

KINERJA PENGELOLA BARANG MILIK DAERAH PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MINAHASA

PERFORMANCE OF REGIONAL PROPERTY MANAGEMENT IN MINAHASA REGIONAL GOVERNMENT

Florah J. Rumbayan⁽¹⁾, **Femmy Tulusan**⁽²⁾, **Deysi Tampongogoy**⁽²⁾

- 1) Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa
2) Staf Pengajar dan Peneliti pada PS Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Universitas Sam Ratulangi, Manado
*Penulis untuk korespondensi: florahjeklin@gmail.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id : 23 Januari 2022
Disetujui diterbitkan : 28 Januari 2022

ABSTRACT

This research aims to analyze and describe the performance of regional property managers in the Minahasa Regency local government. This research was conducted from October to December 2021. This research used descriptive qualitative methods to describe aspects related to the object of research in depth. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The results of the research indicate that the quality of employees is still very lacking, especially in the field of Information and Technology with the constraints that occur are the sources of funding that are still lacking and have an impact on the limitations of existing equipment and resource capacity is still very lacking because they have not maximally understood the basic management of regional property and have not mastering Information and Technology. the quantity of work is good enough but not maximized because understanding of the duties and abilities of employees is still lacking so that in carrying out tasks there are still delays and still need direction from superiors. In Aspects of time use at work, employee attendance using a fingerprint system and monitored on time. Relations between fellow employees and superiors are well established and a conducive atmosphere is created. The initiative in carrying out the duties of employees is still waiting for orders/directions from superiors and still lacks initiative in doing things without prior instructions.

Keywords: employee performance; regional property

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja pengelola barang milik daerah pada pemerintah daerah Kabupaten Minahasa. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2021. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan aspek-aspek yang berkaitan dengan objek penelitian secara mendalam. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pegawai masih sangat kurang khususnya di bidang Informasi Teknologi dengan kendala yang terjadi ialah pada sumber pendanaan yang masih kurang dan berdampak pada keterbatasan peralatan yang ada serta kapasitas sumber daya masih sangat kurang karena belum maksimal memahami dasar pengelolaan barang milik daerah dan belum menguasai Informasi Teknologi. kuantitas pekerjaan sudah cukup baik namun belum maksimal kerana pemahaman tentang tugas serta kemampuan pegawai masih kurang sehingga dalam pengerjaan tugas masih terjadi keterlambatan dan masih perlu arahan dari atasan. Aspek penggunaan waktu dalam bekerja, kehadiran pegawai menggunakan sistem fingerprint dan terpantau tepat waktu. Hubungan antar sesama pegawai dan atasan terjalin dengan baik dan tercipta suasana yang kondusif. Inisiatif dalam melaksanakan tugas para pegawai masih menunggu perintah/arahan dari atasan dan masih kurang inisiatif dalam mengerjakan sesuatu tanpa petunjuk terlebih dahulu.

Kata Kunci: kinerja pegawai; barang milik daerah

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja ASN bangsa Indonesia hingga kini (2022) masih sangat familiar dengan perilaku berikut ini; korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta beberapa kelemahan esensial kualitas SDM lainnya, dalam hal; disiplin, kompetensi, daya juang, kreatif, inovatif, efektif dan birokrasi biaya mahal. Kelemahan kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) tentunya tidak untuk diratapi, apalagi jadi polemik politik. Akan tetapi jauh lebih bijak menempatkan kualitas SDM ASN sebagai momentum untuk berbenah agar ke depan menjadi lebih berkualitas menghadapi era globalisasi.

Era Globalisasi yang ditandai dengan persaingan di segala bidang, lintas bangsa dan negara. Persaingan tidak hanya dalam ruang lingkup ASN dalam sebuah negara, juga menerjang antar perusahaan - perusahaan multi lateral, dalam bidang: peningkatan Finansial, Sumber Daya Alam, Teknologi, dan terlebih peningkatan kualitas tenaga kerja yang profesional. Karena kualitas tenaga kerja merupakan penggerak kemajuan sebuah bangsa.

