

Performance Analysis in the Finance Sub-Section of the Industry and Trade Office of North Sumatra Province

Analisis Kinerja Pada Sub Bagian Keuangan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Rifta Alvira ¹⁾; Muhammad Arif ²⁾

^{1,2)} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ekonomi Islam, Universitas Islam Sumatera Utara*

Email: ¹⁾ riftaalvira13@gmail.com; ²⁾ mhdarif1895@gmail.com

How to Cite :

Alvira, R., Arif, M. (2022). *Performance Analysis in the Finance Sub-Section of the Industry and Trade Office of North Sumatra Province*. JURNAL EMBA REVIEW, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [11 April 2022]

Revised [21 April 2022]

Accepted [26 April 2022]

KEYWORDS

Performance, Employees, Finance Department

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hal penting bagi dunia kerja, salah satunya di dalam instansi pemerintah karena kinerja karyawan sudah pasti mencerminkan kinerja dari instansi tersebut pula. Instansi akan sangat diuntungkan dengan adanya kinerja pegawai yang baik karena dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, instansi dapat menjalankan tugasnya dengan baik agar mampu memberi pelayanan terbaik bagi masyarakat. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu tugas dari kegiatan magang yang dilakukan oleh penulis selama satu bulan penuh di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menekankan terhadap aspek proses suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dilakukan dengan observasi lapangan dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja para pegawai di bagian keuangan sangat baik, terdapat pemisahan tugas dari masing-masing sub bagian yang membuat para pegawai memiliki tanggungjawab kerja yang maksimal terhadap bidangnya.

ABSTRACT

Employee performance is important for the world of work, one of which is in government agencies because employee performance definitely reflects the performance of the agency as well. Agencies will greatly benefit from good employee performance because they can achieve organizational goals to the maximum. With good employee performance, agencies can carry out their duties properly in order to be able to provide the best service for the community. This research was conducted to fulfill one of the tasks of the internship activity carried out by the author for one full month at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. This study uses a qualitative descriptive method which emphasizes the process aspect of an action that is seen as a whole. The data used in this study is primary data which was carried out by field observations and interviews. The results of this study indicate that the performance of the employees in the finance department is very good, there is a separation of duties from each sub-section which makes employees have maximum work responsibilities in their fields..

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pegawai merupakan aspek terpenting agar seluruh tugas dan fungsi dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Seluruh pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus utamakan dalam dunia perkerjaan. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik pegawai harus mempunyai sikap profesional, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekejaannya. Salah satu cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme itu adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja karyawan akan menggambarkan kinerja instansi pula.

Kinerja adalah suatu kondisi yang semestinya diketahui dan dikonfirmasi kepada salah satu pihak tertentu agar dapat mengetahui tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh instansi yang dihubungkan dengan visi misi yang dipegang oleh instansi tersebut dan juga untuk mengetahui dampak positif dan negative yang dihasilkan oleh kebijakan operasional yang diemban oleh instansi tersebut.

Dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara mempunyai visi "Terwujudnya perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara yang maju dan terintegrasi dengan baik dengan sektor-sektor ekonomi lainnya sehingga tangguh dalam membangun daya saing ekonomi Sumatera Utara.". Dengan visi diatas sudah pasti kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap sektor-sektor ekonomi di Sumatera Utara agar tangguh dalam membangun daya saing ekonomi.

Didalam Dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara terdapat bagian keuangan yang merupakan salah satu bagian penting di dalam instansi tersebut. Bagian keuangan mengemban tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Aset, membantu Sekretaris Dinas dalam melaksanakan koordinasi dan melakukan penyusunan bahan kebijakan teknis pelayanan administrasi penganggaran, penatausahaan, pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Dinas. Dapat diketahui bahwa bagian keuangan mempunyai bagian penting dalam suatu instansi salah satunya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Oleh sebab itu kinerja para pegawai yang bekerja di Sub bagian keuangan harus memiliki kualitas yang baik agar dapat memberi banyak manfaat bagi instansi.

Menurut Prawirosentono dalam Edy sutrisno, ada 4 faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, diantaranya:

1. efektifitas dan efisiensi, adalah standar sejauh apa suatu kegiatan akan mencapai tujuannya dan standar keberhasilan yang dapat dinilai dari sebagian besarnya sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan yang sedang dijalankan.
2. otoritas dan tanggung jawab, merupakan hak untuk memberi perintah, arahan, dan instruksi serta kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan.
3. disiplin, adalah tindakan patuh dan taat terhadap hal-hal yang dipercayai merupakan sebuah tanggung jawab seseorang.
4. Inisiatif, merupakan ide yang timbul dari seseorang untuk melakukan yang berbeda untuk dapat mencapai tujuan yang sama.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Telah disebutkan sebelumnya, bahwa kinerja seorang pegawai juga mencerminkan bagaimana kinerja suatu instansi. Secara bahasa, kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau disebut performance. Kinerja adalah hasil dari adanya sebuah proses atau tingkat keberhasilan dari seorang pegawai atau seluruh pegawai dalam suatu periode tertentu dalam menjalankan tugasnya baik itu secara kualitas ataupun kuantitas. Oleh karena itu menurut ashwatappa, bentuk kinerja diukur dari aspek hasil dan bukan usaha yang dilakukan individu, melainkan seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan dari pekerjaannya.

