dan Ekonomi Lokal/Kreatif serta "Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)". Dinas Perindustrian dan Perdagangan bertugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang Perindustrian dan Perdagangan. Dalam kurun waktu 2016-2021 dengan berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun dan memperhitungkan potensi, peluang, serta kendala yang ada maupun tantangan yang mungkin terjadi.

Kepala Dinas telah menetapkan Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara untuk mendukung agenda tersebut, yaitu "Terwujudnya Sulawesi Utara Berdikari Dalam Ekonomi,

Berdaulat Dalam Pemerintahan Dan Politik, serta Berkepribadian Dalam Budaya dengan menjadikan Industri dan Perdagangan Sulawesi Utara yang Tangguh dan Berdaya Saing menuju Kesejahteraan Masyarakat melalui Kemandirian Ekonomi, Penguatan Pasar Dalam Negeri Daerah dan Penguasaan Pangsa Pasar Ekspor Daerah.”

Langkah yang diambil oleh kepala dinas untuk mendukung visi salah satunya adalah ‘perjanjian kinerja’. Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment). Sekarang ini jumlah pegawai negeri sipil yang dimiliki oleh Disperindag Sulut sebanyak 62 pegawai yang tersebar dalam berbagai seksi dan Unit Pelaksana Teknis Dinasi (UPTD).

Pengamatan sementara peneliti pada dinas perindustrian dan perdagangan daerah provinsi Sulawesi utara belakangan ini sedikit mengalami kemunduran, misalnya beberapa hasil kerja yang kurang memuaskan seperti berkurangnya motivasi pegawai dalam bekerja terlihat dari seringnya datang terlambat, menunda pekerjaan, serta memanfaatkan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi serta adanya keluhan dari beberapa masyarakat pengunjung bahwa lambatnya proses pengurusan administrasi hal ini menunjukkan penurunan kualitas kinerja pegawai dinas perindustrian

dan perdagangan daerah provinsi Sulawesi utara, hal ini dapat berimbas pada pendapatan asli daerah dimana dengan lemahnya kinerja pegawai mempengaruhi pula perkembangan dunia industri dan perdagangan melalui target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu Keterbatasan sarana dan prasarana serta Penguasaan teknologi Industri, menambah permasalahan Lembaga. Hal-hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pemimpin Lembaga. Agar dapat sedini mungkin mencegah serta mencari solusi untuk meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai yang ada di disperindag sulut tersebut.

Secara konseptual, berhasil tidaknya penyelenggaraan pemerintahan di disperindag sulut dipengaruhi oleh kelembagaan atau pemimpin yang mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Lembaga. Kondisi tersebut dapat dilihat dari kebijakan Lembaga dalam meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai untuk mengoptimalkan pendapatan asli daerah. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa perlu untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam mengenai Evaluasi Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam Mengoptimalkan Pendapata Asli Daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif atau penelitian naturalistik adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya dengan tidak berubah dalam simbol-simbol atau bilangan. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjaring data atau informasi yang bersifat sewajarnya, mengenai suatu masalah dalam kondisi aspek, atau bidang pada obyeknya (Nawawi, 1994:104-106).

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis Evaluasi Kinerja pegawai Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara dalam Dalam Mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah. Dengan menggunakan teori dari Bernardin dan Russel (Sudarmanto 2009:34), mengemukakan enam dimensi kinerja yaitu: Quality (Kualitas)

1. Quantity (Kuantitas)
2. Timelines (Waktu penyelesaian)
3. Cost effectiveness (penggunaan sumber-sumber organisasi secara efektif)
4. Need for supervisions (kemampuan pegawai bekerja tanpa adanya pengawasan)

Informan dalam penelitian ini penulis mengambil informan yang menurut penulis dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu :

- Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- Kepala Seksi
- Kepala UPTD
- Pegawai
- Masyarakat

