

Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kemampuan Penyerapan Anggaran Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Wayan Grace Waruwu^{1*}, Heseziduhu Lase², Eliagus Telaumbanua³, Maria Magdalena Bate'e⁴
^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk untuk melakukan analisis terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias berdasarkan kemampuan penyerapan anggaran. Hal ini menarik untuk diteliti mengingat kemampuan penyerapan anggaran merupakan indikator dalam menilai kemampuan unit kerja untuk merealisasikan program kerja dalam rangka pencapaian target dan tujuan strategis. Dalam kenyataannya terdapat fenomena dimana penyerapan anggaran pada banyak unit kerja tidak dapat memenuhi target rencana penarikan dana, hal ini menunjukkan bahwa terdapat program kerja/kegiatan yang belum terlaksana sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Tidak tercapainya target sebagaimana dimaksud tentunya akan menjadi beban kerja tambahan pada periode penarikan dana berikutnya dan akan terus menumpuk sehingga memaksa para pegawai bekerja ekstra keras setiap akhir tahun anggaran. Penambahan beban kerja di akhir tahun anggaran sebagaimana tersebut di atas, tentunya akan menyebabkan menurunnya kualitas hasil kerja, dan menyebabkan tidak efektifnya penggunaan sumber daya, selain hal tersebut bagi pegawai sendiri penambahan beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menyebabkan gangguan kesehatan secara fisik dan mental. Kegagalan untuk mencapai target yang ditetapkan dalam rencana penarikan dana menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kinerja pada unit kerja termasuk kinerja pegawai yang berada di unit kerja dimaksud. Hal ini berdasarkan asumsi bahwa capaian penyerapan anggaran berbanding lurus dengan kinerja unit kerja atau pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti melakukan observasi dan pengumpulan data terkait materi penelitian serta melakukan wawancara kepada para informan di lokasi penelitian. Dengan menggunakan teknik purposive sampling maka ditetapkan informan sebanyak 6 orang. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka setelah memperoleh data yang dibutuhkan, penulis melakukan teknik pengolahan data dengan mereduksi data yang telah diperoleh untuk kemudian disajikan dari hasil penyajian data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan atas penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias berdasarkan kemampuan penyerapan anggaran, telah mengalami peningkatan yang baik dalam 3 tahun terakhir. Meskipun terjadi peningkatan pada kinerja pegawai sebagaimana tersebut di atas, namun kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias masih harus ditingkatkan mengingat nilai tertinggi capaian penyerapan anggaran dalam 3 tahun terakhir adalah 64,61% .

Kata Kunci: Analisis kinerja, kinerja pegawai, anggaran pemerintah.

Abstract

The research aims to conduct an analysis of employee performance in the General Section of the Nias Regency Regional Secretariat based on budget absorption capacity. This is interesting to research considering that the ability to absorb the budget is an indicator in assessing the ability of work units to realize work programs in order to achieve targets and strategic goals. In reality,

there is a phenomenon where budget absorption in many work units cannot meet the target of the fund withdrawal plan, this shows that there are work programs/activities that have not been implemented according to the set schedule. Failure to achieve the target as intended will of course result in additional workload in the next fund withdrawal period and will continue to pile up, forcing employees to work extra hard at the end of each fiscal year. The increase in workload at the end of the fiscal year as mentioned above will of course lead to a decrease in the quality of work output, and result in ineffective use of resources. Apart from this, for the employees themselves, the increase in workload that exceeds capacity can cause physical and mental health problems. Failure to achieve the targets set in the fund withdrawal plan indicates that there are performance problems in the work unit, including the performance of employees in the work unit in question. This is based on the assumption that the achievement of budget absorption is directly proportional to the performance of work units or employees. This research uses a qualitative method where to obtain the required data the researcher carries out observations and collects data related to the research material as well as conducting interviews with informants at the research location. By using a purposive sampling technique, 6 informants were determined. Based on the description above, after obtaining the required data, the author carries out data processing techniques by reducing the data that has been obtained and then presenting the results of the data presentation so that conclusions can be drawn about this research. The results of the research show that the performance of employees in the General Section of the Nias Regency Regional Secretariat, based on budget absorption capacity, has experienced good improvement in the last 3 years. Even though there has been an increase in employee performance as mentioned above, the performance of employees in the General Section of the Nias Regency Regional Secretariat still needs to be improved considering that the highest score for budget absorption in the last 3 years was 64.61%.