Globalisasi berdampak pada perubahan dalam segala bidang kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi menuntut setiap bangsa secara serius dan hati - hati mengolah efek positif untuk kepentingan bangsa. Drucker (2000) bahwa Abad Abad 21 merupakan tantangan bagi para Manajer dalam mengolah pekerjaan dan mengatur tenaga kerja. Bahkan lebih kreatif dan inovatif untuk menemukan dan mengembangkan semua potensi tenaga kerja. Oleh karena hanya Manajer yang berkualitas layak menjadi pemimpin organisasi dan perusahaan. Standar Manajer berkualitas di antaranya memiliki wawasan perubahan, memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian serta produktif.

Perubahan global pada dasarnya lebih sebagai kesempatan bagi semua negara untuk menakar kapasitas kemampuan negara tersebut. Arus perubahan tidak bisa dikendalikan atau dihentikan oleh siapapun. Bahwa perubahan berdampak positif dan negatif adalah sebuah fakta. Dengan demikian dampak negatif atau positif dari perubahan itu merupakan pilihan - pilihan dari setiap orang atau sebuah negara. Ketika

memanfaatkan teknologi sebagai sarana mendekatkan jarak, maka disebut positif. Tetapi menggunakan teknologi untuk hal - hal melanggar hukum, jelas disebut negatif.

Globalisasi telah membuka ruang dan peluang bagi semua makhluk di kolong bumi ini untuk memanfaatkan semua hal - hal positif bagi kemajuan dan kesejahteraan manusia. Menjadi sumber masalah adalah ketika manusia pribadi, kelompok, negara memanfaatkan kemajuan global dengan cara - cara yang keliru.

Persaingan era globalisasi hanya menyediakan satu peluang bagi semua bangsa, yakni sebagai bangsa pemenang. "Bagaimana kesiapan kualitas kinerja ASN menghadapi era globalisasi?" Jelas bangsa Indonesia tidak ada pilihan lain, kecuali sebagai pemenang. Artinya bangsa Indonesia hendaknya sudah berbenah diri dengan meningkatkan kualitas ASN. Adapun alasan: Pertama: dalam era globalisasi tidak tersedia ruang dan peluang bagi bangsa dengan kualitas kinerja SDM rendah yang ditandai dengan banyak masalah. Kedua: Negara (pemerintah) berkewajiban meningkatkan kualitas kinerja ASN yang profesional, jujur, berpikiran positif dan kritis, punya karakter baik, memiliki kompetensi, kesehatan mental, punya integritas kepribadian, punya daya saing, punya mental pemenang.

Mental pemenang rupanya sebagai salah satu syarat penting bagi setiap pegawai pemerintah juga karyawan perusahaan. Standar nilai dalam bekerja yang lazim dikenal dengan kinerja. Kinerja pegawai atau karyawan terlahir dari motivasi diri untuk mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab serta dukungan dari sesama pegawai atau staf.

Menurut (Sugiyarti, 2012), kinerja lazimnya berkenaan dengan cara kerja organisasi, cara kerja pegawai pemerintah, cara kerja karyawan perusahaan. Maka ketika berbicara cara kerja (kinerja) secara langsung berhubungan dengan tenaga kerja manusia dalam hal; kemampuan memimpin, keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi, ketrampilan dalam manajemen administrasi dan manajemen manusia.

Manajemen kinerja mengandalkan kapasitas setiap pegawai/karyawan yang memiliki klasifikasi standar kemampuan, keahlian, memiliki sikap mental yang baik, punya daya juang, kemampuan inovatif dan kreatif, memiliki motivasi dan kompetensi serta sikap menghargai kinerja (Wibowo, 2012).

Kamus Besar Bahasa Indonesia mambatasi pengetian kinerja sebagai sebuah prestasi atau pencapaian sebuah hasil kerja. Sebaliknya Stolovitch and Keeps (1992) kinerja sebagai rangkaian keberhasilan - keberhasilan yang dicapai dan terlebih pada aksi nyata atau tindakan nyata serta cara mengoperasionalisasi pekerjaan sesuai harapan dan kepercayaan konsumen. Selanjutnya Griffin (1987) kinerja lebih merupakan akumulasi keberhasilan pekerjaan sehingga jadi modal kerja dan kebanggaan pekerja.

Tyson and Jackson (2000), kinerja hendaknya direncanakan secara matang dan terperinci dalam bentuk konsep-konsep sederhana. Terlebih konsep tersebut berdasarkan asumsi atau kajian - kajian untuk memastikan bahwa tim kerja secara bertahap meningkatkan kinerja. Sekaligus melakukan monitoring dan evaluasi untuk mengetahui faktor - faktor penghambat sehingga gagal dan faktor penunjang keberhasilan.