Teknik pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengutamakan teknik penelitian lapangan. Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan gejala yang terjadi di lapangan. Teknik ini merupakan kelanjutan dari penelitian kepustakaan yang terdapat dalam literatur dan disesuaikan dengan fakta yang ada. Dalam mengumpulkan data di lapangan penulis menggunakan instrumen berupa: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan-temuan yang berdasarkan permasalahan yang diteliti. Analisis data menurut Patton (dalam Moleong, 2000 : 67)

adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan urutan dasar. Dalam penelitian kualitatif, analisis dilakukan sepanjang penelitian berlangsung. Sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian

Demi terjaminnya keakuratan data, maka peneliti harus melakukan pemeriksaan atas keabsahan data yang diperoleh, dengan menggunakan triangulasi seperti yang dikatakan Moleong (2007 : 44) dengan teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sumber, metode, penyidik dan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang di hadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik. evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

Evaluasi kinerja yang adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.” (Simanjuntak, 2005:103). Dari pengertian tersebut, dalam penelitian ini mengkaji mengenai kinerja yang telah dilakukan oleh aparat/ pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan yang kemudian di bahas

menggunakan Teori dari Bernardin dan Russel (Sudarmanto 2009:34), mengemukakan 5 (lima) dimensi kinerja yaitu:

1. Quality (Kualitas)

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2018 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Gubernur Sulawesi Utara dan sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu

peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, serta sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan bagi *stakeholders* demi perbaikan kinerja.

Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, penyusunan Laporan Kinerja tersebut juga merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

Dari hasil wawancara dengan para informan khususnya Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sulawesi Utara terlihat bahwa kualitas aparat di Disperindag sudah baik, begitu juga dengan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh aparat, dimana telah ada perjanjian kerja untuk menjamin kualitas kerja aparat berjalan dengan baik disertai dengan pengawasan dari atasan kepada bawahan baik atasan langsung maupun tidak langsung.

Dalam rangka mendukung agenda tersebut serta memastikan kualitas organisasi, maka Kepala Dinas telah menetapkan Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara, yaitu "Terwujudnya Sulawesi Utara Berdikari Dalam Ekonomi, Berdaulat Dalam Pemerintahan Dan Politik, serta Berkepribadian Dalam Budaya dengan menjadikan Industri dan Perdagangan Sulawesi Utara yang

Tangguh dan Berdaya Saing menuju Kesejahteraan Masyarakat melalui Kemandirian Ekonomi, Penguatan Pasar Dalam Negeri Daerah dan Penguasaan Pangsa Pasar Ekspor Daerah.”

Dalam rangka mencapai visi tersebut, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menetapkan 6 (enam) misi, yaitu:

1. Mewujudkan sektor industri sebagai penggerak ekonomi kerakyatan yang mampu menghasilkan produk berkualitas, bernilai ekonomis, berdaya saing dan berorientasi pasar;
2. Mewujudkan sektor perdagangan yang mampu menciptakan atau meningkatkan sistem distribusi barang dan jasa yang efisien dan efektif dan perlindungan konsumen;
3. Meningkatkan kesadaran, kemampuan dan kemandirian konsumen untuk melindungi diri atas transaksi perdagangan;
4. Mewujudkan wahana promosi serta mengapresiasi kecintaan, kepercayaan, kebanggaan dan keyakinan atas kemampuan produksi daerah dan bernilai jual;
5. Menjadikan Sulawesi Utara sebagai Pelabuhan Ekspor Langsung di Asia Timur Pasifik serta terbentuknya tim terpadu;
6. Peningkatan daya saing ekspor melalui komoditi utama dan komoditi potensial ekspor, penetrasi pasar non-tradisional, diversifikasi pasar tujuan ekspor dan pengendalian impor.