Keywords: Performance analysis, employee performance, government budget

Copyright (c) 2024 Wayan Grace Waruwu

✉ Corresponding author :

*Email Address : wayanwaruwu@gmail.com; laseheseziduhu@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam rangka menjalankan fungsi pemerintahan untuk meningkatkan kesejahteraan umum, pelayanan publik, pengawasan, dan penyelesaian sengketa, pemerintah menetapkan rencana kerja tahunan yang terdiri dari Rencana Kerja Pemerintah (RKP) di tingkat pusat dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) di tingkat daerah (Kahl et al., 2022). RKP menjadi pedoman penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN), sementara RKPD menjadi dasar penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Setelah disetujui oleh legislatif, RAPBN dan RAPBD ditetapkan menjadi APBN dan APBD yang mengatur target pendapatan dan pembiayaan kegiatan pemerintah pusat maupun daerah. Pelaksanaan APBD di tingkat daerah, termasuk Kabupaten Nias, diserahkan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mendistribusikan anggaran berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Setiap SKPD menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang memuat rencana penarikan dana sesuai dengan ketersediaan dana, waktu pelaksanaan, dan beban kerja (Liu et al., 2023).

Keberhasilan SKPD dalam merealisasikan anggaran terlihat dari tingkat penyerapan anggaran yang dilaporkan secara berkala (El Nsour, 2021). Namun, di Kabupaten Nias, nilai penyerapan anggaran sering kali tidak mencapai target yang ditetapkan, mengindikasikan adanya keterlambatan atau kegagalan dalam pelaksanaan program kerja. Fenomena ini juga terjadi di berbagai daerah lain, seperti

ditunjukkan oleh penelitian Aninya Enggar Novita dan Muhammad Heru Akmani pada 2022, yang menyimpulkan bahwa kinerja rencana penarikan dana harian di KPPN Jakarta V mengalami penurunan signifikan. Penelitian lainnya oleh Syahmardan pada 2017 juga menyoroti keterlambatan realisasi anggaran di RSUD dr. Abdul Rivai, Berau. Keterlambatan ini tidak hanya menunda pelaksanaan program kerja, tetapi juga menambah beban kerja di periode berikutnya, menurunkan efisiensi, dan meningkatkan tekanan psikologis bagi pegawai.

Fenomena serupa terjadi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, dengan capaian penyerapan anggaran yang belum memenuhi target dari 2022 hingga 2024, yang terlihat dari data semester I tahun 2022 sebesar 40%, semester I tahun 2023 sebesar 48,20%, dan triwulan I tahun 2024 sebesar 64,61%. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja pegawai dalam merealisasikan anggaran, sehingga diperlukan langkah konkret dari pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja penyerapan anggaran. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai berdasarkan kemampuan penyerapan anggaran di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, serta mengidentifikasi mekanisme, hambatan, dan solusi dalam pelaksanaannya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang menurut Sugiyono dalam (Ren et al., 2023), bertujuan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif kualitatif, di mana data yang digunakan cenderung berupa narasi dan observasi. Penelitian ini difokuskan pada pelatihan kerja sebagai variabel tunggal, dengan indikator meliputi reaksi pelatihan, hasil pembelajaran, dampak organisasional, dan perubahan kebiasaan.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama, melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan mengumpulkan data dari dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pelatihan kerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mencatat aktivitas yang terjadi selama pelatihan kerja, wawancara dilakukan dengan pihak terkait untuk memperoleh informasi mendalam, sedangkan dokumentasi melibatkan pengumpulan bukti tertulis, foto, dan rekaman sebagai data pendukung (Wicaksana & Isfania, 2022).

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep Miles and Huberman yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih data yang relevan untuk memudahkan pengolahan selanjutnya. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau pictogram untuk memvisualisasikan pola hubungan antar data. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sampai data yang dikumpulkan mencapai kejenuhan, dengan kesimpulan yang ditarik menjadi kredibel setelah didukung oleh bukti-bukti yang valid (Sheng et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyerapan anggaran pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mengalami peningkatan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada Semester I Tahun Anggaran 2022, capaian penyerapan anggaran tercatat sebesar 40%, naik menjadi 48,20% pada Semester I Tahun Anggaran 2023, dan

meningkat lagi menjadi 64,61% pada Triwulan I Tahun Anggaran 2024. Meskipun terdapat peningkatan penyerapan anggaran, capaian tersebut masih belum mencapai target 100% yang diharapkan. Berdasarkan wawancara dengan para informan, pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dinilai memiliki kinerja yang baik berdasarkan beberapa indikator seperti hasil kerja, ketepatan waktu, pengetahuan, dan komitmen. Namun, berbagai hambatan eksternal seperti keterlambatan penerbitan Surat Keputusan pejabat pengelola keuangan, inflasi yang menyebabkan anggaran kurang mencukupi, ketiadaan barang atau jasa yang dibutuhkan, serta perubahan regulasi menjadi faktor penghambat utama pencapaian target penyerapan anggaran (Cahyadi et al., 2023).

Selain itu, penyusunan dan penginputan anggaran yang kurang akurat juga menjadi masalah yang memerlukan perbaikan. Hal ini menuntut adanya solusi, seperti penerbitan Surat Keputusan lebih awal, perhitungan inflasi dalam penyusunan anggaran, survey ketersediaan barang atau jasa sebelum penyusunan anggaran, serta penyesuaian cepat terhadap perubahan regulasi. Dengan demikian, mekanisme penilaian kinerja pegawai berdasarkan penyerapan anggaran dapat berjalan lebih efektif (Tran et al., 2021). Semakin tinggi capaian penyerapan anggaran, semakin baik pula kinerja yang dicerminkan, dan sebaliknya. Kinerja yang optimal dapat tercapai jika hambatan yang dihadapi dapat diatasi dengan solusi yang tepat, sehingga penyerapan anggaran bisa mendekati atau mencapai target yang diharapkan (Alejandro et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai kinerja pegawai yang diukur dari kemampuan penyerapan anggaran pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan penyerapan anggaran dari tahun 2022 hingga 2024. Pada Semester I Tahun Anggaran 2022, penyerapan anggaran mencapai 40%, naik menjadi 48,20% pada Semester I Tahun Anggaran 2023, dan meningkat lagi menjadi 64,61% pada Triwulan I Tahun Anggaran 2024. Namun, meskipun terjadi peningkatan, kinerja penyerapan anggaran ini masih belum mencapai target 100% yang diharapkan. Hal ini disebabkan adanya kegiatan yang belum terlaksana sesuai jadwal yang mengakibatkan potensi tambahan beban kerja di masa mendatang. Mekanisme penilaian kinerja pegawai diukur dari capaian penyerapan anggaran, dimana semakin tinggi capaian anggaran, semakin baik pula kinerja pegawai. Hambatan yang menyebabkan tidak maksimalnya penyerapan anggaran meliputi keterlambatan penerbitan Surat Keputusan pengelola keuangan, kenaikan harga barang/jasa, ketersediaan barang/jasa yang tidak mencukupi, penyusunan dan penginputan anggaran yang kurang akurat, rencana penarikan dana yang tidak tepat, serta adanya perubahan peraturan yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan (Heller et al., 2023).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penyerapan anggaran, disarankan agar Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mempercepat pelaksanaan kegiatan agar target penyerapan anggaran tercapai. Selain itu, percepatan pelaksanaan kegiatan juga diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan yang tertunda guna menghindari penumpukan beban kerja di periode berikutnya. Percepatan dapat dilakukan dengan menetapkan target capaian anggaran, membagi tugas, menetapkan batas waktu penyelesaian, serta meningkatkan koordinasi, monitoring, dan evaluasi antar unit kerja. Langkah-langkah lain yang disarankan meliputi percepatan penerbitan Surat Keputusan pengelola keuangan di awal tahun anggaran, penetapan

harga barang/jasa yang realistis sesuai dengan kondisi pasar, perencanaan pengadaan yang akurat, penyusunan dan pengimputan anggaran yang lebih komprehensif, serta penyesuaian kegiatan dan anggaran terhadap perubahan peraturan (Ridwandono & Subriadi, 2019). Dengan upaya tersebut, diharapkan kemampuan penyerapan anggaran dapat ditingkatkan, sehingga kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias semakin optimal.

Referensi:

- Alejandro, M., Pardo, P., Armando, H., Erazo, O., Cobos, A., & Senior, A. (2023). *Panduan Mengajar untuk Permulaan di DevOps dan Pengiriman Berkelanjutan di AWS Berfokus pada Kumpulan Keterampilan Society 5.0*. 17(April), 358-370.
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2023). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- El Nsour, J. A. (2021). Investigating the impact of organizational agility on the competitive advantage. *Journal of Governance and Regulation*, 10(1), 153-157. <https://doi.org/10.22495/JGRV10I1ART14>
- Heller, B., Amir, A., Waxman, R., & Maaravi, Y. (2023). Hack your organizational innovation: literature review and integrative model for running hackathons. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00269-0>
- Kahl, J., de Klerk, S., & Ogulin, R. (2022). Agile strategies for middle managers. *Management Decision*, 60(1), 146-166. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2020-0889>
- Liu, Y., Chung, H. F. L., Zhang, Z., & Wu, M. (2023). When and how digital platforms empower professional services firms: an agility perspective. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(2), 149-168. <https://doi.org/10.1108/JSTP-04-2022-0092>
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72-90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Ridwandono, D., & Subriadi, A. P. (2019). IT and organizational agility: A critical literature review. *Procedia Computer Science*, 161, 151-159. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.110>
- Sheng, H., Feng, T., Chen, L., & Chu, D. (2022). Operational coordination and mass customization capability: the double-edged sword effect of customer need diversity. *International Journal of Logistics Management*, 33(1), 289-310. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0417>
- Tran, T. H., Pham, H. L., & Nakashima, Y. (2021). A High-Performance Multimem SHA-256 Accelerator for Society 5.0. *IEEE Access*, 9, 39182-39192. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3063485>
- Wicaksana, S. A., & Isfania, R. (2022). Building Organizational Agility Through Knowledge Sharing and Organizational Culture in Non-Departmental Government Agencies. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(3), 749-757. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.749>