Kinerja merupakan prasyarat penting bagi Badan Pengelola Aset Daerah Kabupaten Minahasa. Membutuhkan akurasi data (data base) tentang; jenis aset, jumlah aset, ukuran aset, lokasi aset, keadaan aset, status aset dan selanjutnya dipublikasikan agar masyarakat ikut mengawasi aset - aset tersebut. Peran pemerintah Kabupaten Minahasa mengola aset - aset tersebut untuk membangun daerah. Salah satu manfaat aset adalah sebagai sarana penunjang dalam memaksimalkan kinerja operasional. Misalnya: Kendaraan (aset bergerak) sangat membantu aktifitas pegawai. Bangunan, gedung - gedung hingga lahan perkebunan (aset tidak bergerak) lainnya. Semua aset daerah butuh penataan dan pengakuan sebagai aset negara yang dipercayakan tata kelola pada daerah.

Penyerahan pengelolaan aset kepada pemerintah daerah harus mengacu pada tata aturan (peraturan) yang dibuat oleh pemerintah. Dalam hal ini yang diserahkan bukan hanya aset dalam bentuk barang saja, juga pegawai pengelola aset yang berkompeten. Artinya pegawai yang bertugas harus mengerti cara kerja Badan kelola aset dengan semua aturannya.

Cara kerja Badan pengelolaan aset daerah hampir serupa dengan pengelolaan aset perusahaan. Tujuan pengelolaan aset daerah

seyogianya memberikan hasil nyata berupa pembangunan jalan setapak, perbaikan jalan - jalan di kampung, perbaikan got air di lorong - lorong sempit, lampu penerangan kampung, dllnya. Pengelolaan aset benar - benar dapat dinikmati oleh semua masyarakat. Oleh karena itu penerapan manajemen modern sudah merupakan sebuah keharusan bagi Badan pengelola aset daerah Kabupaten Minahasa. Dengan demikian kinerja pegawai menjadi lebih efisien, efektif dan optimal dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan.

Perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasi secara periodik dan berkelanjutan guna mengukur tingkat akurasi kinerja terhadap apa yang sudah dikerjakan hari ini juga melakukan kajian - kajian sebagai bentukantisipasi di masa depan. Kajian - kajian terhadap potensi aset daerah dan kondisi aset daerah terkini hendaknya berawal dari melakukan validasi data terkini. Dengan melakukan validasi data maka akan lebih mudah mengetahui dan mengukur potensi kekayaan aset serta perencanaan yang matang ketika hendak menggunakan aset - aset tersebut sesuai peruntukannya.

Pengamanan aset daerah pada prinsipnya dilimpahkan kepada pemerintah daerah masing - masing, tepatnya disebut Badan Pengelola Aset Daerah Kabupaten/Kota. Dalam pelaksanaan pengamanan membutuhkan dua hal, yakni; (1) Biaya operasional. Biaya operasional meliputi biaya pemeliharaan semua kekayaan atau aset yang sudah ada, juga biaya membeli atau pengadaan aset baru. Namun hingga kini biaya operasional masih ada kendala di mana biaya operasional dan biaya pemeliharaan aset tidak diakomodir dalam belanja investasi modal atau terpisah dengan belanja investasi modal. (2) Pengawasan melekat. Berbicara aset daerah berarti berkaitan dengan harta kekayaan daerah, berkaitan dengan nilai uang yang sangat tinggi. Pengawasan melekat sangat wajar dan seharusnya demikian. Tetapi sifatnya semata - mata memberi dukungan positif agar kinerja tetap optimal dan efektif.

Penerapan manajemen modern dalam pengawasan dan pengamanan aset daerah membutuhkan konsistensi menerapkan prinsip, aturan dan mekanisme yang telah berlaku. Meningkatkan kontrol dan pengawasan aset bisa

dilakukan bersama - sama antara pegawai, masyarakat dan aparat. Dengan demikian sejak dini dapat mencegah usaha - usaha menyalahgunakan aset - aset daerah untuk kepentingan diri sendiri atau kelompok. Singkat kata, kebersamaan masyarakat, aparat, dan pegawai mengawasi aset - aset daerah agar dapat mencegah pemindahan kepemilikan dan penyalahgunaan aset milik daerah.