Menurut Prawirosentono, kinerja atau biasa disebut performance merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam maksud mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum yang ada, dan juga sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Benardin dan Russel mereka juga mendefinisikan kinerja atau performance sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi dari pekerjaan tertentu dalam kurun waktu yang tertentu pula.

Kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam kegiatan melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya seperti yang disebutkan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pekerjaan Pegawai negeri sipil.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa yang dimaksud dengan kinerja atau prestasi kerja merupakan penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik itu berupa barang atau jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan dan juga mencerminkan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya itu.

Pengertian Pegawai

Kepegawaian di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah apapun yang berhubungan dengan pegawai. Menurut Widjaja kepegawaian merupakan segi yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus ada pada setiap kegiatan usaha kerja sama. Sedangkan menurut Soedaryono kepegawaian adalah seseorang yang melakukan penghidupannya atau pemenuhan kebutuhan hidupnya dengan bekerja dalam suatu organisasi, baik satuan kerja pemerintah maupun satuan kerja swasta.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa kepegawaian merupakan seseorang atau sumber daya manusia yang bekerja dan berusaha pada suatu organisasi, baik itu sebagai pegawai pemerintahan ataupun sebagai karyawan dari perusahaan swasta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut pasal 1 UU Nomor 8 Tahun 1999, tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan bahwa, "Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diberikan tugas Negara lainnya yang telah ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan juga digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku". Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah mereka yang telah diberikan tanggung jawab penuh, wajib mematuhi peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan dalam Undang-undang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai atau tenaga kerja yang bekerja pada sector pemerintahan atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah seorang pejabat yang ditunjuk, jadi dapat diartikan tidak termasuk seperti kepada mereka yang memangku jabatan yang mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logeman juga sempat menjelaskan menggunakan kriteria yang bersifat material yang mencerminkan adanya hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan cara memberikan sebuah pengertian Pegawai Negeri kepada tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan pemerintahan atau negara.

Dalam Undang-Undang Dasar RI Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, kemudian diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat kepegawaian. Sedangkan didalam Pasal 7 Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 juga menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil merupakan seorang pegawai aparatur sipil negara yang dia diangkat menjadi pegawai tetap oleh pejabat kepegawaian dan punya nomor induk nasional.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai Aparatur Negara harus memenuhi kewajiban sebagai berikut:

1. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD RI 1945, NKRI, dan juga pemerintahan;
2. Menjaga kesatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pemerintah yang berwenang;
4. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undang;
5. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan dengan penuh rasa pengabdian, kejujuran dan kesadaran dalam tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi integritas dan juga keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan juga tindakan kepada setiap orang baik itu didalam atau diluar kedinasan;
7. Menyimpan teguh rahasia kedinasan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan;
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

PNS di sini juga mempunyai hak-hak yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu :

1. Hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun hari tua;
4. Perlindungan;
5. Pengembangan kompetensi.

Bagian Keuangan

Bagian keuangan merupakan bagian yang mempunyai tugas pokok menjalankan pengendalian terhadap kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Aset, membantu tugas Sekretaris Dinas melaksanakan kegiatan koordinasi dan penyusunan bahan kebijakan teknis pelayanan administrasi penganggaran, penatausahaan, pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Dinas.

Bagian keuangan mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan bahan kebijakan teknis di bidang penganggaran, penatausahaan serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan dan aset Dinas;
- b. pelaksanaan pengadministrasian keuangan dan aset;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
- d. pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan melakukan observasi lapangan dan juga wawancara dengan pegawai yang ada di bagian keuangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang industri dan perdagangan. Sebelumnya departemen ini terpisah, sebelumnya merupakan departemen perindustrian dan departemen perdagangan yang kemudian disatukan atas usulan Presiden. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera

Utara merupakan tempat penulis melaksanakan kegiatan magang selama sebulan dan kemudian membuat artikel ilmiah ini sebagai salah satu tugas untuk memenuhi mata kuliah magang tersebut.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama sebulan, kinerja para pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara bekerja dengan rajin dan penuh dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Kinerja para pegawai disana sangat produktif, maksimal dan optimal. Sebagian pegawai disana sudah senior dan professional, mereka juga menjadi mentor untuk para pekerja honor yang masih muda. Para pegawai senior memberikan arahan dan petunjuk kepada para honor hingga mereka menguasai bidang mereka masing-masing.

Dalam hal lain dapat kita ketahui bahwa untuk mendapatkan tingkat kinerja yang baik dan hasil kerja yang optimal dalam lingkungan kerja, pegawai harus memiliki tingkat kematangan kerja. Seperti yang telah disampaikan oleh Slamet Saksono (1988:112) "kematangan kerja merupakan kemampuan dan kemauan pegawai dalam memikul tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan harus dipertanggungjawabkan untuk mengarahkan perilakunya sendiri". Saksono juga mengatakan bahwa "kematangan kerja pegawai ini dikaitkan dengan tugas atau pekerjaan, aktivitas, fungsi, dan peran tertentu yang perlu dilaksanakan, artinya pegawai tidak dapat dikatakan matang atau tidak matang dalam arti menyeluruh"

Pegawai pada bagian apapun harus memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula di dalam bagian keuangan, bagian yang memiliki peran penting di dalam sebuah instansi. Pegawai yang berada di bagian keuangan harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena dihadapkan dalam bagian yang sensitive yang berhubungan dengan uang. Tanggung jawab kerja merupakan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan padanya dan dalam ruang lingkup wewenang mereka.

Tanggung jawab kerja pegawai adalah suatu arti yang di dalamnya mempunyai norma etika, sosial, dan scientific, yang berarti aktivitas pegawai didalam suatu bidang yang dipertanggungjawabkan itu baik, dapat diterima, disetujui orang lain, dan mengandung kebenaran yang sifatnya umum. Tanggung jawab kerja pegawai juga mengandung keberanian untuk mengambil resiko disaat ada tantangan, hambatan, dan rintangan yang muncul yang dapat menghalangi tercapainya tujuan kerja yang akan dicapai. Jadi tanggung jawab kerja pegawai itu merupakan kesanggupan pegawai dalam menjalankan tugasnya yang menjadi wewenang yang diemban padanya.

Ditambah dengan adanya pandemi ini, pegawai bagian keuangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara membuat kebijakan wfh(work from home) setiap 4 hari sekali. Walaupun harus masuk pada hari terjepit setelah wfh pegawai tetap masuk tanpa ada masalah dengan hari terjepit dan tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Bahkan disaat waktu libur salah satu pegawai di bagian keuangan tetap datang ke instansi dikarenakan untuk mengurus keluarnya gaji pegawai. Dari sini dapat diketahui bahwa kinerja para pegawai sangat bagus dan penuh loyalitas.

Berdasarkan pemaparan diatas, kita melihat bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik di dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja juga merupakan ketaatan para pegawai terhadap peraturan yang di tetapkan baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

Menurut Veithzal, 2004 , mengungkapkan bahwa terdapat beberapa perspektif terhadap disiplin kerja, diantaranya:

- a. disiplin retributive, yaitu merupakan sikap berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. disiplin korektif, yaitu merupakan sikap berusaha untuk membantu karyawan lain mengoreksi perilaku mereka yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu, yaitu merupakan sikap berusaha melindungi hak-hak dasar para individu selama tindakan disiplin
- d. Perspektif utilitarian, yaitu merupakan focus kepada penggunaan disiplin kerja pada saat konsekuensi tindakan disiplin dampak negatifnya.

Dari berbagai penjelasan tentang disiplin, kinerja, dan tanggung jawab kerja dapat kita ketahui bahwa pegawai bagian keuangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi

Sumatera Utara memiliki etos kerja yang baik, menjalankan pekerjaan yang diemban dengan baik dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan dan dipercayakan kepada mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa pegawai disana memiliki kinerja yang baik dan bagus. Tanpa adanya pandang umur mereka menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan loyalitas. Walaupun dengan adanya program work from home tidak membatasi keinginan para pegawai untuk tetap menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya pegawai senior yang terus memantau kinerja pegawai yang masih muda dengan terus memberikan arahan, masukan, dan nasihat-nasihat yang sangat berguna. Bahkan mereka tidak hanya melakukan itu kepada sesama pegawai, tetapi juga kepada penulis yang hanya merupakan mahasiswa magang yang mendapatkan banyak kesempatan dan ilmu untuk menambah pengetahuan tentang dunia pekerjaan yang sesungguhnya.

Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja para pegawai terutama pegawai yang sudah senior ada baiknya kepala dinas memberikan apresiasi berbentuk apapun untuk mengapresiasi pegawai yang selama ini sudah bekerja dengan sangat baik dan loyal terhadap instansi. Hal itu dapat berpengaruh kepada bawahan-bawahan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mendapatkan apresiasi dari orang nomor satu di dalam instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aprilyani, R. (2014). Analisis kinerja pegawai bagian keuangan di kantor DPRD Kabupaten Kubu Raya.
- Ririn Nur Indah Sari, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja . *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1.
- Rismawati, m. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Tri Wulandari, W. M. (2020). Analisis Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, IV.