

Analisis Kinerja Pengelolaan Aset Daerah dan Sumber Daya Manusia di BPPKAD Kabupaten Magelang

Daffa Lanang Pradana¹

universitas islam indonesia

Email: 19312002@students.uii.ac.id

Umi Sulistiyanti²

universitas islam indonesia

Email: umi_sulistiyanti@uii.ac.id

Abstract. *Management of regional property is a very important element because it represents assets owned by the region and is supervised by the local government. Through effective asset management by local governments, all regional properties can be managed and utilized well. In accordance with Government Regulation Number 28 of 2020, State/Regional Property refers to things obtained or purchased using funds from the State/Regional Revenue and Expenditure Budget, as well as those obtained through other legal means. Macro human capital refers to a country's total workforce, encompassing individuals who have reached the age at which they are eligible to work, which includes both those already employed and those actively seeking work but still unemployed. Micro human resources refer to individuals who are part of the workforce within a company or organization, including workers and volunteers, who constitute the workforce of a company or organization.*

Keywords: *BMD Management, Performance, Human Resources*

Abstract. Pengelolaan barang milik Daerah adalah unsur yang sangat penting karena mewakili aset yang dimiliki oleh wilayah dan diawasi oleh pemerintah lokal. Melalui manajemen aset yang efektif oleh pemerintah lokal, semua properti daerah dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020, Properti Negara/Daerah mengacu pada hal-hal yang diperoleh atau dibeli menggunakan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah, serta yang diperoleh melalui cara-cara sah lainnya. Sumber daya manusia makro mengacu pada total tenaga kerja suatu negara, mencakup individu yang telah mencapai usia di mana mereka memenuhi syarat untuk bekerja, yang meliputi baik yang sudah bekerja maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan namun masih menganggur. Sumber daya manusia mikro merujuk pada individu-individu yang menjadi bagian dari tenaga kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi, termasuk pekerja dan relawan, yang merupakan tenaga kerja suatu perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci: Pengelolaan BMD, Kinerja, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pengelolaan barang milik Daerah adalah unsur yang sangat penting karena mewakili aset yang dimiliki oleh wilayah dan diawasi oleh pemerintah lokal. Melalui manajemen aset yang efektif oleh pemerintah lokal, semua properti daerah dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020, Properti Negara/Daerah mengacu pada hal-hal yang diperoleh atau dibeli menggunakan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah, serta yang diperoleh melalui cara-cara sah lainnya. Pelaksanaan manajemen Properti Negara/Daerah didasarkan pada prinsip-prinsip fungsionalitas, ketepatan hukum, efisiensi, kepastian nilai, dan akuntabilitas. Dimulai dengan fase awal persyaratan perencanaan, dilanjutkan dengan alokasi sumber daya keuangan, proses akuisisi, praktik penggunaan, langkah-langkah keamanan, protokol pemeliharaan, prosedur

penilaian, metode penghapusan, strategi eliminasi, tugas administratif, dan mekanisme pengendalian (Amiri, 2014). Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu tekun yang berperan sebagai kekuatan penggerak di belakang sebuah organisasi atau perusahaan, dan kemampuan berharga mereka memerlukan penyempurnaan dan pengembangan berkelanjutan. Kompetensi sumber daya manusia pemerintah Kabupaten Magelang mendapati masalah yaitu kurangnya kompetensi pegawai dalam mengelola aset terdapat beberapa permasalahan pada aset dikarenakan terdapat kesenjangan terkait syarat tugas pokok dengan kemampuan pegawainya (N, 2019). Mengingat pentingnya analisis kinerja pengelolaan aset pada BPPKAD Kabupaten Magelang yang nantinya menjadi media untuk mendapatkan informasi terkait kinerja pengelolaan aset dan sumber daya manusia. Maka dari itu analisis kinerja pengelolaan aset dan sumber daya manusia sangat penting dilakukan karena dapat menilai apakah sudah dilaksanakan dengan baik dan benar. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil judul “Analisis Kinerja Pengelolaan Aset dan Sumber Daya Manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang”.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Aset

Sesuai dengan Surat Keputusan Presiden No. 71 tahun 2010 mengenai Standar Akuntansi Pemerintah, istilah "Aset" didefinisikan secara eksplisit sebagai "sumber daya ekonomi yang berada dalam yurisdiksi pemerintah dan diantisipasi akan menghasilkan keuntungan ekonomi atau sosial di masa depan, yang dapat diukur dalam istilah moneter, seperti yang dirasakan oleh pemerintah maupun masyarakat." Dalam konteks masalah hukum, aset dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yang berbeda, yaitu aset bergerak dan aset tidak bergerak. (Sudarno & Yulia, 2015)

Teori Manajemen Aset

Manajemen aset merujuk pada berbagai pendekatan atau prosedur yang digunakan untuk meningkatkan pemanfaatan aset individu, kolektif, atau organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Danylo dan Lemer (1999), pengelolaan aset dapat dijelaskan sebagai suatu prosedur sistematis di mana sumber daya ditugaskan secara strategis untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Teori Barang Milik Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020, semua barang yang diperoleh melalui anggaran daerah, pendapatan dan belanja daerah, atau cara-cara sah lainnya diklasifikasikan sebagai Aset Daerah. Subjek yang menjadi fokus dalam hal ini adalah pasar properti lokal. Dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahunan mengalokasikan sumber daya melalui beberapa cara seperti pengadaan, hibah, belanja modal, dan penyaluran bantuan sosial.

Teori Pengelolaan Barang Milik Daerah

Pentingnya otonomi daerah dalam pengelolaan fiskal menjadi suatu keharusan bagi tiap wilayah untuk memikul tanggung jawab dalam mengoptimalkan potensinya melalui perencanaan strategis, manajemen yang efisien, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Tahapan pengelolaan aset yang paling efektif meliputi perencanaan yang tepat, pemanfaatan yang efisien dan efektif, serta pengawasan secara berkala. Saat ini, peluang untuk mengelola Aset Properti Daerah secara efektif masih dapat diwujudkan. (Pramono, 2014)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif sebagaimana yang digunakan oleh para peneliti. Pendekatan deskriptif kualitatif merupakan bentuk penelitian kualitatif yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan seperti siapa, apa, di mana, dan bagaimana untuk mengeksplorasi kompleksitas dari suatu pengalaman atau peristiwa. Pemanfaatan metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini mengungkapkan karakteristik mendasar dari informasi yang digunakan. Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber asli, umumnya melalui metode-metode seperti survei, uji coba, dan cara-cara serupa.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan wawancara semi-struktural, yang melibatkan serangkaian pertanyaan terbuka yang dipandu. Pewawancara dapat melakukan penyelidikan lebih lanjut dengan mengajukan pertanyaan tambahan sebagai respon terhadap jawaban narasumber. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019), wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi terstruktur antara dua individu, di mana gagasan dan informasi dipertukarkan melalui serangkaian pertanyaan dan tanggapan, dengan tujuan akhir mencapai pemahaman bersama tentang suatu subjek tertentu. Penelitian ini menggunakan sumber data primer karena dianggap memiliki tingkat reliabilitas tertinggi menurut pandangan para peneliti.

HASIL DAN DISKUSI

Analisis Kinerja Pengelolaan Aset daerah dan Sumber Daya Manusia di BPPKAD Kabupaten Magelang

Selama program magang berlangsung, peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan pengelolaan aset dan Sumber Daya Manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang yang nantinya akan digunakan peneliti untuk Menyusun laporan akhir dengan judul Analisis Kinerja Pengelolaan Aset dan Sumber Daya manusia Pada BPPKAD Kabupaten Magelang. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk menyusun laporan akhir adalah dengan cara wawancara secara langsung dengan KaSubBid Pengelolaan Aset, JFU Pengelolaan Aset, dan *Supporting Staff* Pengelolaan Aset. Pada penelitian ini peneliti membahas mengenai proses pencatatan aset dan kualitas sumber daya manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui seluruh kegiatan pencatatan aset dan kualitas sumber daya manusia dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara langsung untuk memperoleh data. Peneliti memberikan sebanyak 13 pertanyaan kepada responden terkait dengan pengelolaan aset dan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan KaSubBid aset menunjukkan bahwa karyawan pada bidang aset berjumlah 22 orang dan terdapat 5-10 pegawai di setiap bidangnya dan sudah sesuai dengan kompetensinya serta seluruh pegawai menjalankan SOP instansi dengan baik dan benar. Staff JFU pengelolaan aset menjelaskan bahwa pegawai juga selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dan turut aktif jika terdapat kendala yang terjadi. Sehingga tidak dapat permasalahan pada sumber daya manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang

Pada pengelolaan aset seluruh responden menjawab bahwa pengelolaan aset sudah dijalankan dengan baik dan benar oleh para pegawai. Menurut KaSubBid, permasalahan yang kerap terjadi adalah terdapat data yang tidak valid, terdapat sengketa pada tanah daerah, sertifikat yang tidak jelas, terdapat beberapa kendaraan dinas yang bermasalah, selisih data antara data tercatat dengan data riil. Mengenai pengelompokan bagian pekerjaan, *Supporting Staff* menjawab bahwa pengelompokan bagian pekerjaan berjalan efektif karena dengan mengelompokkan bagian pekerjaan para pegawai lebih fokus dengan apa yang dikerjakan, staff JFU Pengelolaan Aset menjawab bahwa dengan pengelompokan bagian pekerjaan tugas dilakukan oleh pegawai dapat dikerjakan dengan baik dan cepat. Sedangkan KaSubBid menjawab pengelompokan bagian pekerjaan membuat pekerjaan lebih sistematis dan cepat.

Terkait dengan apakah seluruh pegawai sudah memahami tahapan pengelolaan aset, ketiga responden menjawab bahwa seluruh pegawai sudah memahami seluruh tahapan pengelolaan aset dengan baik dan benar. Maka dari itu analisis pengelolaan aset dan sumber daya manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang sudah berjalan dengan baik dan benar walaupun masih terdapat beberapa kendala.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh dari penelitian Analisis Kinerja Pengelolaan Aset dan Sumber Daya Manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang bahwa pegawai menjalankan seluruh pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada BPPKAD Kabupaten Magelang dan pengelolaan aset dan sumber daya manusia pada BPPKAD Kabupaten Magelang sudah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan kompetensi.

Kemudian Berdasarkan hasil penelitian terkait hambatan-hambatan yang ada, , maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan peninjauan ulang dan memilah data-data yang terdapat pada bidang aset agar diketahui mana data yang valid dan tidak serta agar tidak ada perbedaan data yang tercatat dan data riil.
2. Perlu ada peningkatan sarana dan prasarana. Hal ini terjadi karena tidak adanya sistem yang berkaitan dengan penyimpanan berkas-berkas yang tersimpan pada bidang aset.

REFERENSI

- Amiri, K. (2014). (*Bmn*) *Secara Akuntabel Menuju Good*. Vol. 1, No. 23, 31-35.
- Firmansyah, A., & Hollyson, R. (2021). Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Bagaimana Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara di Indonesia. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 2, 177–193. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i2.1529>
- N, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 9, No,2 , 952–962.
- Nurmalasari, Y., & Erdiantoro, R. (2020). Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan BK Karier. *Quanta*, Vol. 4, No. 1, 44–51. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>
- Pramono, J. (2014). Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, Vo. 7, 83–112.
- Raharja, M., Nur, R. P., & Wachid, A. (2015). PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 2, 111–117.
- Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 Tentang PeRepublik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 Tentang. *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 142, 040501*, 1–66.
- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, Vol. 1, No. 2, 378–381.
- Sudarno, S., & Yulia, N. (2015). Intellectual Capital : Pendefinisian, Pengakuan, Pengukuran, Pelaporan Dan Pengungkapan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 10 No. 2, 155. <https://doi.org/10.19184/jauj.v10i2.1256>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Wulandari, F. (2017). *Manajemen aset kendaraan dinas operasional pemerintah kabupaten tangerang*. April, 1–179.