Mengamankan aset daerah merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor : 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang petunjuk teknis penataan organisasi perangkat daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010.

Mengacu pada peraturan Menteri tersebut maka Pemerintah Kabupaten Minahasa membentuk Perangkat Daerah dengan Peraturan Bupati Minahasa Nomor 4 Tahun 2016. Peraturan tersebut ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Minahasa Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Keputusan Bupati Minahasa Nomor 64 Tahun 2016 mengesahkan tugas dan kewenangan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, mengemban tugas; merencanakan, melaksanakan kebijakan daerah serta membantu bidang Keuangan dan Aset Daerah. Adapun tugas dan kewenangan pemerintah daerah; 1) Perencanaan dan pengelolaan aset; 2) Pengkoordinasi penyusunan rancangan Anggaran Perbelanjaan Barang Daerah (APBD); 3) Pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian anggaran di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah; 4) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelayanan administrasi ketatausahaan, yang meliputi Perencanaan Program, Keuangan, Kepegawaian dan Umum; 5) Penyusunan Laporan Keuangan Daerah dalam rangka Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD.

Menurut A. Gima Sugijama (2013) Badan pengelola aset daerah bekerja lebih cerdas, lebih sabar dan telaten untuk memastikan, mendata, menjaga, mengawasi, memelihara, menginventarisir semua aset.

Untuk mendapatkan akurasi informasi sekitar kinerja Badan Pengelola Aset Daerah Kabupaten Minahasa, Penulis mengadakan diskusi dengan beberapa orang pegawai. Hasil diskusi menyimpulkan kinerja Badan pengelola aset Kabupaten Minahasa masih bermasalah, di antaranya:

1. Kualitas SDM. Dari sisi pendidikan formal boleh dibilang lumayan baik sehingga sangat layak ditempatkan sebagai pegawai di kantor tersebut. Permasalahan adalah kapasitas kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan sangat lemah. Bahkan kadang - kadang sudah diberikan petunjuk berkali - kali toh masih belum bisa juga.
2. Lemah daya juang dan kemauan untuk berubah. Budaya berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas masih jauh dari harapan. Adapun faktor penyebab di antaranya lemah budaya baca. Boleh dibilang budaya baca sangat membantu untuk mengerti tata aturan yang berlaku. Melalui banyak membaca terbangun intuisi untuk mengikuti peraturan di kantor dengan kesadaran bukan karena terpaksa.
3. Terperangkap budaya menunggu perintah Atasan. Atasan juga manusia biasa, punya batas - batas toleransi kesabaran. Terkadang kesal menghadapi pegawai dengan kualitas rendah. Semua karakter pegawai secara langsung bermuara pada penyelesaian tugas dan pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini butuh kesadaran semua pegawai bahwa ketika setiap pegawai menunda satu saja pekerjaan, berarti beban kerja kian menumpuk. Jadi bekerja efektif dan efisien sebagai solusi menyelesaikan pekerjaan sehingga menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Disiplin kerja. Kelemahan lainnya kinerja badan pengelola aset daerah Kabupaten Minahasa adalah masalah disiplin. Akibatnya semua pekerjaan sulit diselesaikan sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah maka rumusan masalah: “Bagaimana Kinerja Pengelola Barang Milik Daerah pada Pemerintah Kabupaten Minahasa?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu mendeskripsi dan menganalisis manajemen sumberdaya manusia pengelola barang milik daerah Kabupaten Minahasa.

Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan hendak memberikan suatu manfaat baik secara Teoritis maupun Praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini sebagai acuan penelitian selanjutnya dengan topik - topik serupa penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kasanah keilmuan untuk perkembangan studi Pengelolaan Sumber Daya Pembangunan, terlebih kajian analisis kinerja dan sumber daya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Kabupaten Minahasa diharapkan hasil penelitian ini sebagai acuan membangun kualitas kinerja pegawai sesuai dengan Tupoksi.
- b. Bagi pengambil keputusan di Kabupaten Minahasa hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk lebih serius mengola, merencanakan, melaksanakan, dengan menyediakan biaya operasional yang cukup, dan tenaga berkompeten sesuai tuntutan era globalisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Minahasa dengan rentang waktu penelitian sejak Oktober – Desember.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna mendeskripsikan aspek-aspek yang berkaitan dengan objek penelitian secara mendalam. Penelitian kualitatif sangat cocok digunakan untuk masalah penelitian yang belum jelas, untuk memahami makna dibalik

data yang tampak, untuk memahami interaksi sosial, untuk memahami perasaan orang lain, untuk mengembangkan teori, Sugiyono (2017) dalam Simamora dan Abdul (2013).

Informan Penelitian

Informan penelitian ini terdiri Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Staff dan Pelaksana yang berjumlah 13 informan.

Fokus penelitian

Fokus penelitian ini yaitu dimensi pada Mangkunegara (2009) yaitu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu, kerja sama dan inisiatif.

Sumber Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Data Primer. Semua data yang diperoleh Penulis melalui hasil wawancara mendalam langsung dengan informan. Keabsahan dan keaslian data dapat dipertanggungjawabkan. Hasil wawancara dengan setiap informan dapat dibuktikan dengan foto kegiatan, catatan tentang data diri informan, catatan ringkasan wawancara, dan rekaman hasil wawancara.
2. Data Sekunder. Penulis telah mengumpulkan semua data yang bersumber dari literatur, buku - buku penunjang, jurnal penelitian terdahulu, dan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan setiap infoman dengan cara mendekati informan satu persatu. Sepanjang wawancara Penulis melakukan komunikasi dialogis sehingga tercipta suasana rileks, santai tapi serius. Setiap pernyataan/penjelasan dan pendalaman materi dilakukan secara spontan dengan panduan pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan semua jawaban dicatat dan direkam.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengenalan awal terhadap obyek penelitian sehingga disebut dengan kegiatan pra penelitian. Kegiatan yang dilakukan Penulis mengamati obyek penelitian dan melakukan diskusi pengenalan dengan beberapa pihak yang diyakini berkompeten dengan obyek penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Penulis mengumpulkan informasi yang sesuai dengan judul penelitian dari artikel surat kabar, buku-buku, karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Tujuan untuk memperkaya wawasan, kedalaman kajian dan analisis, menentukan metode penelitian serta konsep - konsep yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan Penulis dengan mengacu pada data lapangan hasil wawancara dengan semua informan. Data lapang ini masih berupa data mentah sehingga butuh olahan, menyusun sistematika sehingga mudah dipahami untuk selanjutnya dipublikasikan. Maka acuan analisis dalam penelitian ini yaitu; reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Hasil wawancara biasanya informan sampaikan banyak informasi. Ada informasi sesuai konteks penelitian, tetapi ada juga informasi di luar konteks. Semua data yang sesuai dengan penelitian dikumpulkan untuk selanjutnya dipilah - pilah sesuai kebutuhan penelitian. Sementara data - data di luar konteks penelitian langsung dikeluarkan atau dibuang saja. Dengan demikian data yang telah direduksi mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya jika dibutuhkan.

2. *Data Display* (Penyajian data)

Data - data mentah dari lapangan yang sudah direduksi akan disimpan dan display, sebaliknya data yang tidak relevan dibuang. Penyajian data terlebih dahulu mengorganisasikan data atau mengkomparasikan semua data sehingga semua data dianalisis secara bersama - sama untuk selanjutnya melakukan penyajian data.

3. *Conclusion/Verying* (Penarikan simpulan)

Peneliti mengimplementasikan prinsip induktif dengan mengacu pada display data yang telah dibuat (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kualitas Kerja

- a. Kehadiran terpantau melalui sistem finger print;
- b. Semua Barang Milik Daerah milik Kabupaten Minahasa terdata, teridentifikasi dengan jelas pengguna dan diperuntukannya;
- c. Peningkatan dan pengelolaan database BMD membutuhkan keahlian pokok di bidang IT;
- d. Kinerja pegawai belum maksimal karena kurangnya pemahaman akan tugas pokok dengan standar laporan lebih mengarah ke sistem online;
- e. Sumber daya manusia masih sangat kurang dan diperlukan orang yang menguasai IT dan manajemen;
- f. Pegawai masih sangat memerlukan pendidikan/profesi yang berkaitan dengan bidang Komputer, Ekonomi, Akuntansi, dalam menunjang kualitas pekerjaan;
- g. Pengelolaan aset dengan cara perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, dan penertiban pengamanan aset, dan bersinergi;
- h. Para pegawai dituntut harus jujur, tegas dan memiliki kompetensi yang mempunyai dalam memegang jabatan masing-masing bidang.

Kuantitas Pekerjaan

- a. Kuantitas pekerjaan cukup baik namun belum maksimal;
- b. Pegawai masih bekerja berdasarkan kemauan semata tanpa memperhatikan tanggung jawabnya;
- c. Beberapa pegawai masih lambat dalam mengerjakan pekerjaannya dan masih perlu arahan dari atasan serta tidak memiliki inovasi dalam bekerja;
- d. Tidak tersedianya sumber dana untuk peningkatan kapasitas dalam mengikut Diklat atau Bimtek yang ada demi meningkatkan pemahaman pegawai dalam mengelola aset daerah;

- e. Menertibkan aset yang tercatat harus sama dengan fisik aset yang ada;
- f. Melaporkan kepada atasan atas apa yang sudah dikerjakan baik di kantor maupun di lapangan.

Penggunaan Waktu

- a. Berdasarkan daftar hadir menggunakan sistem fingerprint terpantau pegawai datang dan pulang tepat waktu namun pada jam kerja sering meninggalkan kantor dengan alasan yang tidak jelas;
- b. Beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu karena kekurangan sumber daya.
- c. Kurangnya data-data yang diperlukan sehingga agak sulit memantau kinerja.
- d. Pada saat pandemi Covid-19 para pegawai diberikan dispensasi untuk datang dan pulang kantor.

Kerja Sama

- a. Kerjasama terjalin dengan baik antar sesama pegawai dan atasan;
- b. Pimpinan memberikan reward dan punishment bagi para pegawai sesuai kinerja masing-masing;
- c. Kontribusi pegawai mutlak diberikan itu merupakan tanggung jawab utama selaku Aparatur Sipil Negara dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa kontribusi pegawai sangat besar;

Inisiatif

- a. Inisiatif para pegawai masih sangat kurang dan harus menunggu petunjuk dari atasan mengenai hal-hal tertentu;
- b. Walaupun standar operasional prosedur sudah ada tetapi para pegawai masih terpaku pada pola yang sudah diberikan dan tidak kreatif dalam pengembangan kerja yang menarik;
- c. Kurangnya perbaikan pekerjaan yang salah untuk tertib administrasi dan pelaporan aset;
- d. Inovasi dapat muncul dari beban kerja dan tingkat kesulitan suatu pekerjaan dan kasus tertentu;
- e. Berdiskusi mencari inovasi yang terbaik untuk menyelesaikan tugas baik administrasi maupun inovasi di lapangan dengan memberikan motivasi cara memelihara dan menjaga semua barang milik daerah (BMD).

Pembahasan

Peningkatan kualitas kinerja dalam hal penerapan manajemen manusia dalam kinerja Badan pengelola aset daerah Kabupaten Minahasa merupakan sebuah kebutuhan menghadapi era globalisasi. Tidak ada cara lain yang bisa mengubah keadaan kinerja pegawai di Kantor ini jika bukan karena adanya kesungguhan dalam perencanaan sumber dana, pengembangan SDM, sikap profesional (inisiatif, inovatif, kreatif, proaktif, produktif serta disiplin) sebagaimana terungkap dalam hasil penelitian, di antaranya:

1. Kualitas Kerja

Temuan hasil penelitian masalah mendasar adalah lemah kualitas kinerja pegawai Badan pengelola aset daerah Kabupaten Minahasa, di antaranya:

- a. Kualitas kinerja pegawai bidang IT. Peningkatan kualitas Data Base membutuhkan pegawai yang ahli di bidang IT. Apalagi data base daerah mengakomodir semua data dan pelaporan secara on line. Proses pengelolaan dan pelaporan data dilaporkan ke pusat dan keuangan daerah.
- b. Masih kurang sumber biaya (pendanaan). Keterbatasan anggaran berakibat pada keterbatasan peralatan.
- c. Lemah sumber daya manusia. Kapasitas sumber daya pegawai yang paham IT dan memahami dasar pengelolaan barang milik daerah masih kurang. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, para pegawai masih sangat memerlukan pendidikan/profesi yang berkaitan dengan Komputer, Manajemen, Ekonomi, Akuntansi. Adapun kualitas kerja pegawai dilihat pada aspek kehadiran tidak ada masalah karena terpantau menggunakan finger print.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