Informan BN menjalankan tujuan dinas khususnya dalam peningkatan PAD kepala dinas melakukan beberapa strategi salah satunya dengan memaksimalkan UPTD Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang namun berdasarkan laporan kinerja tahun 2018, menyebutkan dari target yang ingin dicapai hanya 25% saja yang terealisasi. Dari hasil tersebut kualitas kerja khususnya pada UPT Balai Pengujian belum berkualitas baik.

Kualitas kerja aparat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sulawesi Utara dapat dilihat pada Laporan Kinerja Tahunan 2018 dimana target yang diberikan rata-rata tercapai bahkan melebihi target, hanya target pada Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu barang yang tidak memenuhi target, namun selain itu dapat terpenuhi atau terkendali.

Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan/ institusi dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu institusi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan institusi.

2. Quantity (Kuantitas)

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (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.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan

penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran – sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungannya dengan pekerjaan – pekerjaan lain, persyaratan – persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

Penilaian kuantitas pekerjaan, masing – masing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas dan jabatannya selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu bulan, trimester, caturwulan, semester ataupun dalam kurun waktu satu tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai maka dapat dilihat bahwa setiap pegawai bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing – masing pegawai mampu diselesaikan dengan baik oleh para pegawai. Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak ataupun seberapa besar beban kerja yang dibebankan

dan diselesaikan oleh pegawai setiap tahunnya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat diimpikan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing – masing pegawai dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan pencapaian pekerjaan masih rata-rata sesuai namun masih ada 1 target/ pekerjaan yang masih tertunda atau terbengkalai penyelesaiannya ini akan berdampak kepada target pencapaian hasil kerja tahunan. Pekerjaan tersebut adalah peningkatan Pendapatan Asli Daerah langsung yakni pada UPTD Balai Pengujian Barang.

3. Timelines (Waktu penyelesaian)

Aspek waktu penyelesaian (timelines) merupakan aspek yang berhubungan dengan pengerjaan suatu pekerjaan oleh pegawai/ aparat, hal ini membutuhkan inisiatif dari para pegawai yang ada. Aspek inisiatif juga berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan tersebut selesai pada saat dibutuhkan.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia, tetapi tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Menurut Bastian (2001:34), kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas dalam suatu

organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap bidang pada Disperindag Sulut sudah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh Informan O.L bahwa untuk pelayanan kepada masyarakat serta pengerjaan berbagai pekerjaan dilengkapi dengan Standat Operasional Prosedur (SOP) untuk mengontrol kualitas kerja serta terukurnya waktu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Yang menjadi permasalahan hanyalah penyelesaian waktu kerja pada UPTD Balai Pengujian Barang dimana berdasarkan hasil wawancara dengan informan S.L. seorang masyarakat bahwa dalam pelayanan mengalami hambatan dan berdampak lamanya suatu pekerjaan.

Namun berdasarkan Informan Kepala UPTD Balai Pengujian Barang mengenai lamanya pekerjaan sehingga berpengaruh pada tidak tercapainya target PAD pada tahun 2018 adalah karena personil untuk menguji lab kurang, peralatannya kurang mendukung, infrastruktur ruangan, bahan penunjang seperti listrik tidak stabil, air tidak lancar, alat mahal dan mudah rusak, keselamatan kerja tidak menjamin karena banyak bahan kimia yang ada dalam lab, selain itu promosi juga kurang namun dalam bidang promosi memang sengaja tidak dilakukan berlebihan. Hal tersebut dipertegas oleh Informan L.R. seorang pegawai UPTD balai pengujian barang bahwa untuk melakukan pengujian suatu bahan/ barang diperlukan bahan-bahan penunjang selain itu listrik harus stabil dan air tidak boleh kehabisan, kendalanya ada disitu listrik di UPTD Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Disperindag Sulut terkadang mati tanpa sebab atau pemberitahuan serta airnya juga tidak lancar, akibatnya apabila kedua hal tersebut jadi apalagi secara terus menerus, akan mengakibatkan kerusakan pada alat.