Wilson (1987) mengatakan bahwa quality of work atau 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, kecepatan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan sudah cukup baik namun belum maksimal karena pemahaman tentang tugas serta kemampuan pegawai masih kurang sehingga dalam pengerjaan tugas masih terjadi keterlambatan dan masih perlu arahan dari atasan. Salah satu kendala sampai saat ini yaitu tidak tersedianya sumber dana untuk peningkatan kapasitas dalam mengikuti Diklat atau Bimtek yang ada demi meningkatkan pemahaman pegawai dalam mengelola aset daerah.

Kendala tersebut sudah diusulkan tetapi kondisi keuangan yang tidak memungkinkan. Kemudian para pegawai selalu berusaha menghasilkan kuantitas kerja yang baik, dimana setiap pegawai berupaya menghasilkan laporan yang baik dan tepat waktu yang diberikan oleh atasan. Meskipun ada beberapa pegawai yang belum memberikan hasil kerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Celine F. Kaminisubun Femmy Tulusan, Novie Palar (2018), hasil menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada aspek kuantitas kerja pegawai dapat dilihat pada keluhan/pengaduan pelanggan sudah dilaksanakan hal itu berdaarkan, kemampuan melaksanakan pelayanan, tingkat pencapaian hasil pelaksanaan program pelayanan, realisasi anggaran operasional pelayanan, efisiensi penggunaan sarana/prasarana kerja pelayanan, dan optimalisasi pemanfaatan/penggunakan potensi SDM petugas pelayanan.

3. Penggunaan waktu

Penghargaan terhadap waktu salah satu indikator adalah menggunakan waktu yang efektif, efisien, tepat sasaran, tepat target dalam menyelesaikan satu pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa setiap pegawai mengerti dan menghargai manajemen waktu ketika bekerja.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan pada aspek penggunaan waktu dalam bekerja, kehadiran pegawai menggunakan sistem fingerprint dan terpantau tepat waktu, namun pada jam bekerja masih sering didapati pegawai yang meninggalkan kantor dengan alasan yang tidak jelas. Kemudian dalam penyelesaian tugas dan laporan masih terjadi keterlambatan. Tugas yang harusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu hari bisa tertunda. Kepala bidang yang melaksanakan fungsi monitoring jika dalam keadaan terdesak juga akan turun tangan mengerjakan langsung untuk mempersingkat waktu.

Berdasarkan hal tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lis Purwanti, Patar Rumapea, Deysi L. Tampongangoy (2017) hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut secara umum dapat melaksanakan dengan baik namun masih kadang-kadang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang diharapkan. Tugas-tugas ekstra atau mendesak juga dapat dilaksanakan dan diselesaikan oleh pegawai, namun kadang-kadang hasilnya juga tidak optimal.

4. Kerjasama

Kerja sama merupakan hal yang penting bagi kehidupan manusia, karena dengan kerjasama manusia dapat melangsungkan kehidupannya. Kerja Sama juga menuntut interaksi antara beberapa pihak. Hubungan antar sesama pegawai dan atasan terjalin dengan baik dan tercipta suasana yang kondusif dan sejauh ini masih belum ada kesulitan karena para atasan memberikan masukan sebagai bahan diskusi demi hasil pekerjaan yang lebih baik serta saran dan kritik yang membangun untuk meningkatkan kinerja secara maksimal. Dalam hal ini juga pimpinan memberikan reward dan punishment bagi para pegawai sesuai kinerja masing-masing.

Pegawai dengan kinerja yang baik biasanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas kerja terpuji. Untuk itu setiap pegawai melengkapi diri dengan rupa - rupa kecakapan, ketrampilan serta keahlian. Berdasarkan hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrian Sanduyo, Martha Ogotan, Deysi Tampongangoy (2017) menjelaskan

bahwa kerja sama yang dilakukan oleh kantor tersebut memiliki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini terlihat pada peningkatan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kerja sama tersebut berdampak pada peningkatan jumlah peserta BPJS Kesehatan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan individu dalam mengembangkan ide dan cara-cara dalam memecahkan suatu masalah. Inisiatif merupakan kemampuan daya berpikir dalam memutuskan sebuah tindakan sekaligus sebagai bentuk implementasi dari ide dan gagasan. Misalnya: Seseorang secara sadar dan bebas memutuskan dirinya sebagai pekerja sosial, tanpa menuntut gaji.

Setiap inisiatif yang baik baru bisa berkembang jika mendapat dukungan dari pimpinan. Pegawai yang memiliki inisiatif biasanya bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan. Karena pegawai tersebut telah melengkapi dirinya dengan ketrampilan, pengetahuan bahkan keahlian. Inilah aset dari kantor tersebut yang bisa memudahkan penyelesaian pekerjaan bahkan boleh membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah, yakni sebagai berikut.

1. Kualitas kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Minahasa dinilai cukup baik, hal ini dilihat pada sumber daya manusia masih kurang dan pegawai juga belum maksimal dalam memahami dasar-dasar pengelolaan barang milik daerah serta belum menguasai informasi teknologi.
2. Kuantitas pekerjaan sudah cukup baik namun belum maksimal kerana pemahaman tentang tugas serta kemampuan pegawai masih

kurang sehingga dalam pengerjaan tugas masih terjadi keterlambatan dan masih perlu arahan dari atasan.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja dinilai cukup baik, hal kehadiran pegawai menggunakan sistem fingerprint dan terpantau tepat waktu, penggunaan waktu dalam bekerja terkhusus di bidang aset dan pembinaan biasanya turun lapangan.
4. Kerjasama antara sesama pegawai dan atasan terjalin dengan baik dan tercipta suasana yang kondusif, hal ini dilihat terlihat sejauh ini masih belum ada kesulitan karena para atasan memberikan masukan sebagai bahan diskusi demi hasil pekerjaan yang lebih baik serta saran dan kritik yang membangun untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.
5. Inisiatif kerja para pegawai dikatakan kurang baik, hal ini terlihat pada kurangnya inisiatif dari para pegawai dalam menjalankan beban kerjanya, hal itu dikarenakan masih butuh arahan dan instruksi dari atasan dan para pegawai belum memiliki kreatifitas dan inovasi dalam bekerja.

Saran

Saran yang dikemukakan peneliti berdasarkan temuan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Perlu adanya pelatihan pengembangan soft skill kepada para pegawai dalam memahami dan menguasai teknologi lebih khusus pada pengelolaan barang milik daerah secara online.
2. Adanya dispensi waktu kepada para pegawai dalam memberikan laporan langsung pada saat dilapangan dan juga beberapa pekerjaan yang dirasa terlalu banyak dan sulit untuk dikerjakan.
3. Lebih memperketat pemberian izin kepada para pegawai yang selalu meminta ijin keluar dengan alasan yang tidak jelas.
4. Lebih mempertahankan hubungan kerja sama yang baik seperti dengan pembagian tugas luar kepada seluruh pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.
5. Harus adanya pemberian rewards kepada pegawai yang memiliki inovasi dan ide-ide kreatif dalam rangka penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Adrian Sanduyo, Martha Ogotan, Deysi Tampongangoy (2017) *Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bunaken Kepulauan Kota Manado*. *Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat* Vol. IV No. 49 Tahun 2017.
- Celine F. Kaminisubun Femmy Tulusan, Novie Palar (2018) *Kinerja PT. PLN (Persero) Dalam Menanggapi Keluhan Pelanggan di Kota Sorong Provinsi Papua Barat*. *Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat* Vol. IV No. 60 Tahun 2018.
- Drucker, P. F. 2000. *The Organization Of The Future*. Terjemahan. M. Ansyar Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Griffin. 1987. dalam Agung dan Oetomo (2017:6), kinerja adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan. <https://library.binus.ac.id>
- Gima. S. 2013. *Manajemen Aset Pariwisata*. Bandung: Guardaya.
- Lis Purwanti, Patar Rumapea, Deysi L. Tampongangoy (2017) *Kinerja Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Manado*. *Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat* Vol. III No. 46 Tahun 2017.
- Mangkunegara & Anwar, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Stolovitch, D, & Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving*. Amerika Serikat.
- Sugiyarti, G. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tyson & Jackson. 2000. *The Essence of Organizational Behaviour: Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson & Heyyel. 1987. *Hand of Book Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.