4. Cost effectiveness (penggunaan sumber-sumber organisasi secara efektif)

Penggunaan sumber-sumber organisasi secara efektif, merupakan bagian dari pengertian manajemen seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan, bisa dikatakan juga manajemen itu adalah ilmu untuk mengatur sesuatu dalam sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam sebuah team.

Dari pengertian tersebut, dapat diasumsikan bahwa dalam menjalankan sebuah tujuan organisasi, sebuah institusi pemerintahan termasuk Disperindag Prov. Sulut harus memiliki sumberdaya-sumberdaya yang kemudian dimanfaatkan sebaik mungkin untuk tujuan organisasi. Dari hasil penelitian lapangan dan penelusuran data sekunder Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara memiliki banya sumberdaya pendukung selain jumlah pegawai yang memadai juga anggaran yang tertata pada APBD Provinsi serta peralatan pendukung, walaupun masih memiliki kekurangan pada implementasinya pada UPTD Balai Pengujian Barang, dimana masih kurangnya tenaga ahli dalam pengoperasian peralatan pengujian barang, sesuai dengan penuturan dari Informan Kepala UPTD Pengujian barang.

Dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ada, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara mendapatkan alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebesar Rp. 18.776.470.400. Anggaran tersebut terbagi menjadi Belanja Tidak Langsung (BTL) sebesar Rp. 7.860.293.000 dan Belanja Langsung (BL) sebesar Rp. 10.916.177.400. Pagu anggaran tersebut berhasil direalisasikan sebesar 87,02 % atau sebesar

Rp. 16.338.672.274, dengan rincian Belanja Tidak Langsung (BTL) sebesar Rp. 7.107.686.737 dan Belanja Langsung (BL) sebesar Rp. 9.230.985.537.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara pada tahun 2018 juga mendapat alokasi anggaran APBN (Dana Dekonsentrasi) sebesar Rp. 5.033.970.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 4.614732.290 (89,48 %).

Realisasi anggaran Dana Dekonsentrasi (APBN) untuk Satuan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun Anggaran 2018 dari total anggaran sebesar Rp. 4.889.297.000 dan realisasi sebesar Rp. 4.750.248.000 atau 97,16%.

Program Satuan Kerja Bidang Perdagangan Dalam Negeri realisasi anggaran sebesar 94,21% dan Bidang Perdagangan Luar Negeri realisasi anggaran sebesar 96,91% disebabkan karena terjadi selisih pembiayaan dari setiap komponen kegiatan antara lain biaya perjalanan dinas, pembayaran narasumber dan biaya operasional lainnya.

5. Need for supervisions (kemampuan pegawai bekerja tanpa adanya pengawasan)

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985:154). Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Namun pada perkembangannya, dalam sebuah organisasi, apabila pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan langsung oleh atasan merupakan kemajuan dalam kehidupan sebuah organisasi. Dengan demikian, apabila hal tersebut terjadi, maka penghematan pada bagian pengawasan akan berjalan efektif.

Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara, sudah mulai berjalan dimana ada beberapa bidang kemampuan aparat telah baik meskipun tanpa adanya pengawasan oleh atasan, hal tersebut sesuai dengan penuturan dari Informan J.K yang merupakan Kepala Disperindag Sulut yang mengatakan bahwa Di Disperindag Sulut pengawasan berjalan sesuai dengan tupoksinya dimana ada kepala sub bagian dan kepala bidang yang mengawasi bidangnya masing-masing saya juga mengawasi semua pegawai yang ada. Dari yang saya lihat memang masih ada beberapa pegawai yang perlu diawasi pekerjaannya, namun juga sudah ada yang tidak perlu diawasi, namun bagi saya yang penting pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Evaluasi terhadap Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara ditunjukkan dengan adanya laporan kinerja dinas yang

- terakhir pada tahun 2018. Dari hasil penelitian mengenai kinerja dinas dalam peningkatan pendapatan asli daerah (PAD), sumber peningkatan PAD dikategorikan 2 (dua) yakni secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung melalui UPTD Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang yang bertugas menyelenggarakan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat yakni melaksanakan pengujian dari pelayanan tersebut berkontribusi dalam peningkatan PAD. Secara tidak langsung, peningkatan PAD melalui pelaksanaan tugas pada program ekspor, import, program Usaha kecil dan Menengah serta Program Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).
2. Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara dalam peningkatan PAD secara langsung tidak maksimal melalui UPTD Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang target tahun 2018 sebesar Rp.10.000.000, namun pada realisasinya akhir tahun 2019 hanya Rp. 5.102.500 atau sebesar 51.03%. peningkatan PAD secara tidak langsung berjalan maksimal dan efektif bahkan melebihi target yang ditetapkan.
 3. Penggunaan sarana dan prasarana dalam peningkatan PAD, belum sepenuhnya maksimal, terutama pada program PAD secara langsung di UPTD Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang, masih kurangnya kuantitas tenaga ahli, kemampuan aparat dalam mengoperasikan peralatan mengakibatkan banyak masyarakat pengguna peralatan kecewa dan berpindah ketempat lain, hal tersebut yang menyebabkan tidak tercapainya target PAD yang ditetapkan pada tahun 2018, belum lagi mahalnya suku cadang serta seringnya terjadi pemadaman listrik dan air semakin menambah masalah dalam pelayanan pada masyarakat.

SARAN

1. Dalam rangka meningkatkan peningkatan kinerja, disarankan kepada Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara untuk menambah tenaga ahli pada UPTD Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang, selain itu pembelian Generator untuk peralatan pengujian barang yang berkapasitas lebih besar diutamakan karena dengan berjalannya pengujian dan sertifikasi mutu akan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).
2. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara dapat juga bekerjasama atau menggandeng pihak swasta dalam pengujian dan sertifikasi barang dengan mengeluarkan regulasi yang jelas dalam memayungi kegiatan tersebut. Dengan begitu dinas dapat menghemat pengeluaran dan mampu meningkatkan PAD.
3. Perlunya konsistensi lembaga dalam pelaksanaan program kerja, terutama dalam membantu daerah meningkatkan PADnya. Kinerja tahun 2018 yang sudah baik, perlu dipertahankan dan disarankan untuk meningkatkan target kerja tentunya tetap dengan pengawasan melekat untuk meningkatkan produktivitas kelembagaan.

DAFTAR PUSTAKA

- RukyAchmad S. . 2006, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia.
- Arikunto, *Metode Penelitian Sosial*, Rajawali Pers, Jakarta, 1998.
- Bachri, Bachtiar S. 2010. Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. Universitas Negri Surabaya. Surabaya.
- Dharma, Surya. (2009). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan. Penerapannya. Yogyakarta:Pustaka Pelajar

- Hasibuan Malayu, 2013, Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Hamalik, oemar. 2001. Pengembangan sumberdaya manusia manajemen peletihan Ketatanegaraan; pendekatan terpadu jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Simamora Henry, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Kanfer Ruth. Ackerman, Philip L., 2009. Test Length and Cognitive Fatigue: An Empirical Examination of Effects on Performance and Test-Taker Reaction. *Journal of Experimental Psychology*, 15(2): 163-181.
- Keban, T. Yermias. 2010. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara A.A. P. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000)
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru). Jilid 1-2. Rineka Cipta. Jakarta
- Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara,
- Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 56 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara
- Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 90 Tahun 2008 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara
- Rumawas W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado. Unsrat Press.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Steiner G & Miner J.B. Kebijakan dan Strategi Manajemen. (Ticoalu & Agus Dharma, Trans) Jakarta. Penerbit. Airlangga
- Supriyono. 1997. Evaluasi Kinerja. Jurnal Bina Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Alfabeta, Bandung
- Sondang Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey
- Wungu & Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka