

## **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI  
DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET  
DAERAH KOTA TANJUNGPINANG” (STUDI KASUS DALAM  
PENGELOLAAN DAN PENYELESAIAN TUMPANG TUNDIH ATAS  
KEPEMILIKAN ASET DAERAH ANTARA PEMERINTAH KOTA  
TANJUNGPINANG DAN PEMERINTAH KABUPATEN BINTAN  
SERTA TERHADAP ASET DAERAH YANG BERPINDAH  
MENJADI MILIK SWASTA)**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat  
Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**MELLY ZAMILUNI TAUFIK  
NIM. 500628129**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2018**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG”** (Studi Kasus Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Bepindah Menjadi Milik Swasta) adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 24 Juli 2018

Yang Menyatakan



**MELLY ZAMILUNI TAUFIK  
NIM.500628129**

## ABSTRAK

### **ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

**(Studi Kasus Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas  
Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan  
Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah  
Menjadi Milik Swasta)**

**MELLY ZAMILUNI TAUFIK**

**NIM.500628129**

**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA**

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan memahami kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta, dan menganalisis faktor yang menghambat kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah tersebut.

Penelitian ini menggunakan konsep 4 (empat) indikator kinerja dalam buku Istijanto (2006:187) yang berjudul *Riset Sumber Daya Manusia*, yakni: kualitas kerja pegawai, tanggung jawab, motivasi kerja dan inisiatif. Dengan menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif dan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta belum dilaksanakan dengan baik dan optimal, dimana kualitas kerja Pegawai Bidang Aset Daerah yang kurang optimal, belum mempunyai tanggungjawab dan keseriusan dalam pekerjaan, dan tidak ada inisiatif kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang menghambat kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta, yakni: faktor individu Pegawai Bidang Aset Daerah kurang memajemen waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, serta faktor lingkungan organisasi, yakni: terjadinya penundaan penyerahan aset daerah oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, juga belum ada pembahasan lebih lanjut antara Pemerintah Kabupaten Bintan dan Pemerintah Kota Tanjungpinang, sehingga permasalahan tumpang tindih belum terselesaikan sampai saat ini.

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Aset Daerah.**

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS OF REGIONAL AREA IN THE REINFORCEMENT OF FINANCIAL MANAGEMENT AND REGIONAL ASSETS OF TANJUNGPINANG CITY**

***(Case Study In Overlapping Management and Completion of Ownership of Regional Assets Between Tanjungpinang City Government and Bintan Regency Government And To The Asset Of The Region Moving To Private Property)***

**MELLY ZAMILUNI TAUFIK**

**NIM.500628129**

**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA**

*The purpose of this study is to analyze and understand the performance of Regional Asset Employees in the District Financial and Asset Management Department of Tanjungpinang City in the management and completion of overlapping of ownership of local assets between the Government of Tanjungpinang City and the Government of Bintan Regency as well as the assets of the moving areas to belong private, and analyze the factors that hamper the performance of the Regional Asset Employee.*

*This study uses the concept of 4 (four) performance indicators in the book Istijanto (2006: 187) entitled Human Resource Research, namely: the quality of employee work, responsibility, work motivation and initiative. By using qualitative research method approach and data collection through, observation, interview and documentation.*

*Performance of Regional Asset Employees in the Office of Revenue, Financial Management and Regional Assets of Tanjungpinang Municipality in the management and settlement of overlapping of ownership of local assets between Tanjungpinang City Government and the Government of Bintan Regency and to the assets of the regions that move into private property has not been implemented properly and optimally, where the quality of employment of employees of the Asset Areas that are less than optimal, has no responsibility and seriousness in the work, and no work initiative in carrying out the work.*

*Factors that hamper the performance of the Regional Asset Employees in the Revenue, Financial and Asset Management Department of Tanjungpinang Municipality in the management and settlement of overlapping of ownership of the regional assets between Tanjungpinang City Government and the Government of Bintan Regency as well as to the assets of the moving areas belong to the private sector, namely: the individual factors of the Regional Asset Employees are lack of time management in the implementation of the work, as well as the environmental factors of the organization, namely: the postponement of the delivery of regional assets by the Riau Islands Provincial Government, as well as no further discussion between the Government of Bintan Regency and Tanjung Pinang City Government, the overlap has not been resolved to date.*

***Keywords: Employee Performance, Regional Assets.***

## PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : “ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG” (Studi Kasus Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta)

Penyusun TAPM : **MELLY ZAMILUNI TAUFIK**  
 NIM : 500628129  
 PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik  
 Hari / Tanggal : Selasa/ 24 Juli 2018

Menyetujui:

**Pembimbing II,**

**Pembimbing I,**

  
**Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si**  
 NIP.19620131 198812 2 001

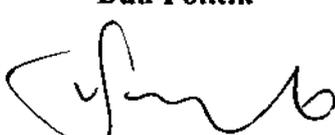
  
**Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA**  
 NIP.19720710 199803 001

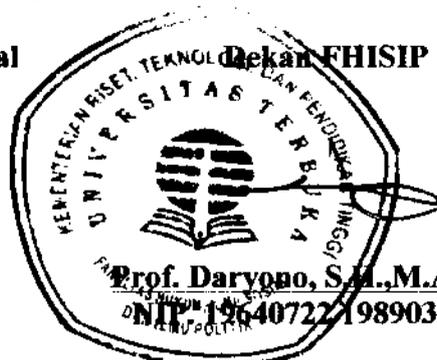
Penguji Ahli

  
**Prof. Dr. H. M. Aries Djaenuri, M.A**  
 NIP.19470401 196805 1 001

Mengetahui:

**Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial  
 Dan Politik**

  
**Dr. Darmanto, M.Ed**  
 NIP. 19591027 198603 1 003



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**NAMA** : **MELLY ZAMILUNI TAUFIK**  
**NIM** : 500628129  
**PROGRAM STUDI** : Magister Administrasi Publik  
**JUDUL TAPM** : “ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG” (Studi Kasus Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Universitas Terbuka pada:

**Hari / tanggal** : Selasa / 24, Juli, 2018

**Waktu** : 11.45 – 13.15WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

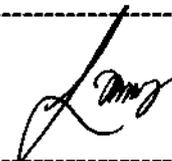
**Ketua Komisi Penguji**  
**Dr. Darmanto, M.Ed**  
 NIP.19591027 198603 1 003



**Penguji Ahli**  
**Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A.**  
 NIP. 19470401 196805 1 001



**Pembimbing I**  
**Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA**  
 NIP.19720710 199803 001



**Pembimbing II**  
**Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si**  
 NIP.19620131 198812 2 001



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah, yang awal tanpa yang awal sebelum-Nya, yang akhir tanpa yang akhir sesudah-Nya. Mahasuci AsmaNya, Mahatampak AnugrahNya.

Ya Allah. Sampaikan shalawat kepada Muhammad dan keluarganya. Shalawat yang awalnya tidak terbatas, yang batasnya tidak berujung, dan akhirnya tidak berhingga.

Puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah rahmat dan inayahnya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian TAPM yang berjudul **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG” (Studi Kasus Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta).**

TAPM tersebut disusun merupakan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister S2 Ilmu Administrasi Publik di Program Pascasarjana Administrasi Publik Universitas Terbuka. Ketika proses pelaksanaan penyusunan TAPM ini berlangsung, banyak pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu ada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Almarhum Ayahanda H. Taufik , Ibunda Erna Taufik, dan ibu mertua atas segala dukungan dan doanya.
2. Istri saya Ina Sushinah, SE, atas segala motivasi, perhatian dan doanya serta kesabaran menunggu dan Menjaga Anak-anak di rumah selama

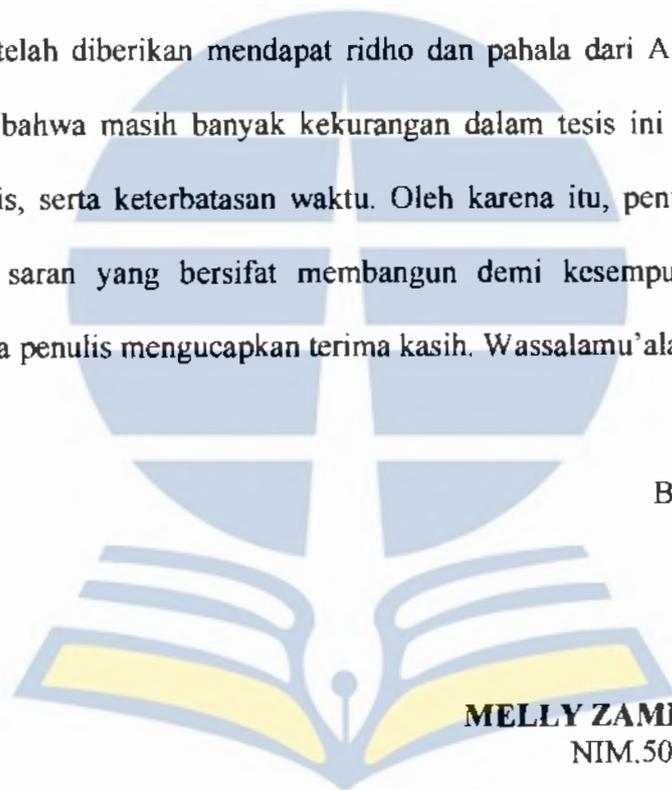
ini, serta Anak-anakku tercinta, Khusus anak ku tersayang Zanira Naifa Nursyarifah semoga Allah memberi kesembuhan.

3. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen perkuliahan dan dosen pembimbing kepada penulis dalam proses awal hingga terwujudnya TAPM ini.
4. Ibu Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si. selaku Pembimbing yang berkenan meluangkan waktu, membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam proses awal hingga terwujudnya TAPM ini.
5. Bapak Prof. Daryono, S.H.,M.A.,Ph.D selaku Dekan FHSIP Universitas Terbuka.
6. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial dan Politik.
7. Bapak Eliaki Gulo, SE, MM selaku Kepala UPBJJ-UT Batam.
8. Bapak. Prof. Dr. H. M. Aries Djaenuri, M.A selaku Penguji Ahli Penulis yang telah banyak memberikan arahan demi kesempurnaan TAPM Penulis.
9. Bapak Darmanto, Ak. selaku Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang yang telah banyak memberikan informasi terkait penelitian.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, khususnya kepada Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.

11. Seluruh Staf/Pegawai di Program Pascasarjana, khususnya kepada Staf/Pegawai yang bertugas pada Ilmu Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi perkuliahan.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, penulis berdo'a semoga amal baik yang telah diberikan mendapat ridho dan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini mengingat tenaga, ilmu penulis, serta keterbatasan waktu. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan TAPM ini. Sebelumnya penulis mengucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Batam, 24 Juli 2018



**MELLY ZAMILUNI TAUFIK**  
NIM.500628129

**BIWAYA? HIDUP****I. IDENTITAS DIRI**

1. Nama Lengkap : Melly Zamiluni Taufik
2. Tempat/Tanggal Lahir : Lintau Sumbang, 03-03-1974
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Alamat : Jl. Anggrek Bulan No. 8 TanjungPinang
5. Agama : Islam
6. Status Pernikahan : Nikah
7. Jabatan saat ini : Kasubag pengendalian dan Evaluasi APBD
8. Pangkat dan NIP : Penata TK. I , 19740303 200312001
9. Alamat Kantor : Komplek Perkantoran Pulau Dompok  
Tanjungpinang
10. No HP & Alamat Email : 0811771810/ zamyb5ina@gmail.com

**III. BIWAYA? PENDIDIKAN**

## 1. Pendidikan Formal

	Nama Sekolah	Jurusan	Tempat	Thn s/d Thn	Ket
Pasca S1					
Univ/Inst	Institut Teknologi Nasional Malang	Teknik Planologi	Malang	1994/1999	
SLTA	SMA 1 Timor Timur	A2 Biologi	Dilli	1990/1993	
SLTP	SMP 1 Timor Timur		Dilli	1987/1990	
SDN	SDN 3 Timor Timur		Dilli	1987	

## 2. Pendidikan Kepegawaian

No.	Jenis	Tempat	Tahun	Keterangan
1.	Diklat Prajabatan	Batam	2004	
2.	Diklat PIM IV	T.Pinang	2011	
3.	Diklat PIM III	T.pinang	2014	

**IV. BIWAYA? PEKERJAAN**

No.	Jabatan	Bln/Thn s/d Bln/Thn	Bagian/Dept.	Satker
1.	PLT.Kasubdit Standart Mutu Lingkungan	4/2006-12/2007	Bapedalda	
2.	PLT.Kasubag Pertanahan	6/2008-1/2009	Biro	SEKDA

			Adm.Pemerintahan	
3.	Kasubag Pengadaan Lahan	1/2009-3/2011	PUM B. Pemerintahan	SEKDA
4.	Kasubag Pengendalian Pembangunan	3/2011-10/2012	B.Adm Pembangunan	SEKDA
5.	Kasubag Pengendalian Kegiatan Lembaga Teknis Daerah	10/2012-1/2017	B.Adm Pembangunan	SEKDA
6.	Kasubag Pengendalian dan Evaluasi APBD	1/2017- sekarang	B.Adm Pembangunan	Sekda

Tanjungpinang, 24 Juli 2018

Melly Zamiluni Taufik



## DAFTAR ISI

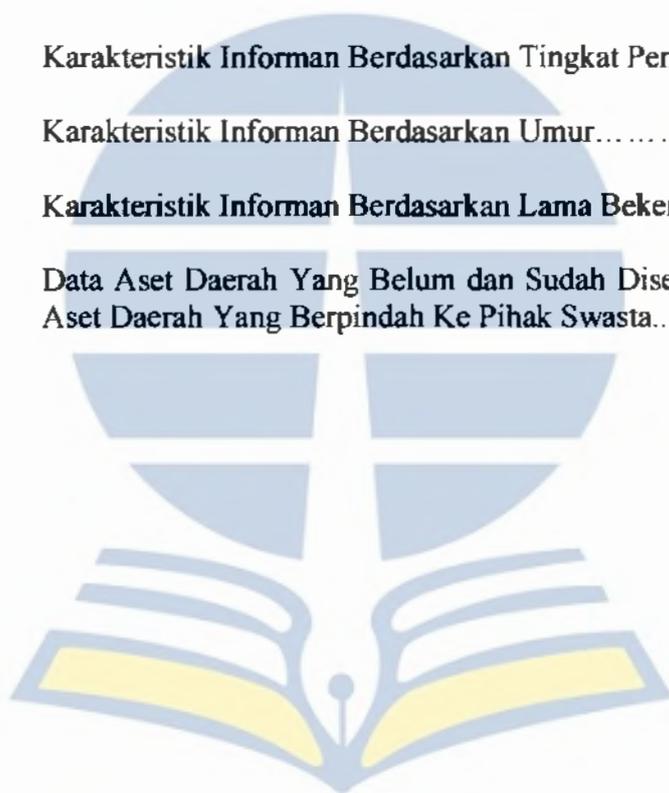
		Halaman
	LEMBAR PERNYATAAN.....	i
	LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
	LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
	ABSTRAK.....	iv
	KATA PENGANTAR.....	vi
	DAFTAR ISI.....	ix
	DAFTAR TABEL.....	xi
	DAFTAR GAMBAR.....	xii
	DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Identifikasi Masalah.....	11
	C. Batasan Masalah Penelitian.....	12
	D. Perumusan Masalah.....	13
	E. Tujuan Penelitian.....	13
	F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II	KONSEP TEORI.....	15
	A. Penelitian Terdahulu.....	15
	B. Konsep Kinerja.....	17
	C. Konsep Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	25
	D. Konsep Penilaian Kinerja Pegawai.....	26
	E. Kerangka Pemikiran.....	27
	F. Konsep Operasional.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
	A. Jenis Penelitian.....	32
	B. Lokasi Penelitian.....	32
	C. Informan Penelitian.....	33
	D. Jenis dan Sumber Data.....	36
	E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	37
	F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
	A. HASIL PENELITIAN.....	39
	1. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.....	39
	2. Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.....	39
	3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.....	42
	4. Data Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang Yang	

	Masih dikuasai Pemerintah Kabupaten Bintan dan Data Aset Daerah Yang Berpindah Ke Pihak Swasta.....	45
<b>B.</b>	<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
<b>1.</b>	<b>KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DALAM PENGELOLAAN DAN PENYELESAIAN TUMPANG TINDIH ATAS KEPEMILIKAN ASET DAERAH.....</b>	<b>47</b>
<b>a.</b>	<b>Kualitas Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah.....</b>	<b>48</b>
<b>b.</b>	<b>Tanggungjawab Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah.....</b>	<b>57</b>
<b>c.</b>	<b>Motivasi Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah.....</b>	<b>65</b>
<b>d.</b>	<b>Inisiatif Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah.....</b>	<b>68</b>
<b>2.</b>	<b>FAKTOR YANG MENGHAMBAT KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DALAM PENGELOLAAN DAN PENYELESAIAN TUMPANG TINDIH KEPEMILIKAN ASET DAERAH.....</b>	<b>73</b>
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>81</b>
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan.....</b>	<b>81</b>
<b>B.</b>	<b>Saran.....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>85</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>		



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel I.1</b>	<b>Jenis Aset Daerah.....</b>	<b>9</b>
<b>Tabel II.1</b>	<b>Penelitian Relevan.....</b>	<b>16</b>
<b>Tabel III.1</b>	<b>Informan Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel III.2</b>	<b>Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel III.3</b>	<b>Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel III.4</b>	<b>Karakteristik Informan Berdasarkan Umur.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel III.5</b>	<b>Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Bekerja.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel IV.1</b>	<b>Data Aset Daerah Yang Belum dan Sudah Diserahkan dan Data Aset Daerah Yang Berpindah Ke Pihak Swasta.....</b>	<b>45</b>



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1.1</b>	<b>Kerangka Berpikir.....</b>	<b>27</b>
<b>Gambar 4.1</b>	<b>Bagan Susunan Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.....</b>	<b>41</b>



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	L-1
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian.....	L-2
Lampiran 3 Surat Keputusan Pembimbing TAPM.....	L-3
Lampiran 4 Surat Keputusan Penguji Seminar Penelitian.....	L-4
Lampiran 5 Surat Keputusan Penguji Sidang TAPM.....	L-5



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. (Maria Mega, dkk, <http://ejournal3.undip.ac.id>, 2014:1).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana Peraturan Undang-Undang yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelola Pemerintahan.

Peran dan fungsi tersebut sudah jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting. Namun tidak semua pegawai tersebut melakukan peran dan fungsinya dengan baik. Banyak pegawai yang bekerja semaunya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Untuk menciptakan Pemerintahan yang baik, professional dan berwibawa, pengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil yang baik akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman, karena hukum benar-benar dijadikan panglima.

Sumber Daya Manusia (Pegawai Negeri Sipil) merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi Pemerintahan di dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk memberikan hal yang positif khususnya untuk Pegawainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja Pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan Pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Kualitas kinerja Pegawai disuatu instansi Pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja instansi tersebut.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja Pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan kinerja pegawai yang maksimal, tidak terkecuali organisasi Pemerintah. Demikian halnya dengan Aparatur Pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik kepada masyarakat, karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh Pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan

seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat Pusat hingga ke tingkat Daerah.

Hasil prestasi kinerja pegawai di Indonesia mulai dari tingkat Pemerintahan Pusat hingga Pemerintahan Daerah, dapat dilihat berdasarkan hasil survei Kemenpan RB pada tahun 2016 menunjukkan, yakni: hanya 2 Lembaga yang mendapat nilai predikat A, antara lain: Kementerian Keuangan dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Selanjutnya, ada 43 Kementerian/Lembaga mendapat nilai predikat BB, 31 Kementerian/Lembaga mendapat nilai predikat B, dan 3 Kementerian/Lembaga dengan mendapat predikat C. Tiga sisanya mendapat predikat CC adalah Setjen Dewan Ketahanan Nasional, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) dan Radio Republik Indonesia (RRI).

Sedangkan untuk tingkat Pemerintah Provinsi, belum ada yang mendapat nilai predikat A. Hanya 2 daerah yang memperoleh nilai predikat BB, yakni Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah. Kemudian, ada 11 daerah yang meraih nilai predikat B, 14 daerah mendapat nilai predikat CC, dan 7 daerah lainnya yang mendapat nilai predikat C.

Selanjutnya, untuk tingkat Pemerintah Kabupaten/Kota, belum ada yang meraih nilai predikat BB. Hanya tercatat ada 22 Kabupaten/Kota yang memperoleh nilai predikat B, 22 Kabupaten/Kota mendapat nilai predikat CC, dan masih ada 15 Kabupaten/Kota yang masih mendapat nilai predikatnya C. (<https://beritagar.id/artikel/berita/makin-buruk-kinerja-pns-makin-kecil-tunjangan-nya>. Di akses pada tanggal 09 April 2018, pukul 23.01 wib).

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat dianalisa bahwa masih rendahnya kualitas/prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Indonesia. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Pegawai. Kinerja Pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Lingkungan kerja tempat Pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kualitas Pegawai, dimana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang akan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan kinerja Pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan kinerja Pegawai. Sehingga kinerja Pegawai pada setiap instansi dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari Pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau sebaliknya.

Penelitian ini di laksanakan di Kota Tanjungpinang yang merupakan pusat Ibukota Provinsi Kepulauan Riau, yang berbatasan langsung dengan negara tetangga, Singapura dan Malaysia. Dimana, Kota Tanjungpinang yang saat ini masih memiliki aset yang bernilai satu rupiah dalam laporan barang milik daerah. Hal tersebut tentu menjadi batu ganjalan bagi Kota Gurindam ini untuk meraih

Predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Aset yang disajikan dengan nilai satu rupiah dalam laporan barang daerah tersebut merupakan aset daerah yang nilai perolehannya tidak diketahui, namun bendanya ada dan dimiliki. Inilah sesuatu hal yang belum terselesaikan, dari mulai Kota Tanjungpinang menjadi daerah pemekaran pada tahun 2001. (<http://batam.tribunnews.com/2014/09/30/pemko-tanjungpinang-memiliki-aset-bernilai-satu-rupiah>. Di akses pada tanggal 08 April 2018. Pukul 20.30 wib).

Objek dalam penelitian ini, yakni: pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Tanjungpinang, dimana tugas dalam pengelolaan aset daerah merupakan tanggung jawab dari DPPKAD yang memiliki kewenangan urusan Pemerintahan di Bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dan bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pengelolaan seluruh keuangan dan aset daerah yang nantinya dipergunakan untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Bidang Aset Daerah di (DPPKAD) Kota Tanjungpinang mempunyai tugas merencana, mengkoordinasi, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Bidang Administrasi Aset, Bidang Pengamanan Aset dan Bidang Penilaian Aset. Di dalam tugasnya, Bidang Aset Daerah memiliki fungsi melakukan penyusunan kebijaksanaan teknis berpedoman kepada aturan yang berada di atasnya, diantaranya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Tanjungpinang, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri

Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.

Selanjutnya melaksanakan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Di Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau, munculnya Permasalahan yang tak kunjung selesai hingga saat ini, permasalahan tersebut dimulai sejak pemekaran wilayah Pemerintah Provinsi Riau menjadi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau dimekarkan menjadi Pemerintah Kabupaten Bintan dan Pemerintah Kota Tanjungpinang pada tahun 2001, yakni mengenai persoalan tumpah tindih atas kepemilikan aset antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik Swasta (<http://batam.tribunnews.com/2014/09/30/pemko-tanjungpinang.memiliki-aset-bernilai-satu-rupiah>. Diakses pada tanggal 05 Februari 2018).

Menurut amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Tanjungpinang semua aset daerah Kabupaten Kepulauan Riau yang berkedudukan di Kota Tanjungpinang itu diserahkan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang, namun aset-aset tersebut hingga saat ini belum juga diserahkan

kepada Pemerintah Kota Tanjungpinang dan masih menjadi hak milik Pemerintah Kabupaten Bintan, bahkan ada beberapa aset daerah yang berpindah menjadi milik Swasta. Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 14 Ayat 1 huruf b ketentuan peralihan bab V bahwa barang milik/kekayaan negara/daerah yang berupa tanah, bangunan, barang bergerak dan barang tidak bergerak lainnya yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Kemudian pada Ayat 2 dijelaskan juga bahwa pelaksanaan penyerahan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 selambat-lambatnya diselesaikan dalam waktu satu tahun, terhitung sejak pelantikan pejabat Walikota Tanjungpinang. Untuk itu, aset-aset yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Riau yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau harus diserahkan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang, agar dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dalam rangka menunjang kinerja Pegawai Pemerintah Kota Tanjungpinang dan meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Tanjungpinang. Karena untuk saat ini banyak Dinas-Dinas yang masih berkantor di ruko-ruko dengan menyewa.

Berdasarkan data yang Penulis dapatkan di lapangan, terdapat 20 (dua puluh) buah aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang, baru 5 (lima) buah aset daerah saja yang diserahkan oleh Pemerintah Kabupaten Bintan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang, yakni: Tanah

dan bangunan eks Kantor Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah, Tanah dan bangunan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB, Tanah dan Bangunan Kantor BKD, Tanah dan bangunan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga serta tanah dan bangunan kantor Inspektorat Daerah. Selebihnya belum diserahkan hingga saat ini. (<http://m.inilah.com/news/detail/1829416/penyerahan-aset-pemkab-bintan-perlu.pertimbangan>. Diakses pada tanggal 05 Februari 2018).

Di samping itu, masih terdapat 7 (tujuh) buah aset daerah, dalam hal ini Kantor atau Instansi Pemerintah Kabupaten Bintan yang masih berada di Kota Tanjungpinang, yakni: Dinas Pertanian dan Kehutanan di Jalan Sultan Mahmud Tanjung Unggat, Dinas Tenaga Kerja, Disperindag dan Badan Lingkungan Hidup (BLH) di Jalan MT Haryono, Disdukcapil, Kesbangpol dan Bappeda di Jalan Ahmad Yani. (<http://www.haluankepri.com/tanjungpinang/99484-lis-bisa-saja-ptunkan-pemkab-bintan.html>. Diakses pada tanggal 05 Februari 2018).

Selanjutnya terdapat 8 (delapan) buah aset-aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau sudah berpindah menjadi milik Swasta. Seperti: Gedung GOR Kaca Puri, Kantor 404 Pelabuhan, Pajak Gadai di Jalan Merdeka, Kantor DPRD yang sekarang menjadi Pujasera Mamakden. Kemudian, SDN 007 sekarang menjadi Bank Mandiri, SDN 008 dan SDN 10 sekarang menjadi Bank BRI, SMPN 2 sekarang menjadi Bestari Mall dan banyak lagi Rumah-Rumah Dinas yang pada masa Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau dahulu, saat ini beralih atau pindah menjadi milik Swasta. (<http://m.inilah.com/news/detail/1829416/>

penyerahan-aset-pemkab-bintan-perlu-pertimbangan. Diakses pada tanggal 05 Februari 2018).

Dari beberapa penjelasan data di atas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jenis Aset Daerah**

No	Jenis Aset Daerah	Sudah Diserahkan	Belum Diserahkan	Berpindah Ke Swasta
1	Tanah dan bangunan eks Kantor Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah	√		
2	Tanah dan Bangunan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB	√		
3	Tanah dan Bangunan Kantor BKD	√		
4	Tanah dan bangunan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga	√		
5	Tanah dan bangunan kantor Inspektorat Daerah	√		
6	Dinas Pertanian dan Kehutanan di Jalan Sultan Mahmud Tanjung Unggat		√	
7	Dinas Tenaga Kerja Jalan MT Haryono		√	
8	Disperindag di Jalan MT Haryono		√	
9	Badan Lingkungan Hidup Jalan MT Haryono		√	
10	Disdukcapil di Jalan Ahmad Yani		√	
11	Kesbangpol di Jalan Ahmad Yani		√	
12	Bappeda di Jalan Ahmad Yani		√	
13	Gedung GOR Kaca Puri			√
14	Kantor 404 Pelabuhan			√
15	Pajak Gadai di Jalan Merdeka			√
16	Kantor DPRD yang sekarang menjadi Pujasera Mamakden.			√
17	SDN 007 sekarang menjadi Bank Mandiri			√
18	SDN 008 sekarang menjadi Bank BRI			√
19	SDN 10 sekarang menjadi Bank BRI			√
20	SMPN 2 sekarang menjadi Bestari Mall			√
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
	<b>Total</b>		<b>20</b>	

Sumber: Data Olahan Penulis Dari Data Lapangan, Tahun 2018

Selain data di atas, bahkan yang menjadi permasalahan krusial yang ditemui hingga saat ini, yakni: Pasar yang berada di sekitaran Jalan Merdeka Kota Tanjungpinang, dimana Pasar tersebut masih dikuasai atau dimiliki oleh Peme-

rintah Kabupaten Bintan. Padahal terdapat, dari sejumlah Ruko yang berada di kawasan Pasar tersebut, untuk operasional penyediaan keamanan, kebersihan dan penyediaan fasilitas pendukung, lainnya, seperti air dan fasilitas lainnya di bayarkan oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang. (<http://tanjungpinangpos.id/pasar-pinang-masih-dikuasai-bintan/> diakses pada tanggal 05 Februari 2018, pukul 15.30.wib).

Sehingga muncul anggapan terkait bagaimana kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Bidang Aset Daerah dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang. Karena penulis menilai belum ada rasa tanggungjawab, inisiatif dan motivasi kerja dari pegawai di bidang aset tersebut, dan dilihat dari kualitas pun belum ada nampak, jika memang pegawai bidang aset ini memiliki keempat indikator kinerja tersebut, tentu saja permasalahan tersebut sudah terselesaikan.

Di samping itu, terkait apakah belum ada kebijakan yang mengatur mengenai permasalahan aset daerah ini, hal tersebut secara lebih jelas sudah diamanahkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Tanjungpinang, bahwa semua aset daerah Kabupaten Kepulauan Riau yang berkedudukan di Kota Tanjungpinang itu diserahkan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang.

Dengan demikian, dianalisa bahwa secara aturan sudah jelas mengaturnya, namun yang menjadi pertanyaan mendasar penulis, bagaimana kinerja pegawai

bidang aset daerah dalam pengelolaan aset daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan tersebut di atas, maka dalam hal ini, penulis merasa tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam ke dalam sebuah Tugas Akhir Program Magister dengan judul **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG ASET DAERAH DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG”** (Studi Kasus Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta).

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan fenomena latar belakang dan juga observasi dan data awal yang penulis lakukan di lapangan terhadap realitas pengelolaan aset daerah di Kota Tanjungpinang ini, adanya beberapa indikator permasalahan yang ditemukan dan mendukung dilakukannya suatu penelitian, yakni:

1. Belum optimalnya kualitas kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terhadap persoalan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik Swasta yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau.

2. Belum adanya inisiatif kerja dari Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam melaksanakan pekerjaan, dimana hanya menunggu perintah dari Pimpinan atau atasan.
3. Kurangnya tanggungjawab dan keseriusan dari Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan sehingga ada beberapa aset daerah yang berpindah menjadi milik Swasta.

### **C. Batasan Masalah Penelitian**

Untuk memperjelas dan membatasi ruang lingkup penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil uraian yang sistematis, diperlukan adanya batasan masalah atau disebut ruang lingkup penelitian.

Adapun batasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yakni: Penelitian ini dilakukan di Kota Tanjungpinang, pada Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini hanya dilakukan untuk menganalisis dan memahami kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah

Menjadi Milik Swasta, dan Menganalisis faktor yang menghambat kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah tersebut.

#### **D. Perumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang identifikasi masalah tersebut, sehingga dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang”?
2. Faktor Apa Yang Menghambat Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang”?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu;

1. Menganalisis dan Memahami Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.
2. Menganalisis Faktor Yang Menghambat Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yakni:

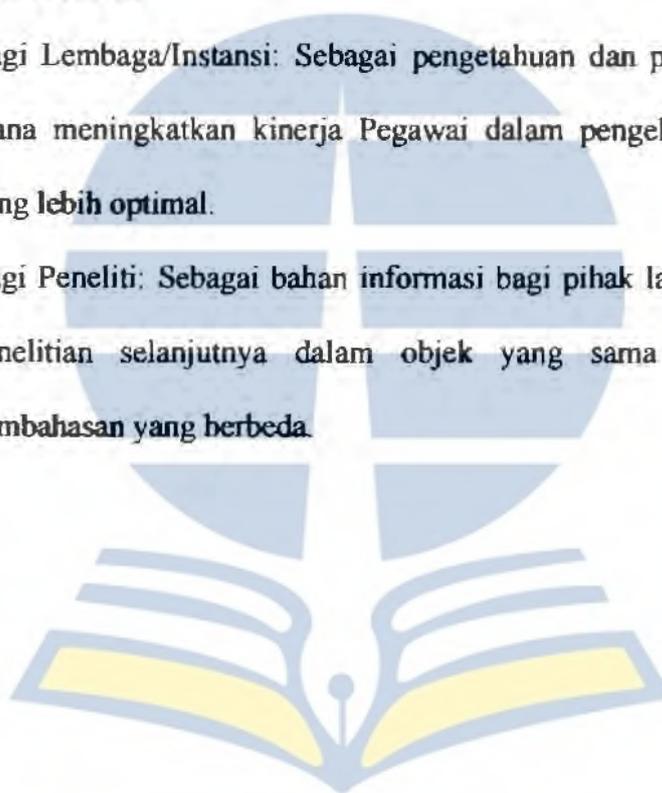
1. Manfaat Akademis:

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang Kinerja Pegawai Bidang Aset

Daerah di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik Swasta.

## 2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Lembaga/Instansi: Sebagai pengetahuan dan pertimbangan bagaimana meningkatkan kinerja Pegawai dalam pengelolaan Aset Daerah yang lebih optimal.
- b. Bagi Peneliti: Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya dalam objek yang sama dengan indikator pembahasan yang berbeda.



## **BAB II**

### **KONSEP TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Adapun peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu mengingat pentingnya penelitian ini sebagai bahan perbandingan dan pembantu dalam penyelesaian penelitian ini. Secara teoritis penelitian relevan ini memiliki hubungan atau relevansi dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sebagai acuan teori umum dalam melakukan penelitian ini, karena kajiannya sama-sama membahas mengenai Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Bidang Pengelolaan Aset Daerah. Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang Penulis lakukan ini, yakni terletak pada lokasi, permasalahan dan teori yang di gunakan. Penelitian ini mengambil dan membahas permasalahan dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik Swasta. Sementara penelitian Mariyanto Setyawan, Andi Sufarman Mahmud dan Hafni Khairunisa hanya mengambil dan membahas permasalahan tentang peningkatan Pendapatan Asli Daerah saja, tidak kepada pengelolaan tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah. Adapun penelitian terdahulu yang relevan ini, dapat dilihat lebih jelas pada tabel II.1 berikut ini:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Relevan**

No	Penulis/Tahun	Judul	Teori Yang Digunakan	Temuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Mariyanto Setyawan/2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta	Kinerja Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DP-PKAD) Kabupaten Boyolali dalam peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).	Teori kinerja menurut Agus Dwiyanto, Dkk (2006:50:51), yakni: produktifitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.	Kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Boyolali dalam peningkatan PAD menunjukkan hasil yang baik walaupun terdapat kendala dalam pendapatan wajib pajak dan pelaporan sistem rapel, diharapkan kendala diminimalisasi dengan kerjasama DPPKAD Kabupaten Boyolali dengan segala pihak, pelatihan dan pendidikan khusus tentang teknik pelaksanaan pengelolaan PAD dan usulan anggaran untuk sosialisasi, penyuluhan kepada masyarakat serta sarana dan prasarana sebagai penunjang.
2	Andi Sufarman Mahmud/2012 Universitas Hasanuddin Makasar	Kinerja Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DP-PKAD) Kabupaten Pinrang	Teori kinerja menurut Agus Darma (1991:1), yakni: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.	Kinerja Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Pinrang, secara umum sudah baik dimana program kerja hampir semuanya terealisasi sesuai dengan waktu yang ditetapkan kecuali kegaitan pendidikan dan pelatihan, hal ini berkat pihak-pihak yang terkait, juga kedisiplinan Pegawai yang sangat baik, namun DPPKAD harus meningkatkan lagi kinerjanya agar lebih optimal
3	Hafni Khairunisa /2010 Universitas Sebelas Maret Surakarta	Kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) dalam Pengelolaan Aset Daerah (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Boyolali)	Teori Kinerja menurut Ratminto & Atik Septi Winarsih (2005:182), yakni: Akuntabilitas, Transparansi, Ekonomi, Efisiensi dan Efektivitas.	Kinerja DPPKAD Kabupaten Boyolali dalam pengelolaan aset lancar, namun belum naik, sehingga perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja DPPKAD Kabupaten Boyolali. Perbaikan tersebut dapat dilakukan seperti, berkoordinasi dengan pihak-pihak internal (Pegawai DPPKAD) maupun eksternal (SKPD, BUMD, dsb) yang ikut terlibat dalam pengelolaan aset lancar.

Sumber: Data Diolah Penulis, Tahun 2018.

## B. Konsep Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan definisi kinerja yang termuat dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Kinerja diartikan sebagai *“the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”* dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja hanya mengacu pada serangkaian “hasil” yang diperoleh seorang Pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi Pegawai yang dinilai. (Keban, 2008:210).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *“performance”*. *Performance* berasal dari kata *to perform*. *performance* sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai: penampilan, unjuk kerja, atau prestasi. Istilah *Performance* menunjukkan *the execution or fulfillment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas), atau *a person's achievement under test condition etc* (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji). (Keban, 2008:209).

Pengertian lain kinerja sebagaimana yang dikatakan Widodo (2008:78) adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian Sinambela, Poltak Lijan (2008:138) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja lebih menekankan pada rasa

tanggungjawab seseorang dalam melakukan dan/atau melaksanakan sebuah pekerjaan, dengan meningkatkan dan mengembangkan kualitas, potensi dan inisiatif yang ada pada diri, agar memenuhi tanggungjawab terhadap sebuah pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hal tersebut, senada dengan apa yang dikatakan Widodo (2008:78-79) bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, dari sebuah organisasi.

Memperkuat pernyataan tersebut Indra Bastian (2006:274) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Dari beberapa penjelasan konsep yang dipaparkan para ahli di atas, sehingga dapat Penulis disimpulkan bahwa:

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau organisasi mempunyai rasa tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan, sehingga harus melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab tersebut.
3. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian sebuah organisasi terutama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
4. Dibutuhkan inisiatif dan kreatifitas seseorang untuk mewujudkan sebuah potensi dalam melahirkan sesuatu yang baik terhadap sebuah pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Di samping itu, Swanson (dalam Keban 2008:211) juga memberikan pengertian bahwa kinerja terbagi atas tiga tingkatan, yaitu: kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja individu. Selanjutnya dikatakannya juga bahwa kinerja merupakan sebuah proses yang menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi, yang memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, atau didesain sebagai suatu sistem yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan baik secara kuantitas, kualitas dan tepat waktu yang memiliki informasi dan faktor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara sistem tersebut, apakah proses pengembangan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada.

Kemudian Keban, (2008:211) kembali menegaskan bahwa Kinerja individu mempersoalkan apakah tujuan individu sesuai dengan misi organisasi, apakah individu menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah para individu memiliki kemampuan mental, fisik dan emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Jadi, kinerja pada dasarnya menurut penulis yakni: merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sedangkan kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja Pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat juga berupa penampilan kerja perorangan atau kelompok. Memperkuat pernyataan tersebut, Irham (2010:104) memaparkan bahwa kinerja organisasi

merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dengan demikian, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai, sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada prinsipnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja Pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Selanjutnya Sedarmayanti, (2008:260) kembali mengatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang Pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Untuk mengukur sebuah kinerja Pegawai, perlu dilakukan melalui beberapa instrumen. Ada 4 (empat) instrumen yang semestinya diperhatikan dalam pengukuran kinerja seorang Pegawai, seperti:

1. Prestasi Kerja Pegawai, hasil kerja Pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas kerja.
2. Keahlian Kerja, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh Pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, dan lain-lain.

3. Perilaku, sikap dan tingkah laku Pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasi pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Disisi lain, Mangkunegara (2006:67) juga menjelaskan bahwa kinerja Pegawai merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepadanya.

Penjelasan Mangkunegara, senada dengan apa yang dikatakan Simanjuntak (2005:56) bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Hal tersebutpun diperkuat oleh Mahsun Mohammad, (2007:25) Juga menjabarkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dan/atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat-pendapat para ahli di atas tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan

dalam pencapaian suatu hasil kerja (*output*) yang dilakukan individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu, menggunakan kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

Memperkuat pernyataan Penulis tersebut, sejalan dengan yang dikatakan Istijanto (2006:187) untuk mengukur sebuah kinerja Pegawai, dalam penelitian ini kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, perlu sebuah tindakan, tanggungjawab, keinginan dan kemampuan, seperti:

1. **Kualitas Kerja Pegawai.** Kualitas kerja disini merupakan tindakan yang dilakukan oleh Pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, agar dapat memenuhi kinerja yang optimal dengan tuntunan kerja yang diharapkan dan pekerjaan harus tepat waktunya serta mempunyai keterampilan.
2. **Tanggung Jawab.** Tanggung jawab merupakan sebuah komitmen sikap Pegawai untuk menunjukkan rasa malu jika suatu pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, agar Pegawai tersebut berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta berani memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang dilakukan.
3. **Motivasi Kerja.** Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang individu, dalam hal ini bisa timbul dari kerjasama antara sesama Pegawai yang ada yang dapat memberikan dukungan moral kepada sesama Pegawai melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.

4. Inisiatif. Inisiatif disini merupakan kemampuan seorang Pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan serta bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela.

Dengan demikian, tujuan dari penilaian kinerja Pegawai bagi organisasi diantaranya adalah peningkatan sasaran yang ingin dicapai atau tujuan organisasi, terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, peningkatan kemampuan Pegawai baik itu pengetahuan, keterampilan maupun sikap Pegawai dan peningkatan efektivitas kerja Pegawai.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai dalam suatu organisasi dapat dinilai dari hasil kerja yang dihasilkan Pegawai, baik itu secara jumlah atau kuantitas maupun dari mutu atau kualitas kerjanya, keterampilan kerja Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti: peralatan kerja ataupun aturan dan prosedur kerja yang ada, disiplin Pegawai baik sewaktu bekerja maupun dalam lingkungan organisasi terutama dalam me-manfaatkan jam kerja.

Dari beberapa konsep kinerja yang telah Penulis kemukakan di atas, kesemuanya sama-sama cocok untuk digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, namun dalam Penelitian ini penulis memusatkan pada salah satu konsep kinerja yang Penulis anggap relevan, yakni dengan menggunakan konsep kinerja Pegawai yang dijabarkan oleh Istijanto. Penulis menganggap konsep tersebut dirasa lebih cocok untuk mengukur sebuah kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu

pekerjaan dalam pencapaian kinerja yang optimal, dimana memang dibutuhkan sebuah kualitas kerja yang dilakukan oleh Pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar dapat memenuhi kinerja dengan tuntunan kerja serta mempunyai keterampilan dan kreatifitas yang optimal.

Selanjutnya, tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan harus komitmen, agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan terus berusaha serius dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

Di samping itu, motivasi kerja sesama Pegawai yang ada dan dapat memberikan dukungan moral kepada sesama Pegawai melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun. Setelah motivasi dibutuhkan Inisiatif seorang Pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan serta bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela.

Dalam ilmu administrasi Negara, kita juga mengenal adanya proses kerja, dimana dalam proses kerja ini adanya interaksi antara seseorang dengan seorang lainnya dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan bersama. Perlu adanya administrasi Negara agar proses ini dapat berjalan dengan baik, selain itu administrator juga harus mengetahui dan melaksanakan asas kinerja dalam administrasi yang bersangkutan. Jika hal ini dilakukan tidak menutup kemungkinan akan membawa perubahan yang lebih baik pada instansi tersebut.

### C. Konsep Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor penentu sebuah pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam sebuah organisasi sebagaimana dikatakan Murti (dalam Mangkunegara, 2006:16-17) yakni faktor internal, seperti: faktor individu dan faktor eksternal, seperti: faktor lingkungan organisasi. Untuk itu, lebih rinci dijelaskannya terhadap faktor tersebut, antara lain yaitu:

#### 1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (dalam Sedarmayanti, 2008:82), juga mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah:

1. Kemampuan. Kemampuan mereka setiap Pegawai pasti memiliki tingkat kesanggupan masing-masing, sejauhmana Pegawai itu sanggup melakukan pekerjaannya.
2. Motivasi. Motivasi merupakan adanya sesuatu yang bisa mendorong Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya seperti insentif, bonus dan kebutuhan lainnya.
3. Dukungan Yang Diterima. Dukungan yang diterima disini merupakan dukungan Pegawai yang satu dalam membantu Pegawai lainnya untuk meningkatkan lagi kinerjanya.
4. Keberadaan Pekerjaan Yang Mereka Lakukan. Keberadaan suatu pekerjaan di mata Pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, apakah pekerjaan tersebut berkontribusi atau tidak terhadap Pegawai atau sebaliknya.
5. Hubungan Pegawai Dengan Organisasi. Terjalannya hubungan baik Pegawai dengan organisasi membuat Pegawai lebih luwes dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **D. Konsep Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kerja Pegawai menurut Mangkunegara (2006:10) merupakan usaha yang dilakukan Pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang Pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan mem-

bandingkan pada standard baku penampilan. Tolak ukur penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai matrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan/atau efektivitas tindakan. Sebuah sistem pengukuran kinerja dapat di definisikan sebagai seperangkat matrik yang di gunakan untuk mengukur baik efisiensi dan efektivitas tindakan. Selanjutnya penilaian Pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan Pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan dari individu maupun kelompok Pegawai tersebut.

Lebih lanjut, dikatakan Mahmudi (2007) bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

## G. Kerangka Pemikiran

**Gambar II.1. Kerangka Berpikir**



Sumber: Data Olahan Penulis Berdasarkan Istijanto, Tahun 2018.

## H. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan hal yang penting dalam penelitian, yang di pakai untuk menggambarkan secara abstrak keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Adapun definisi konsep yang digunakan untuk mempermudah dalam menjelaskan permasalahan tentang Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta, adalah sebagai berikut;

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, dalam hal ini Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.
2. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat (DPPKAD) adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.

Konsep di atas juga untuk menghindari kesalahpahaman dalam pengertian definisi konsep tersebut dengan permasalahan yang sedang penulis teliti maka, dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep operasional yang mengacu pada empat dimensi yang menunjukkan bagaimana Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan

Pemerintah Kabupaten Bintan, Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta, menurut Istijanto (2006:187) dengan beberapa dimensi antara lain, antara lain sebagai berikut;

1. **Kualitas Kerja Pegawai.** Kualitas kerja disini merupakan tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, agar dapat memenuhi kinerja yang optimal dengan tuntunan kerja yang diharapkan dan pekerjaan harus tepat waktunya serta mempunyai keterampilan.
2. **Tanggung Jawab.** Tanggung jawab merupakan sebuah komitmen sikap Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah untuk menunjukkan rasa malu jika suatu pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, agar Pegawai Bidang Aset Daerah tersebut berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta berani memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang dilakukan.
3. **Motivasi Kerja.** Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang individu, dalam hal ini bisa timbul dari kerjasama antara sesama Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset

Daerah yang ada yang dapat memberikan dukungan moral kepada sesama Pegawai Bidang Aset Daerah melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.

4. **Inisiatif.** Inisiatif disini merupakan kemampuan seorang Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan serta bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela.

Kemudian, untuk melihat faktor yang menghambat Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, penulis menggunakan konsep Murti (dalam Mangkunegara, 2006:16-17) yakni:

#### **1. Faktor Individu.**

Merupakan faktor individu yang secara psikologis normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Aset Daerah, dan Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, NGO, Media dan Masyarakat yang dianggap paham dan mengerti atas permasalahan yang Penulis ambil.

**Tabel III.1. Informan Penelitian**

No	Jenis Informan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 orang
2	Kepala Bidang Aset	1 orang
3	Pegawai dan Staf	5 orang
4	Masyarakat yang dianggap mengerti akan permasalahan penelitian	4 orang
5	NGO (GMPI)	2 orang
6	Wartawan Tanjungpinang Pos dan Batam Pos	2 orang
7	Key Informan	1 orang
	<b>Total</b>	<b>16 orang</b>

Sumber: Data Olahan Penulis, Tahun 2018

### 1. Karakteristik Informan

Karakteristik informan merupakan gambaran yang umum mengenai ciri-ciri dari sasaran atau objek penelitian yang nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang penting guna menunjang keberhasilan penelitian mengenai Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang di Bidang Aset Daerah. Untuk mengetahui karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat umur dan lamanya bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel III.2. Informan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Informan (Orang)
1	Laki-Laki	12
2	Perempuan	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>16 Orang</b>

Sumber: Data Olahan Penulis 2018

Berdasarkan tabel 3.2 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar informan adalah laki-laki, yaitu sebanyak 12 orang, sedangkan informan perempuan adalah sebanyak 4 orang.

#### b. Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel III.3. Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Informan (Orang)
1	S2	3
2	S1	5
3	SMA/SEDERAJAT	5
4	SMP	3
<b>Jumlah</b>		<b>16 Orang</b>

Sumber: Data olahan Penulis Tahun 2018

Berdasarkan tabel 3.3 di atas tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar informan memiliki tingkat pendidikan, yakni: S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 5 orang, sedangkan informan yang menempatkan pendidikan SMA/Sederajat adalah sebanyak 5 orang dan SMP sebanyak 3 orang. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, hal ini diharapkan mempengaruhi pemahaman kinerja informan dapat lebih baik.

#### c. Karakteristik Informan Berdasarkan Umur

**Tabel III.4. Informan Berdasarkan Umur**

No	Umur	Informan (Orang)
1	25 – 40 Tahun	9
2	41 – 60 Tahun	7
<b>JUMLAH</b>		<b>16 Orang</b>

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2018

Berdasarkan tabel 3.4 di atas dapat dijelaskan bahwa informan sebagian besar Berusia 25- 40, sebanyak 9 orang, sedangkan informan yang berusia 41-60 sebanyak 7 orang. Dari persentase informan berdasarkan usia di atas menunjukkan

bahwa rata-rata informan tersebut memiliki umur yang bisa dikatakan sudah mempunyai pemahaman terkait kinerja pegawai.

#### d. Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel III.5. Informan Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Informan (orang)
1	25 Tahun	4
2	7 Tahun	1
3	10 Tahun	3
4	5 Tahun	8
	<b>Jumlah</b>	<b>16 Orang</b>

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2018

Berdasarkan tabel 3.5 di atas dapat dijelaskan bahwa informan lama bekerja terdapat 4 orang informan yang bekerja 25 tahun, 1 orang 7 tahun, 3 orang 10 tahun, dan 8 orang 5 tahun. Dari persentase di atas ini menunjukkan rata-rata informan yang lumayan lama dan cukup berpengalaman terhadap pemahaman dalam bekerja.

#### D. Jenis dan Sumber Data

Adapun data dalam penelitian ini, diperoleh dari dua sumber, antara lain sebagai berikut:

1. **Data Primer.** Merupakan Data yang Penulis peroleh langsung dari informan, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa *interview* (wawancara) serta melakukan observasi (pengamatan langsung) terhadap objek yang Penulis lakukan penelitian.
2. **Data Sekunder.** Merupakan Data yang Penulis diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan, maupun arsip-arsip resmi, serta literatur lainnya yang relevan dalam melengkapi data primer dari penelitian yang penulis lakukan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah merupakan usaha untuk mengumpulkan bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian yang dapat berupa data, fakta, gejala, maupun informasi yang sifatnya *valid* (sebenarnya), *realible* (dapat dipercaya), dan *obyektif* (sesuai dengan kenyataan). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Observasi. Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan dimana Penulis mengamati secara langsung terkait kondisi yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Bidang Aset Daerah Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta.
2. Wawancara. Penelitian ini, Penulis melakukan wawancara secara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara terhadap informan yang Penulis anggap memahami terkait permasalahan yang Penulis bahas. Adapun informan yang Penulis wawancarai terdiri dari: Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, Kepala Bidang Aset Daerah, dan Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, NGO, Media dan Masyarakat
3. Dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto atau gambar Penulis dengan informan di lapangan dan dokumentasi hasil foto yang diperoleh dari hasil temuan data dilapangan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Sesuai jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh dilapangan dalam bentuk kualitatif dan diberikan penjelasan kesimpulan dengan menggunakan pernyataan-pernyataan atau kalimat logis yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Teknik analisa data dalam penelitian ini, Penulis melibatkan Pegawai, Media, NGO dan masyarakat dengan mengajukan beberapa pertanyaan sesuai teknik pengumpulan data terkait Bagaimana Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Bidang Aset Daerah Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta dan Faktor yang menghambatnya. Setelah data terkumpul, Penulis melakukan analisa dan pembahasan, kemudian dilakukan Penarikan kesimpulan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

##### 1. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat DPPKAD adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. Adapun visi dan misi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, yakni: *“Terwujudnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan aset daerah serta peningkatan pendapatan daerah menuju masyarakat Kota Tanjungpinang yang sejahtera.* Sedangkan misinya, antara lain:

- a. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah melalui pengembangan sistem Manajemen Keuangan yang efektif dan efisien;
- b. Meningkatkan Pengelolaan Aset Daerah melalui pengembangan sistem manajemen aset yang efektif dan efisien;
- c. Meningkatkan Pendapatan Daerah melalui Optimalisasi Potensi Daerah;
- d. Meningkatkan Pengendalian dalam Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

##### 2. Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang

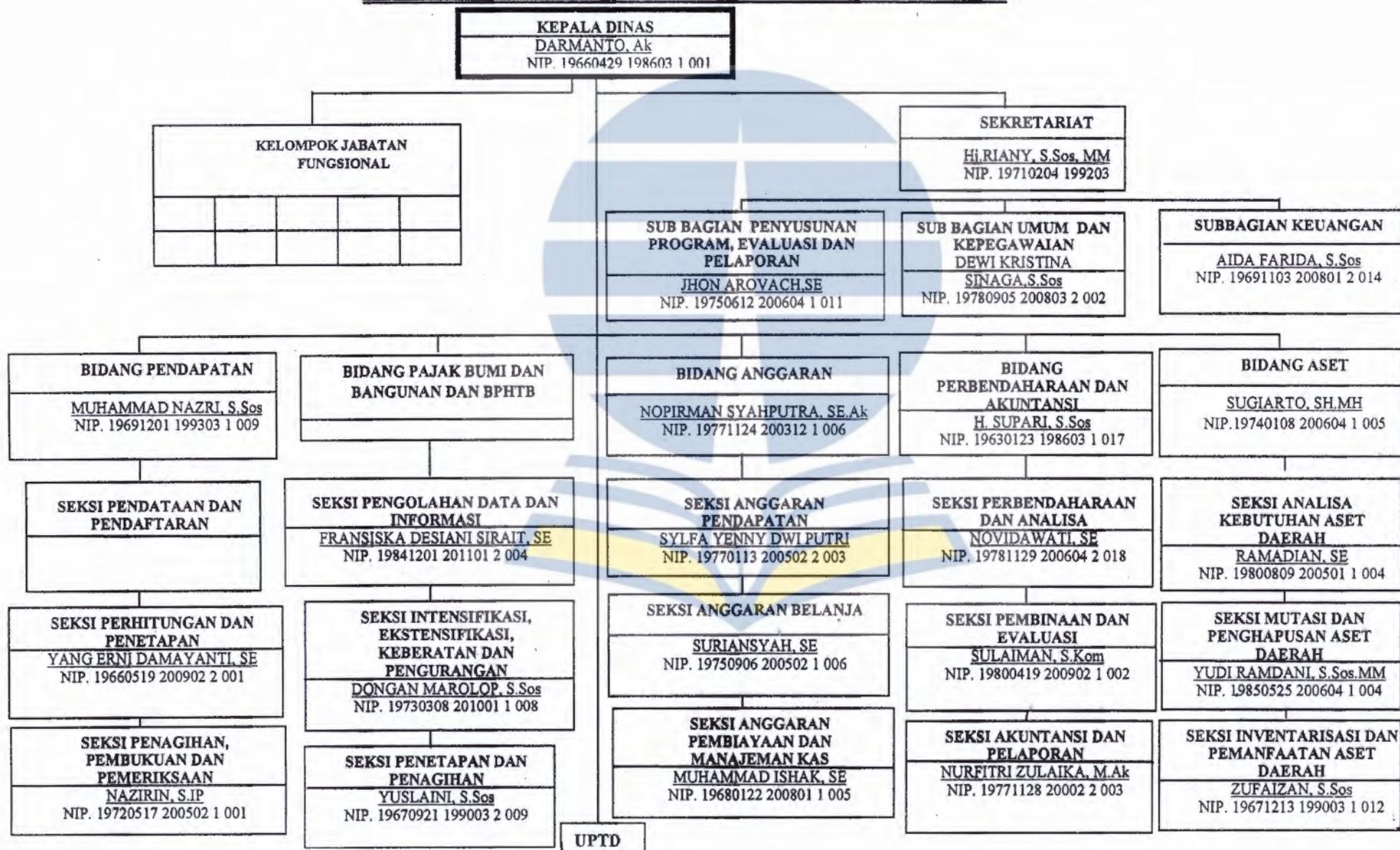
Adapun Susunan Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, (DPPKAD Kota Tanjungpinang:2018) terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat membawahkan:
  - 1) Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan;

- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
  - 3) Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Pendapatan membawahkan:
- 1) Seksi Pendataan dan Pendaftaran;
  - 2) Seksi Perhitungan dan Penetapan; dan
  - 3) Seksi Penagihan, Pembukuan dan Pemeriksaan.
- d. Bidang Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan membawahkan:
- 1) Seksi Pengolahan Data dan Informasi;
  - 2) Seksi Intensifikasi, Ekstensifikasi, Keberatan dan Pengurangan; dan
  - 3) Seksi Penetapan dan Penagihan.
- e. Bidang Anggaran membawahkan:
- 1) Seksi Anggaran Pendapatan;
  - 2) Seksi Anggaran Belanja; dan
  - 3) Seksi Anggaran Pembiayaan dan Manajemen Kas.
- f. Bidang Perbendaharaan dan Akuntansi membawahkan:
- 1) Seksi Perbendaharaan dan Analisa;
  - 2) Seksi Pembinaan dan Evaluasi; dan
  - 3) Seksi Akuntansi dan Pelaporan.
- g. Bidang Aset membawahkan:
- 1) Seksi Analisis Kebutuhan Aset Daerah;
  - 2) Seksi Mutasi dan Penghapusan Aset Daerah; dan
  - 3) Seksi Inventarisasi dan Pemanfaatan Aset Daerah.
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk lebih jelasnya Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dapat dilihat pada gambar bagan 4.1 di bawah ini;

**BAGAN 4.1 SUSUNAN ORGANISASI DINAS PENDAPATAN,  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**



### 3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang

Adapun Tugas pokok dan fungsi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, (DPPKAD Tanjungpinang, 2018) antara lain, yakni:

- a. Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Pemungutan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Pengelolaan Aset Daerah.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang menyelenggarakan fungsi:
  - 1) Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pemungutan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Pengelolaan Aset Daerah;
  - 2) Pengelolaan Urusan Ketatausahaan Dinas; dan
  - 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan.

Selanjutnya tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, yakni:

- a. Bidang Aset Daerah
  - 1) Bidang Aset Daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kewenangan di bidang Aset.
  - 2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Aset menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyelenggaraan koordinasi perencanaan kebutuhan barang daerah dan analisis kebutuhan aset daerah;
- b) Penyelenggaraan koordinasi pemeliharaan barang daerah, mutasi dan penghapusan aset daerah;
- c) Pelaporan penyelenggaraan inventarisasi dan pemanfaatan aset daerah;
- d) Pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi pengelolaan aset/kekayaan daerah pada masing masing SKPD;
- e) Penyelenggaraan rekonsiliasi data dan mutasi barang pada masing masing SKPD;
- f) Pelaksanaan penghitungan dan penilaian aset/kekayaan daerah yang tertuang dalam neraca keuangan Pemerintah Kota Tanjungpinang; dan
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

b. Seksi Analisis Kebutuhan Aset Daerah

- 1) Seksi Analisis Kebutuhan Aset Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bidang Aset untuk melaksanakan urusan di bidang Analisis Kebutuhan Aset Daerah.
- 2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Analisis Kebutuhan Aset Daerah menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyelenggaraan penghimpunan, pengolahan data dan penginformasian yang berhubungan dengan rencana kebutuhan barang daerah dan rencana kebutuhan biaya pemeliharaan barang daerah dalam rangka pelaksanaan APBD;
  - b) Penyelenggaraan penyusunan standarisasi sarana dan prasarana kerja Pemerintah Daerah dan standarisasi harga barang daerah;
  - c) Penyelenggaraan pengendalian kekayaan dan penyusunan laporan hasil pengadaan barang/jasa serta pendistribusian barang daerah;
  - d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

c. Seksi Mutasi dan Penghapusan Aset Daerah

- 1) Seksi Mutasi dan Penghapusan Aset Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bidang Aset untuk melaksanakan urusan di bidang Mutasi dan Penghapusan Aset Daerah.

2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1), Seksi Mutasi dan Penghapusan Aset Daerah menyelenggarakan

fungsi:

- a) Penyelenggaraan pemeliharaan dan perawatan barang daerah;
- b) Penyelenggaraan urusan untuk menghimpun barang-barang daerah baik yang bergerak maupun tidak bergerak yang diusulkan untuk dihapuskan dari kekayaan Pemerintah Daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan;
- c) Penyelenggaraan dan pengusulan serta melaksanakan pemanfaatan dan pemindahtanganan barang daerah;
- d) Penyelenggaraan penghapusan dan pemindahtanganan barang milik daerah; dan
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

d. Seksi Inventarisasi dan Pemanfaatan Aset Daerah

1) Seksi Inventarisasi dan Pemanfaatan Aset Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bidang Aset untuk melaksanakan urusan di bidang Inventarisasi dan Pemanfaatan Aset Daerah.

2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1), Seksi Inventarisasi dan Pemanfaatan Aset Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyelenggaraan urusan inventaris kekayaan dan administrasi penatausahaan serta perubahan status hukum atas barang daerah;
- b) Penyelenggaraan urusan penghimpunan seluruh laporan penggunaan barang semesteran dan tahunan diselenggarakan melalui sensus 5 (lima) tahun sekali dalam rangka pemutakhiran data aset dari masing masing skpd jumlah maupun nilai serta membuat rekapitulasi dan neraca barang;
- c) Penyelenggaraan penyusunan dan pembuatan buku induk inventarisasi barang daerah serta pengisian Kartu Inventaris Barang (KIB);
- d) Penyelenggaraan penyimpanan seluruh bukti dokumen kepemilikan kekayaan daerah;
- e) Penyelenggaraan penyusunan dan pembuatan laporan hasil pengadaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, penghapusan barang daerah

- serta laporan-laporan lain yang menyangkut pengelolaan kekayaan daerah kepada Walikota melalui Kepala Dinas;
- f) Penyelenggaraan penghimpunan dan pengusulan status penggunaan barang daerah untuk penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi satuan kerja perangkat daerah maupun dioperasikan oleh pihak lain
  - g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### 4. Data Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang Yang Masih dikuasai Pemerintah Kabupaten Bintan dan Data Aset Daerah Yang Berpindah Ke Pihak Swasta

Berdasarkan data yang Penulis dapatkan di lapangan, terdapat 20 (dua puluh) aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang. Data Aset Daerah tersebut, (DPPKAD Kota Tanjungpinang:2018) dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel IV.1**  
**Data Aset Daerah Yang Belum dan Sudah Diserahkan dan Data Aset Daerah Yang Berpindah Ke Pihak Swasta**

No	Jenis Aset Daerah	Status Kepemilikan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tanah dan Bangunan Eks Kantor Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah	Sudah Diserahkan ke Pemko Tanjungpinang	1 Buah
2	Tanah dan Bangunan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana	Sudah Diserahkan ke Pemko Tanjungpinang	1 Buah
3	Tanah dan Bangunan Kantor BKD	Sudah Diserahkan ke Pemko Tanjungpinang	1 Buah
4	Tanah dan Bangunan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	Sudah Diserahkan ke Pemko Tanjungpinang	1 Buah
5	Tanah dan Bangunan Kantor Inspektorat Daerah.	Sudah Diserahkan ke Pemko Tanjungpinang	1 Buah
6	Kantor Dinas Pertanian dan Kehutanan	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah
7	Kantor Dinas Tenaga Kerja	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah
8	Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah
9	Kantor Badan Lingkungan Hidup	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah
10	Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah

(1)	(2)	(3)	(4)
11	Kantor Kesbangpol	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah
12	Kantor Bappeda	Belum Diserahkan/Masih Milik Pemkab Bintan	1 Buah
13	Gedung GOR Kaca Puri	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
14	Kantor 404 Pelabuhan	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
15	Kantor Pajak Gadai	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
16	Kantor DPRD	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
17	SDN 007	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
18	SDN 008	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
19	SDN 10	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
20	SMPN 2	Berpindah Menjadi Milik Swasta	1 Buah
<b>Total</b>			<b>20 buah</b>

Sumber: Olahan Data Penulis di Lapangan, Tahun 2018.

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa terdapat 20 (dua puluh) Aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang yang semestinya diserahkan dan dimiliki oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang, namun hanya terdapat 5 (lima) Aset Daerah saja yang baru diserahkan kepada Pemerintah Kota Tanjungpinang, kemudian 7 (tujuh) Aset Daerah masih belum diserahkan dan masih dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bintan dan terdapat 8 (delapan) Aset Daerah yang berpindah tangan menjadi milik Pihak Swasta.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjung-pinang dan Pemerintah Ka-bupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja Pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan Pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki kinerja Pegawai yang baik dan optimal, maka akan memberikan sumbangan yang optimal terhadap sebuah organisasi. Dalam hal ini Pemerintah Kota Tanjungpinang.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang merupakan suatu organisasi Pemerintahan yang di dalamnya terdapat rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai organisasi Pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan di Bidang Aset Daerah, perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja Pegawainya. Penilaian kinerja Pegawai adalah penilaian secara periodik terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dari kinerja seorang Pegawai, dan juga untuk mengetahui seperti apa kekurangan-kekurangan maupun kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai, seperti: pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Sebagai suatu organisasi Pemerintahan yang membidangi Aset Daerah, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah tidak terlepas dari aspek manajemen, sehingga jalannya organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan memerlukan suatu sistem yang baik yang di dalamnya tersusun juga kinerja Pegawai yang baik dalam mencapai sasaran. Selain itu terselenggaranya Pemerintahan yang baik juga merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai cita-cita bangsa dan Negara yang di harapkan.

Kinerja Pemerintah dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten merupakan kondisi-kondisi yang harus diciptakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, dimana masing-masing konsep tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan saling berpengaruh. Pembahasan kinerja pegawai dalam penelitian ini, penulis mengembangkan ke dalam beberapa dimensi indikator kinerja pegawai, sebagaimana yang dijelaskan Isijanto antara lain, yakni:

**a. Kualitas Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpah Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta**

Kualitas kerja merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan oleh setiap Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar dapat memenuhi kinerja yang optimal, dengan tuntunan kerja serta mempunyai keterampilan terhadap pekerjaan. Sebagai pendukung data dalam penilaian ini, Penulis membahas yang berkaitan dengan kualitas kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpang Tindih Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan.

Kualitas kerja ini diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah telah sesuai dengan sasaran yang telah diharapkan, sekaligus melihat apakah terjadi besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Dalam kasus tumpang tindih kepemilikan atas aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang, hingga saat ini masih dimiliki dan dikuasai oleh Pemerintah Kabupaten Bintan bahkan ada beberapa aset daerah yang berpindah tangan menjadi milik Pihak Swasta, padahal aset tersebut seharusnya sudah dimiliki oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang. Sehingga muncul pertanyaan mendasar Penulis, terkait bagaimana tindakan maupun keterampilan sikap dari kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Berikut dijelaskan oleh Pegawai yang membidangi aset daerah, adapun dijelaskan bahwa:

“Kami Pegawai Bidang Aset Daerah disini dalam melaksanakan setiap pekerjaan, itu hanya dalam menginput/menginventarisasi belanja modal, mengenai tumpang tindih aset antara Pemerintah Kabupaten Bintan dan Pemerintah Kota Tanjungpinang dan juga aset yang berpindah ke tangan swasta, itu sudah lama belum ada solusi, kami hanya sebagai bawahan, jadi mengikuti perintah atasan saja.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD

Pegawai Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Pada kesempatan yang sama, Penulis juga melakukan wawancara kepada AZ yang merupakan Pegawai Bidang Aset Daerah, sebagaimana mengatakan:

“Dalam bekerja kami Pegawai itu lebih fokus kepada kerjaan di kantor saja, dimana kami harus teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan terutama untuk bagian aset daerah, dan kami juga harus benar-benar teliti dalam menginput/menginventarisasi belanja modal dengan aplikasi-aplikasi yang sudah disediakan BMD, menginputnya harus rinci karena data input tersebut adalah harga-harga barang dan hal tersebut harus terkoordinasi kepada Bendahara kemudian setelah diinput harus dicocokkan harga barang dengan anggaran yang tersedia.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 10.00 Wib).

Selain itu dijelaskan juga oleh PN sebagai Pegawai Bidang Aset juga memberikan penjelasan bahwa:

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, sejauh ini masih teliti dalam pengelolaan aset sesuai dengan prosedur yang berlaku baik dari penginputan barang-barang ataupun tugas lainnya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama PN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Berdasarkan penjelasan beberapa informan tersebut, dapat dianalisa bahwa pegawai bidang aset daerah Kota Tanjungpinang, hanya sebatas bekerja pada tugas-tugas kantor saja, seperti penginputan administrasi, namun belum ada kreatif dan inovatif terhadap penyelesaian permasalahan tumpang tindih dan kepemilikan aset, padahal ini merupakan tugas mereka untuk membantu Kepala Dinas dalam penyelenggaraan koordinasi pemeliharaan barang daerah, mutasi dan penghapusan aset daerah, termasuk penghitungan dan penilaian aset/kekayaan daerah yang tertuang dalam neraca keuangan Pemerintah Kota Tanjungpinang. Kemudian bidang aset harus melakukan penyelenggaraan koordinasi perencanaan

kebutuhan barang daerah dan analisis kebutuhan aset daerah. Penyelenggaraan urusan inventaris kekayaan dan administrasi penatausahaan serta perubahan status hukum atas barang daerah;

Disisi lain, dalam menyikapi tumpah tindih kepemilikan aset antara Pemko Tanjungpinang dan Pemkab Bintan dan juga aset yang berpindah tangan ke swasta yang sampai saat ini belum juga tuntas, Penulis menanyakan bagaimana sikap maupun tindakan saudara selaku Pegawai yang membidangi aset daerah, apakah saudara sudah melakukan komunikasi, baik itu komunikasi langsung kepada Pimpinan, maupun berupa surat kepada Pimpinan serta Pemerintah Kabupaten Bintan dan juga Pihak Swasta untuk duduk bersama melakukan mediasi mencari jalan penyelesaian. Berikut dijelaskannya bahwa:

“Untuk masalah itu, kami dari Pegawai disini hanya menunggu perintah dari atasan atau pempinan kami saja, termasuk orang nomor 1 di Kota Tanjungpinang ini, kalau untuk komunikasi langsung kepada Kepala Dinas sudah, namun untuk menyurati belum pernah kami lakukan, ya hanya sekedar begitulah hanya sebatas antara sesama Pegawai.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama JG Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Di samping itu, Penulis juga melakukan wawancara kepada RN terkait bagaimana tindakan daripada Pegawai DPPKAD Bidang Aset Daerah terhadap penyelesaian persoalan pekerjaan di Bidang Aset Daerah, hal tersebut juga sama dikatakannya bahwa:

“Pegawai disini hanya menjalankan tugas khususnya dalam pengelolaan aset daerah di kantor saja, karena jika aset daerah tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak buruk. Untuk tindakan sikap maupun keterampilan dalam penyelesaian persoalan yang di hadapi di lapangan, mereka belum bisa tampil dalam membantu memberikan keputusan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Pada kesempatan yang berbeda penulis melakukan wawancara dengan DK yang merupakan Pegawai Bidang Umum menjelaskan:

“Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, khususnya Pegawai Bidang Aset Daerah, mereka disini sudah mulai teliti dalam menginput kebutuhan, karena mereka sudah ada pembagian tugas, sehingga memiliki rasa tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing, untuk sikap atau tindakan dari Pegawai Bidang Aset Daerah atas permasalahan yang terjadi selama ini, yakni permasalahan tumpah tindih kepemilikan aset daerah dan juga sebagian aset yang berpindah ke pihak swasta masih jauh, belum ada saya lihat tindakan dari mereka untuk mencari atau memberikan kontribusi dalam penyelesaian.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Hal tersebut, senada dengan apa yang di sampaikan Pegawai Bidang Keuangan;

“Kalau saya melihat untuk pegawai Bidang Aset dalam melaksanakan tugasnya bagian aset, kalau untuk menginput dan menginventaris data ya bisa dikatakan bagus, namun untuk dalam permasalahan tumpang tindih aset dan juga terhadap aset yang berpindah milik ke swasta, sikap maupun tindakan dari mereka belum terlihat sih.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AF Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Dengan demikian halnya, Penulis kembali menanyakan langsung kepada *key informan* dan diberikan penjelasan bahwa:

“Memang seharusnya Pegawai Bidang Aset Daerah harus teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya khususnya untuk di Bidang Aset Daerah harus teliti dalam penginputan/ penginventarisasi belanja modal dengan aplikasi yang sudah di sediakan oleh pihak kantor, dan juga bidang aset sangat berhubungan dengan semua bidang apalagi pada bendahara, bidang aset harus berkoordinasi kepada bendahara untuk melaporkan setiap laporan yang mereka buat serta bendahara mencocokkan harga dengan anggaran yang ada. Namun untuk sikap maupun tindakan mereka terhadap permasalahan tumpang tindih kepemilikan aset dan aset yang berpindah tangan ke swasta, mereka itu cuek saja, hanya menunggu perintah dari atasan atau pimpinan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat dianalisa bahwa kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, dalam melaksanakan tugasnya belum dilaksanakan dengan baik dan optimal mungkin, karena disini, sikap keterampilan maupun tindakan dari mereka atas permasalahan tumpah tindih kepemilikan aset dan berpindahya sebagian aset ke Pihak Swasta, mereka kurang menghiraukan, mereka hanya sebatas kerja pada tugas-tugas kantor, seperti penginputan dan penginventarisan belanja dan modal saja, untuk melakukan komunikasi kepada Kepala Bidang, Kepala Dinas, Pemkab Bintan dan juga Pihak Swasta itu tidak pernah dilakukan.

Demikian halnya, untuk mendapatkan kualitas kerja yang optimal dalam mendukung pelaksanaan setiap pekerjaan, sangat diperlukan keterampilan sikap dan tindakan atas kinerja Pegawai Bidang Aset dalam menyelesaikan fungsinya terhadap tumpah tindih kepemilikan aset dan juga berpindahya aset ke pihak swasta, dan hal ini menandakan bahwa Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah belum menunjukan kualitas kerja yang baik dan optimal atas persoalan aset daerah di Kota Tanjungpinang, yakni: ada beberapa aset daerah yang berada di Tanjungpinang, yang masih dikuasai atau dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bintan, bahkan ada sebagian yang berpindah tangan menjadi milik swasta. Padahal Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kewenangan di Bidang Aset Daerah, seperti:

- 1) Penyelenggaraan koordinasi perencanaan kebutuhan barang daerah dan analisis kebutuhan aset daerah;

- 2) Penyelenggaraan koordinasi pemeliharaan barang daerah, mutasi dan penghapusan aset daerah;
- 3) Pelaporan penyelenggaraan inventarisasi dan pemanfaatan aset daerah;
- 4) Pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi pengelolaan aset/kekayaan daerah pada masing masing SKPD;
- 5) Penyelenggaraan rekonsiliasi data dan mutasi barang pada masing masing SKPD;
- 6) Pelaksanaan penghitungan dan penilaian aset/kekayaan daerah yang tertuang dalam neraca keuangan Pemerintah Kota Tanjungpinang; dan
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan tugas tersebut di atas, semestinya Pegawai Bidang Aset Daerah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal, salah satunya dalam melakukan analisis perhitungan kebutuhan aset daerah, pemeliharaan barang daerah, melakukan koordinasi perencanaan kebutuhan barang daerah, karena untuk saat ini masih banyak Dinas-Dinas Pemerintah Kota Tanjungpinang yang masih berkantor di ruko-ruko dengan menyewa.

Aset Daerah yang dimiliki Pemerintah Kota Tanjungpinang cukup mumpuni, namun tidak terkelola dengan baik dan optimal oleh Pegawainya, sehingga banyak aset daerah yang dimiliki ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau sudah bertukar guling ke pihak Swasta. Seperti: gedung GOR Kaca Puri, Kantor 404 Pelabuhan, Pajak Gadai Jalan Merdeka, Kantor DPRD yang sekarang menjadi Pujasera Mamakden. Kemudian, SDN 007 sekarang menjadi Bank Mandiri, SDN 008 dan SDN 10 sekarang menjadi Bank BRI, SMPN 2 sekarang menjadi Bestari Mall dan banyak lagi rumah-rumah Dinas pada masa Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang lama saat ini beralih ke Swasta.

Disisi lain, Penulis kembali menanyakan secara mendalam bagaimana kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Bidang Aset Daerah dalam menjaga, merawat dan menginput aset-aset daerah tersebut, sehingga kenapa bisa aset daerah tersebut bisa berpindah menjadi milik swasta. Untuk itu, Penulis kembali melakukan wawancara dengan informan RD, sebagaimana dijelaskannya:

“Mengatakan bahwa Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Bidang Aset Daerah untuk kecakapan dan keterampilan dalam bekerja khususnya dalam penyelesaian hal-hal di luar kantor masih belum tampak jelas, masih banyak kelalaian yang mereka lakukan dalam bertugas, dalam mengambil sikap maupun keputusan, mereka hanya mahir menggunakan komputer dan mengurus surat masuk dan surat keluar di kantor.”( Hasil Wawancara Penulis Bersama NGO, Pada Tanggal 23 November 2017, Pukul 08.00 Wib).

Dengan demikian, setidaknya disini mereka juga harus mempunyai keterampilan dan kecakapan dalam spesialis aset yang dimana hingga saat ini tak kunjung usai, mereka bisa memberikan masukan dan pemahaman sesuai bidang yang mereka bidangi, supaya bisa berkontribusi dalam peningkatan pendapat asli daerah. Pernyataan tersebut senada juga dengan apa yang disampaikan oleh DA, mengatakan bahwa:

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang belum memiliki keterampilan dan kualitas kerja yang mumpuni, dan sejauh ini banyak kelalaian dari mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut terlihat banyak Aset Daerah yang berpindah tangan menjadi milik swasta.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Wartawan, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Kemudian dijelaskan juga oleh RN yang merupakan Pegawai bidang Aset terkait bagaimana pegawai Bidang Aset Daerah DPPKAD dalam pengelolaan aset, beliau menjawab;

“Kami Pegawai disini memang belum memiliki keterampilan dan kecakapan terlalu jauh, kami hanya bertugas dalam mengoperasikan komputer serta menggunakan alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Pegawai, kalau untuk keterampilan yang lainnya kami masih

butuh proses untuk perbaikan dan pembelajaran, terkait berpindahnya beberapa aset ke pihak swasta, itu saya kurang tau karena itu kewenangan pimpinan, mungkin bisa jadi disewakan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Di samping itu, juga diperjelaskan oleh *Key Informan* terkait keterampilan kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan aset daerah mengatakan, bahwa:

“Setiap Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang pasti memiliki keterampilan yang berbeda-beda sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena setiap tugas yang diberikan kepada mereka memiliki tingkat kesulitan yang tidak semua Pegawai mampu menyelesaikannya, khususnya Pegawai di Bidang Aset Daerah, untuk meng-operasikan komputer atau aplikasi SIMDA BMD memang membutuhkan ilmu akuntansi dan ilmu teknologi, namun untuk keterampilannya lainnya dibutuhkan mereka butuh proses pelatihan lagi. Terkait pengelolaan aset dan juga aset yang telah berpindah tangan menjadi milik Swasta yang belum usai, sebenarnya permasalahan ini tergantung kebijakan dari pimpinan atau atas, pegawai hanya bekerja sesuai tupoksi, namun setidaknya ada tindakan dari pegawai untuk mengambil sikap dan tindakan, jika itu tidak menyalahi aturan.”( Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Dari beberapa penjelasan ini, dapat dianalisa bahwa Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam mengambil tindakan terhadap berpindahnya beberapa daerah ke Pihak Swasta, mereka masih menemukan tingkat kesulitan, karena itu merupakan kebijakan pimpinan, mereka hanya menunggu perintah saja, mereka hanya mahir dibidang komputer dan surat menyurat saja, untuk mengambil langkah tindakan atau keputusan dalam menghadapi persoalan tumpang tindih aset, masih belum terlihat.

**b. Tanggungjawab Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung-pinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpah Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta**

Tanggungjawab merupakan sebuah komitmen daripada Pegawai, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan optimal sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan, serta terus berusaha serius dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

Dalam melaksanakan tanggungjawab dibutuhkan kerjasama yang baik, dan kerjasama itu harus dibina untuk menjaga semangat kesatuan (semangat korp). Setiap Pegawai harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggungan, sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. Semangat kesatuan akan lahir apabila setiap Pegawai mempunyai kesadaran bahwa setiap Pegawai sangat berarti bagi Pegawai lain dan mempunyai rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggungjawab kerja dari Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam menjalankan tugasnya, Penulis mencoba menggali pertanyaan mendalam kepada informan yang Penulis dapatkan. Hal tersebutpun sebagaimana dijelaskan oleh ZF yang merupakan Pegawai Bidang umum mengatakan bahwa:

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terkadang masih lalai dalam penyelesaian pekerjaan, banyak pekerjaan yang terkadang dalam pelaksanaannya tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, sehingga berpengaruh kepada bidang yang lainnya untuk menunggu hasil pekerjaan dari

Bidang Aset tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama ZF Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 23 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Selanjutnya, juga dikatakan oleh RN yang merupakan Wartawan menjelaskan bahwa;

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang jika dilihat dari tanggung jawab dalam bekerja, masih bisa dikatakan belum komitmen, sebagai contoh, permasalahan tumpang tindih atas kepemilikan aset, jika dilihat mereka disini merasa cuek-cuek saja, dan bahkan ada beberapa aset daerah yang seharusnya dimiliki oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang berpindah milik ke Swasta, seharusnya mereka melakukan koordinasi terhadap pimpinan, melakukan komunikasi ke Pemerintah Kabupaten Bintan, padahal ini tugas mereka lo, jika hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka wajar permasalahan tersebut hingga saat ini, ngak kunjung selesai, ditambah banyak aset-aset yang dimiliki berpindah ke swasta, siapa yang akan bertanggung jawab atas permasalahan ini.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama SB Wartawan, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Pada kesempatan yang berbeda Penulis terus mencoba menggali pertanyaan kepada Ketua GMPI Kota Tanjungpinang DN terkait sejauhmana tanggungjawab Pegawai Bidang Aset Daerah di DPPKAD Kota Tanjungpinang. Berikut dikatakannya, bahwa:

“Berdasarkan pengamatan saya terhadap Pegawai di Bidang Aset Daerah dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih kepemilikan aset, ditambah beberapa aset daerah yang berpindah ke pihak swasta, belum tampak rasa tanggungjawab atau komitmen dari mereka akan pekerjaan, dimana belum ada pernyataan sikap dari mereka, begitu juga Pimpinannya, yang saya lihat di beberapa media disitu hanya Walikota, Bupati, yang sering memberikan statment, sehingga muncul pertanyaan dimana mereka selaku intansi yang menaungi dan bertanggungjawab atas aset daerah yang semestinya dikelola dan dijaga dengan baik. Sangat disayangkan jika mereka sebagai Pegawai yang membidangi hal tersebut, namun tidak menampakkan rasa tanggungjawab mereka atas permasalahan ini.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama JK Ketua GMPI Kota Tanjungpinang, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Selain itu menurut AD sebagai Pegawai Bidang Keuangan juga mengatakan hal yang sama bahwa:

“Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, seharusnya melakukan koordinasi, team work, kolaborasi wajib dilakukan karena saling berkaitan antara satu bidang dengan bidang lainnya, namun disini mereka tidak menghiraukan hal itu.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Di samping itu, diperjelaskan juga oleh *key informan* yang penulis lakukan wawancara, sebagaimana dikatakannya bahwa;

“Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang khususnya Bidang Aset Daerah merupakan koordinator yang mengumpulkan semua data yang ada di setiap SKPD, sehingga Pegawai Bidang Aset Daerah disini harus bekerjasama dengan sesama Pegawai lainnya maupun media yang terkait, namun mengenai tanggungjawab mereka atas permasalahan tumpang tindih atas kepemilikan aset dan juga berpindahannya beberapa aset ke swasta yang masih hangat hingga saat ini, perhatian mereka masih jauh yang kita harapkan, mereka belum bisa mengambil langkah dan menunjukkan tindakan atas persoalan yang dihadapi di bidang aset, mereka hanya menunggu perintah, seharusnya ada rasa tanggungjawab dari mereka akan pekerjaan yang mereka bidangi.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Kesanggupan seorang Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko dan tanggungjawab atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Memperkuat pernyataan tersebut, dijelaskan juga oleh DK Pegawai Bidang Umum di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang menjelaskan bahwa;

“Setiap Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus mempunyai rasa bertanggung jawab kepada tugas dan fungsinya masing-masing baik itu dari pimpinan atau atasan.” (Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Di samping itu menurut AD Pegawai Bidang Keuangan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang juga mengatakan:

“Tanggungjawab yang biasa dilakukan oleh Pegawai disini yaitu menyelesaikan pekerjaannya harus dengan tepat waktu dan dengan baik serta pembagian tugas secara adil kepada Pegawai lainnya, namun pada pelaksanaannya masih banyak Pegawai yang lalai akan pekerjaan, sehingga banyak Pegawai terutama Bidang Aset Daerah banyak yang dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Pada kesempatan yang lain penulis kembali menanyakan kepada *key informan* dan diberikan penjelasan sebagai berikut:

“Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus memiliki tanggungjawabnya sesuai tugas dan fungsi yang telah ditentukan seperti setiap Pegawai mempunyai tanggung jawab untuk memegang SKPD yang membina salah satu Pegawai lainnya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang penting, karena dengan menyelesaikan dengan tepat waktu, maka tidak akan setiap pekerjaan tidak akan menunggu. Mengenai ketepatan waktu Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam mengelola aset daerah, Penulis menggali lagi informasi secara mendalam kepada RD Pegawai Bidang Aset Daerah, bagaimana Pegawai disini dalam manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaan, hal tersebutpun dijelaskannya bahwa;

“Setiap pekerjaan tidak bisa dipastikan akan tepat pada waktunya, karena dalam pelaksanaan pekerjaan kami sering menemukan kendala, jika ada kendala pasti pekerjaan tersebut tidak terselesaikan tepat waktu, namun kami berupaya dan berusaha untuk supaya pekerjaan tersebut bisa selesai pada waktunya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Hal senada juga dijelaskan ZF Pegawai Bidang Aset Daerah juga mengatakan demikian, bahwa;

“Setiap pekerjaan tidak bisa dipastikan akan tepat waktunya, tetapi kami di Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, terus berusaha dalam menyelesaikannya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama ZF Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Selain itu dipertegasakan kembali oleh PN Pegawai Bidang Aset Daerah dengan mengatakan hal yang sama, yakni;

“Sebagai Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang yaitu sebenarnya Pegawai disini pasti akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut secara tepat waktu, namun kita tidak bisa menjanjikan bahwa pekerjaan tersebut tidak akan ada kendala atau masalah yang terjadi.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama PN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Pada kesempatan yang sama dijelaskan DK Pegawai Bidang Umum Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang juga menjawab;

“Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang sudah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, namun jika terjadi keterlambatan dikarenakan adanya masalah yang terjadi namun Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang langsung memperbaiki kesalahan tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Di samping itu, menurut AD Pegawai Bidang Keuangan juga mengatakan;

“Bekerja harus sesuai waktu yang sudah ditetapkan, karena apabila tidak bisa manajemen waktu, maka akan mengganggu sistem, apabila terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan berpengaruh pada bidang lainnya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Dengan demikian, dapat dianalisa bahwa Pegawai Bidang Aset Daerah belum sepenuhnya melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaan dengan baik, dimana masalah tumpang tindih kepemilikan aset dan juga beberapa aset daerah yang berpindah tangan menjadi milik swasta yang sudah tampak di depan mata mereka, namun tidak dihiraukan oleh mereka selaku pegawai yang membidangi, padahal permasalahan tersebut merupakan tugas mereka untuk melakukan penyelesaian.

Di samping itu Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam menyelesaikan pekerjaan kurang mememanajemen waktu dengan maksimal, dimana masih ditemukan Pegawai yang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, sering tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya, terkait keahlian Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam melaksanakan pekerjaan, dalam hal ini pengelolaan aset daerah, sebagaimana dikatakan Key Informan Penulis:

“Dimana Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam bekerja hanya sebatas pada penginputan dan penginventarisan belanja modal, untuk keahlian maupun keterampilan pada bidang lainnya, belum ada tampak keahlian maupun keterampilan yang menonjol dalam pengelolaan aset daerah. Seperti belum ada keseriusan dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan menampilkan keahlian yang dimiliki.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Hal senada juga disampaikan DA yang merupakan masyarakat Penulis anggap mengerti atas permasalahan penelitian mengatakan, bahwa;

“Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terkait keahlian dalam pengelolaan aset, saya rasa masih belum terlihat sangat, karena saya melihat masih banyak permasalahan aset daerah Kota Tanjungpinang yang belum usai. Bahkan bisa pula aset daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang bisa berpindah menjadi milik Swasta.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DA Masyarakat, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Di samping itu, apakah Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang sudah terbuka dengan Pegawai lainnya, dalam artian terbuka dalam bekerjasama; berikut dijelaskan oleh RN mengatakan;

“Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang baik dan cukup terbuka terhadap Pegawai lainnya, maupun pimpinan. Tidak hanya itu hubungan yang harmonis kepada semua pihakpun juga dilakukan, agar segala kegiatan atau pekerjaan dapat berjalan dengan baik.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Disisi lain *key informan* juga memberikan penjelasan mengenai hubungan Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dengan pimpinan maupun Pegawai lainnya; sebagaimana dikatakannya;

“Hubungan antara pimpinan kepada Kepala Bidang, Para Kasi dan Staf, baik Tenaga Honorer maupun *Tenaga Out Soutching* sudah berjalan dengan baik khususnya dalam pengelolaan aset daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, namun secara keahlian atau keterampilan masih bisa dikatakan mereka belum bisa memberikan kontribusi dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi misalnya, mereka hanya mempunyai kelebihan pada penguasaan dalam penginputan komputer saja.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Jadi, dalam hal ini, dari beberapa penjelasan informan yang Penulis dapatkan, dapat dianalisa bahwa Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang sudah menjalin hubungan baik kepada semua pihak, mulai dari sesama Pegawai, pimpinan ataupun masyarakat.

Namun dalam keahlian untuk menyelesaikan suatu permasalahan, masih belum terlihat jelas, karena Pegawai Bidang Aset Daerah, dalam melakukan atau menyelesaikan suatu permasalahan, mereka disini menunggu, dan melakukan apabila ada perintah dari atasan, mereka belum bisa mengambil keputusan atau tindakan dengan sendirinya. Jika dilihat dari sisi pendidikan pegawai Bidang Aset DPPKAD, mereka memiliki tingkat pendidikan yang rata-rata sudah S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 5 orang, dan hanya beberapa orang saja yang pendidikannya SMA/ Sederajat. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, hal ini diharapkan mampu mempengaruhi pemahaman kinerja yang lebih baik. Namun hal tersebut belum terlihat pada pegawai bidang aset, mereka belum bisa memberikan tanggungjawab yang maksimal terhadap suatu beban pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Kembali kepada awal tadi, mereka hanya sebatas pada pekerjaan administrasi kantor, di luar daripada itu mereka beranggapan bukan tugas dan tanggungjawab mereka, padahal itu merupakan pekerjaan yang mesti mereka selesaikan dengan baik, sebagaimana harapan dan cita Peraturan Perundang-Undangan.

Hal demikian, menurut penulis wajar jika sampai saat ini masih ditemukan persoalan tumpang tindih atas pengelolaan aset, karena belum ada tanggungjawab yang maksimal oleh pegawai bidang aset tersebut, jika mereka

merasa punya tanggungjawab terhadap permasalahan ini, tentu mereka bisa memberikan solusi atas permasalahan ini, tidak mesti menunggu perintah, karena di dalam Undang-Undang sudah dijelaskan, tinggal bagaimana mereka melaksanakan amanah tersebut. Amanah tersebut tergantung daripada yang melaksanakan, jika dilaksanakan maka harapan itu tercapai, begitu juga sebaliknya.

**c. Motivasi Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpah Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta**

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan di dalam pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa tindakan/kegiatan yang tidak perlu dan melelahkan sebaiknya diubah dan diganti dengan kegiatan baru yang lebih baik, agar pekerjaan dapat dipercepat, kelelahan dapat dikurangi, dengan kata lain bahwa Pegawai dapat bekerja dengan sepenuh hati, sehingga motivasi atau semangat kerja dapat ditingkatkan, sehingga organisasi akan memperoleh banyak keuntungan dan mendapatkan kinerja yang baik dan optimal. Motivasi kerja dapat memberikan dukungan moral kepada sesama Pegawai melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun demi kelancaran dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui sejauhmana motivasi kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terhadap suatu pekerjaan yang mereka laksanakan atau hadapi, penulis melakukan

wawancara mendalam kepada Kepala Bidang Aset Daerah, sebagaimana di katakannya bahwa:

“Sejauh ini tingkat motivasi kerja pegawai khususnya Bidang Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pekerjaannya cukup baik.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Pada kesempatan yang sama, Penulis menanyakan kepada Wartawan dengan pertanyaan yang sama, beliau menjelaskan bahwa:

“Kalau saya melihat terkait motivasi kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah bisa dikatakan baik, cuma dalam pelaksanaan pekerjaan terkadang masih sering dijumpai tidak maksimal.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Wartawan, Pada Tanggal 29 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Selanjutnya Penulis juga menanyakan kepada Masyarakat yang ketika itu sedang melakukan pengurusan di Bidang Aset, hal tersebutpun dijelaskannya bahwa:

”Tingkat motivasi atau semangat kerja Pegawai disini kalau saya menilai ya bisa dikatakan cukuplah, jika dilihat dari fasilitas pendukung mereka dalam pelaksanaan pekerjaan sangat cukup mendukung.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Pengurus, Pada Tanggal 30 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

Motivasi kerja Pegawai biasanya dapat dilihat dari tingkat kebutuhan pegawai tersebut, apakah terpenuhi atau sebaliknya. Jika kebutuhan mereka sudah terpenuhi biasanya tingkat motivasi mereka semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi, itu yang sering membuat mereka tidak ada motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga banyak tugas yang diberikan dalam pekerjaan terabaikan, terlalaikan bahkan tanpa dihiraukan oleh mereka. Untuk mengetahui hal tersebut, Penulis menanyakan kepada Kepala Bidang Aset Daerah, terkait bagaimana kebutuhan

pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, apakah sudah terpenuhi. Beliau menjelaskan bahwa:

“Untuk kebutuhan mereka selama ini saya rasa sudah bisa dikatakan cukup, fasilitas pendukung sudah memadai, namun jika motivasi seseorang itu kurang, mungkin mereka kurang mencintai atas pekerjaan, sehingga motivasi dan semangat mereka terhadap pekerjaan kurang.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Disisi lain, penulis melakukan wawancara kepada Pegawai Bidang Keuangan, sebagaimana dikatakannya:

“Sepengetahuan saya, untuk kebutuhan setiap Pegawai itu sudah bisa dikatakan cukup, kalau mengenai motivasi, tergantung dari individu seseorang Pegawai itu.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 14.00 Wib).

Berdasarkan penjelasan di atas menjelaskan tingkat motivasi kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang bisa dikatakan cukup baik terhadap suatu pekerjaan. Bahkan untuk mendukung suatu pekerjaan telah disediakan berbagai fasilitas pendukung suatu kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Jika terjadi suatu hal, seperti kelalaian atau keterlambatan dalam pekerjaan, itu biasanya dikarenakan Pegawai itu kurang mencintai pekerjaan.

Di samping itu penulis menanyakan kembali kepada Kepala Bidang Aset Daerah, terkait apakah pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, sudah dilakukan pelatihan atau pendidikan terkait kinerja mereka, Beliau menjelaskan bahwa:

“Secara untuk pelatihan terhadap pegawai, sudah kami lakukan, bahkan pegawai disini kami lengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana fasilitas

pendukung untuk melancarkan proses kinerja mereka,”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

Hasil wawancara tersebut, mengisyaratkan bahwa, mengenai kegiatan pelatihan terhadap pegawai bidang aset untuk pengelolaan aset daerah sudah diberikan oleh DPPKAD, bahkan fasilitas pendukungnya dilengkapi, hanya kualitas kinerja mereka belum terlihat dan belum optimal terhadap suatu permasalahan.

**d. Inisiatif Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan dan Penyelesaian Tumpah Tindih Atas Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta**

Inisiatif kerja dari seorang Pegawai untuk mengambil suatu keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan sangat diperlukan dalam melaksanakan setiap tugas pokok. Inisiatif kerja dari Pegawai ini dibutuhkan tanpa menunggu perintah atau arahan dari atasan serta bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela.

Berdasarkan pemaparan Kepala Bidang Aset Daerah pada saat penulis lakukan wawancara, sebagaimana dikatakan bahwa:

“Kinerja Pegawai di Bidang Aset Daerah masih kurang inisiatif dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dimana Pegawai Bidang Aset Daerah belum mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi memberikan inisiatif dalam melaksanakan tugas mereka, mereka hanya menunggu perintah dari atasan, ditambah sikap mereka yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas Bidang Aset sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan Pegawai yang tersedia tidak sebanding. Hal ini, menyebabkan kurangnya disiplin waktu dalam menyelesaikan

lesaikan tugas oleh para pegawainya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Pada kesempatan yang berbeda, Penulis juga menanyakan kepada salah satu ketua NGO, beliau mengatakan:

“Untuk inisiatif daripada Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang berdasarkan pengamatan yang saya lihat itu mereka tidak bisa menunjukkan hal-hal baru yang bisa membantu terwujudnya visi dan misi daripada organisasi tempat mereka bekerja dan belum ada nampak inisiatif yang mereka berikan, seharusnya mereka disini mempunyai inisiatif sendiri, memberikan inovasi, kreasi baru tanpa menunggu perintah atasan, dengan mengikuti alur kerja atau prosedur kerja sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Ketua NGO, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Selanjutnya Keban mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah proses yang menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi, yang memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, atau didesain sebagai suatu sistem yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan baik secara kuantitas, kualitas dan tepat waktu, yang memiliki informasi dan faktor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara sistem tersebut, dan apakah proses pengembangan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada.

Penjelasan di atas mengisyaratkan bahwa setiap individu dalam hal ini Pegawai dalam bekerja, untuk meraih sebuah prestasi yang tinggi teruskan mengukir keahlian dengan memberikan inisiatif atau inovasi baru, supaya suatu pekerjaan bisa produktif. Di samping itu aspek kemampuan dalam memanajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasi pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Pengambilan keputusan di dalam suatu pekerjaan biasanya dilakukan sesuai dengan kepentingan umum yang mana kepentingan tersebut dapat berguna melancarkan tugas yang akan dikerjakan. Keputusan yang diambil biasanya sesuai dengan kewenangannya atau atas dasar kebutuhan dalam penyelesaian masalah saja dan biasanya keputusan tersebut harus dikoordinasi kepada atasan terlebih dahulu.

Hal senada diungkapkan AZ Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang ketika Penulis melakukan wawancara, mengatakan bahwa;

“Keputusan yang diambil biasanya sesuai dengan kewenangannya atau atas dasar kebutuhan sesuai dengan masalah yang dihadapi oleh Bidang-Bidang.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Selanjutnya menurut RN Pegawai Bidang Aset Daerah kembali menjelaskan terkait pengambilan keputusan, menjelaskan bahwa;

“Tugas dan fungsi dari Pegawai disini sudah ditentukan dan juga Pegawai memiliki tingkatan jabatan jadi untuk pengambilan keputusan biasanya pejabat yang berwenang saja, Pegawai disini hanya mengikuti keputusan dan aturan yang berlaku sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Di samping itu dikatakan DK Pegawai Bidang Umum Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang menjabarkan terkait pengambilan keputusan;

“Keputusan diambil atas dasar kesepakatan bersama dan keputusan tersebut tidak semua Pegawai yang bisa memutuskan serta keputusan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Pegawai.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Selain itu menurut AD sebagai Bidang Keuangan juga mengatakan bahwa;

“Keputusan yang diambil harus sesuai dengan aturan yang ada dan bisa membantu Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.”( Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Untuk lebih memperkuat data penelitian, Penulis menanyakan langsung kepada *key informan* sebagaimana dikatakannya:

”Proses pengambilan keputusan untuk seorang Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus berpedoman pada peraturan yang berlaku dan seorang Pegawai tidak boleh melanggar peraturan yang sudah ada dan sedang dalam pelaksanaan tugasnya, namun secara *defacto* Pegawai harus memberikan yang terbaik yang tidak melanggar keputusan pimpinan dan tidak melanggar terhadap peraturan yang ada.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Dengan demikian segala keputusan yang diambil dalam suatu pekerjaan baik dalam pengelolaan aset daerah maupun pekerjaan lain, keputusan diambil oleh pimpinan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang atau atasan sesuai dengan porsi yang dibutuhkan.

Hal tersebut menjelaskan bahwa Proses pengambilan keputusan untuk seorang Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus berpedoman pada peraturan yang berlaku dan seorang Pegawai tidak boleh melanggar peraturan yang sudah ada dan sedang dalam pelaksanaan tugasnya, namun secara *defacto* Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus memberikan yang terbaik yang tidak melanggar keputusan pimpinan dan tidak melanggar terhadap peraturan yang ada. Di dalam suatu pekerjaan biasanya diperlukan koordinasi secara cepat dan tepat kepada pimpinan agar dapat terselesaikan secara

tepat waktu. Hal ini Penulis kembali mewawancarai RD Pegawai Bidang Aset, menjelaskan;

“Setiap ada permasalahan yang timbul karena sesuatu hal, Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang selalu mengkoordinasikan kepada pimpinan agar segera ditindak lanjuti.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Hal yang sama mengenai koordinasi diungkapkan ZF Pegawai Bidang Aset mengatakan;

“Setiap jika terjadi suatu permasalahan, maka akan segera ditindak lanjuti dengan mengkoordinasi kepada pimpinan, dalam hal ini Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama ZF Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Di samping itu, menurut PN juga mengatakan hal yang sama bahwa;

“Jika terjadi suatu permasalahan harus ada saling keterbukaan antara Pegawai Bidang Aset dan Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, dengan bermusyawarah kepada pimpinan dan saling bertukar pikiran agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama PN Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Disisi lain DK Pegawai bidang Umum juga menjawab hal terkait;

“Biasanya segala sesuatu pekerjaan memang harus dikoordinasikan kepada pimpinan karena pimpinanlah yang akan memberikan arahan kepada Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang untuk menyelesaikan tugas tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Memperkuat data, Penulis menanyakan langsung kepada *key informan* dan diberikan penjelasan sebagai berikut:

“Semua yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Pegawai memang harus dikoordinasikan kepada pimpinan karena pimpinanlah yang memberikan arahan kepada Pegawai untuk menyelesaikan tugas tersebut.”(Hasil

Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa informan di atas, terkait inisiatif kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang berbanding terbalik dengan apa yang dikatakan Keban. Pegawai Bidang Aset Daerah selama ini bekerja hanya menunggu perintah dari pimpinan dalam bekerja, seharusnya mereka disini memberikan inisiatif baru, kreasi baru supaya pekerjaan yang mereka lakukan menjadi berwarna, tidak mesti berterusan menunggu perintah. Jika pola kerja tersebut tidak dirubah oleh Pegawai yang bekerja di Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, maka prestasi yang tinggi atas kinerja tidak akan pernah terwujud, dan tujuan organisasi sulit untuk di capai. Mengapa demikian, karena setiap pekerjaan sangat membutuhkan inisiatif, kreatif dan produktif dari Pegawai, supaya hasil kinerja tersebut bisa optimal atas pekerjaan yang dilaksanakan.

## **2. Faktor Yang Menghambat Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan Dan Penyelesaian Tumpang Tindih Kepemilikan Aset Daerah Antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan Serta Terhadap Aset Daerah Yang Berpindah Menjadi Milik Swasta**

Setiap pekerjaan tidak jarang ditemukan faktor ataupun kendala dalam pelaksanaannya, begitu juga dalam pencapaian kinerja Pegawai yang baik dalam suatu organisasi Pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih kepemilikan aset daerah

antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan, serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta.

Faktor yang menghambat kinerja sebagaimana dikatakan Murti (dalam Mangkunegara, 2006:16-17), dapat dilihat dari 2 (dua) indikator, yakni:

### **1. Faktor Individu**

Faktor individu ini yang secara psikologis normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui faktor kendala yang menghambat kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah dalam menjalankan tugas, Penulis menanyakan kepada AZ, sebagaimana diungkapkannya bahwa:

“Kendala kami khususnya di Bidang Aset Daerah itu terkadang hanya waktu saja, terkadang pekerjaan masih menunggu, namun waktu sudah tidak memungkinkan, mau tak mau kami berusaha bagaimana pekerjaan itu bisa selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Di samping itu Penulis menanyakan Kepada RZ Pegawai Bidang Aset, senada juga disampaikan bahwa:

“Kendala kita di Bidang Aset Daerah disini waktu, kami disini kurang manajemen waktu dengan maksimal, sehingga terkadang waktu sudah sedikit, sementara pekerjaan masih menumpuk.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.30 Wib).

Pada kesempatan yang sama, Penulis mencoba menggali pertanyaan secara mendalam kepada Kepala Bidang Aset Daerah terkait seperti apa faktor atau kendala yang dihadapi Pegawai Bidang Aset Daerah dalam Pelaksanaan pekerjaan, sebagaimana dikatakannya bahwa:

“Para Pegawai di Bidang Aset Daerah masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini dikarenakan: Jumlah Pegawai di Bidang Aset secara kualitas formal (Pendidikan formal) cukup baik, namun kebanyakan dari Pegawai kurang *capabilitas* (kemampuan) dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, masih harus dijabarkan atau diperintah.” (Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 22 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Kemudian menurutnya pegawai Bidang Aset Daerah belum mau dan mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap Pegawai yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas Bidang Aset sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan Pegawai yang tersedia tidak sebanding. Hal ini, menyebabkan kurangnya disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas oleh para pegawainya.” (Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 22 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Berdasarkan beberapa penjelasan informan di atas, dapat dianalisa bahwa faktor atau kendala individu Pegawai Bidang Aset Daerah DPPKAD, itu dikarenakan faktor individu pegawai yang kurang manajemen waktu dengan maksimal dalam pekerjaan, sehingga terkadang waktu sudah sedikit, sementara pekerjaan masih menumpuk. Kemudian pegawai Bidang Aset Daerah belum mau dan mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap Pegawai yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan

berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas Bidang Aset sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan Pegawai yang tersedia tidak sebanding.

## **2. Faktor Lingkungan Organisasi**

Faktor lingkungan kerja organisasi ini merupakan faktor yang sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor atau kendala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam penyelesaian tumpang tindih atas kepemilikan aset daerah yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau yang berada di Kota Tanjungpinang, antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan, serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta. Hal ini dijabarkan oleh Kepala Bidang Aset Daerah, mengatakan bahwa:

**“Kendala tersebut menurutnya lebih dikarenakan penentuan tapal batas antara Pemerintah Kabupaten/Kota, dan untuk penyelesaiannya yang sepenuhnya merupakan wewenang Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, termasuk aset.” Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 22 November 2017, Pukul 11.00 Wib).**

Di samping itu Ketua Pertubuhan Putra Melayu Sejangad (PPMS) Kepri Abdullah Mustafa menyampaikan kendala penyerahan aset Pemerintah Kabupaten Bintan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang hingga saat ini masih tersendat-sendat.

Kendati pihak Pemerintah Provinsi Kepri sudah membentuk tim untuk menyelesaikan masalah tersebut, namun sepertinya masih diulur-ulur. Pemerintah Kabupaten Bintan sudah benar dan sesuai prosedur melaksanakan tugasnya menyerahkan aset kepada Pemerintah Provinsi Kepri. Namun Pemerintah Provinsi Kepri masih menunda-nunda, seharusnya Pemerintah Provinsi Kepri tidak sampai menunda-nunda permasalahan tersebut.

Selain itu dijelaskan juga oleh Mantan Bupati Bintan, Bapak Ansar Ahmad, sebagaimana dikatakannya bahwa pasca pindahnya Ibukota Pemerintah Kabupaten Bintan ke Bintan Buyu, sejumlah aset-aset daerah di Tanjungpinang menjadi rebutan antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Provinsi Kepri dan Pemerintah Kabupaten Bintan. Salah satunya yang menjadi polemik saat ini adalah bangunan megah Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bintan yang terletak di tengah Kota Tanjungpinang. Penyerahan sejumlah aset-aset milik Pemerintah Kabupaten Bintan perlu pembahasan lebih lanjut dengan Gubernur Kepulauan Riau, Bupati Bintan sekarang dan Walikota Tanjungpinang.

Ansar berharap perebutan aset Bintan yang berada di wilayah Kota Tanjungpinang antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Provinsi Kepri dan Pemerintah Kabupaten Bintan diharapkan tidak menjadi polemik. Meski setiap pihak mempunyai argumentasi dan interpretasi masing-masing terhadap persoalan ini, namun yang harus diingat bahwa ada konsideran-konsideran yang harus dibahas pihaknya. Soal aset ini hendaknya janganlah jadi polemik. Kita akan duduk bersama membahas dengan Gubernur Pemkab dan Pemko nanti. Kita dari Pemerintah Kabupaten Bintan tidak keberatan jika aset

tersebut dialihkan ke Pemko Tanjungpinang. Tapi tentunya segala sesuatu perlu dibahas dulu dengan Pemko.

Lebih lanjut Ansar mengatakan, sejumlah aset milik Pemkab Bintan sudah diserahkan kepada Pemko Tanjungpinang. Hal ini katanya dapat dipahami karena sesuai Undang-Undang, aset tersebut dibutuhkan untuk menunjang jalannya Pemerintahan di Kota Tanjungpinang. Aset yang sudah diserahkan ke Pemko katanya seperti bangunan pasar. Namun untuk aset lainnya yang bernilai ekonomis pihaknya perlu membahas dengan Pemko. Karena Pemkab Bintan saat ini sedang dalam membangun. Tentunya sangat membutuhkan dana yang sangat besar. Karena itu sejumlah aset-aset yang bernilai ekonomis tidak bisa diserahkan begitu saja tapi perlu pembahasan. Untuk aset ekonomis yang ada saat ini, Pemkab Bintan perlu mempertimbangkan sebagai pemasukan kas daerah yang bisa dikelola oleh BUMD Bintan.

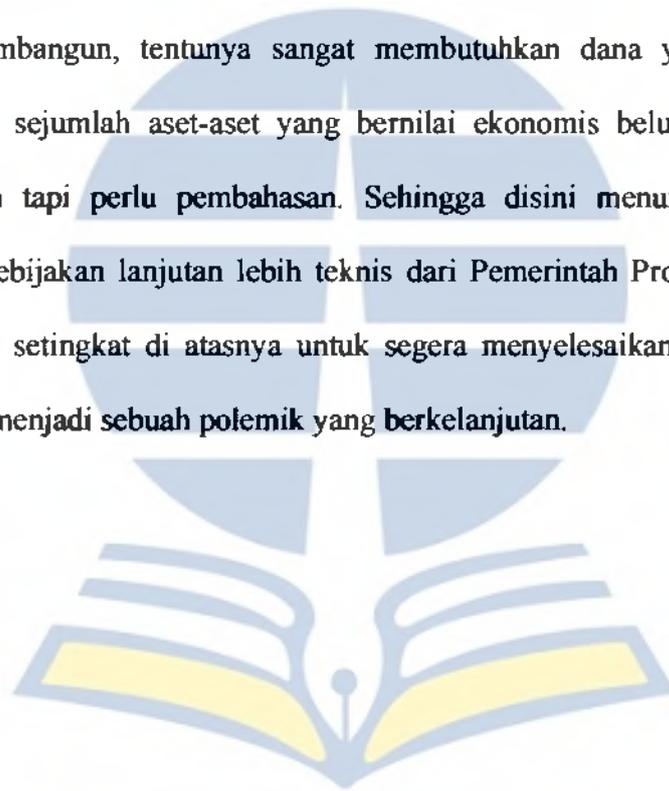
Selanjutnya dijelaskan juga oleh Sekda Kota Tanjungpinang terkait kendala polemik kepemilikan aset kita serahkan ke Pemerintah Provinsi Kepri, mengenai pengelolaan saat ini, ini solusinya pinjam pakai, misalnya Pemko butuh gedung ini dan gedung itu, Pemko terlebih dahulu meminta izin ke Pemkab Bintan, jika Bintan menyetujui baru boleh dipakai. Sementara letak aset tersebut di wilayah Kota Tanjungpinang. Kemudian Pemerintah Bintan, dia tinggalkan kantor tidak di pakai, tidak dirawat, nah akhirnya daripada rusak, kami dari Pemko yang pakai, dengan kami pakai gedung itu terawat. Tujuan kami disini hanya menjaga aset Pemerintah saja.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan dari beberapa informan yang Penulis dapatkan, dapat dianalisa bahwa tidak ditemukan faktor yang signifikan terhadap mereka dalam melakukan pekerjaan di Bidang Aset, namun disini ada sedikit faktor lingkungan organisasi yang menghambat Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, yakni: dimana Pemerintah Provinsi Kepri yang masih menunda-nunda terhadap penyerahan aset tersebut, hal ini yang membuat kendala bagi mereka pegawai bidang aset daerah Kota Tanjungpinang, karena belum ada kebijakan lanjutan dari Pemerintah setingkat di atasnya, dalam hal ini Pemerintah Provinsi Kepri, seharusnya Pemerintah Provinsi Kepri tidak sampai menunda-nunda permasalahan tersebut, karena secara Undang-Undang aset tersebut harus diserahkan.

Penyerahan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 selambat-lambatnya diselesaikan dalam waktu satu tahun, terhitung sejak pelantikan pejabat Walikota Tanjungpinang. Untuk itu, aset-aset yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Riau yang ketika itu masih di bawah naungan Pemerintah Provinsi Riau harus diserahkan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang, agar dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dalam rangka menunjang kinerja Pegawai Pemerintah Kota Tanjungpinang dan meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Tanjungpinang. Karena untuk saat ini banyak Dinas-Dinas yang masih berkantor di ruko-ruko dengan menyewa. Solusi sementara dengan cara pinjam pakai, seperti: Pemerintah Kota Tanjungpinang membutuhkan gedung ini, Pemerintah Kota Tanjungpinang terlebih dahulu meminta izin ke Pemerintah Kabupaten Bintan,

jika Pemerintah Kabupaten Bintan menyetujui, maka baru boleh dipakai di pakai gedung tersebut. Untuk penyelesaian akhir menunggu keputusan dari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Di samping itu, kendala penyerahan aset yang bernilai ekonomis tersebut, belum adanya pembahasan lebih lanjut antara Pemerintah Kabupaten Bintan dengan Pemerintah Kota Tanjungpinang. Karena Pemkab Bintan saat ini sedang dalam membangun, tentunya sangat membutuhkan dana yang sangat besar. Karena itu sejumlah aset-aset yang bernilai ekonomis belum bisa diserahkan begitu saja tapi perlu pembahasan. Sehingga disini menurut hemat penulis, perlunya kebijakan lanjutan lebih teknis dari Pemerintah Provinsi Kepri selaku Pemerintah setingkat di atasnya untuk segera menyelesaikan permasalahan ini, agar tidak menjadi sebuah polemik yang berkelanjutan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa:

1. Kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta belum dilaksanakan dengan baik dan optimal, dimana:
  - a. Kualitas Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah belum terlihat, dimana sikap dan tindakan mereka kurang menghiraukan, mereka hanya sebatas kerja pada tugas-tugas kantor, seperti penginputan dan penginventarisasi belanja dan modal saja, untuk melakukan komunikasi kepada Kepala Bidang, Kepala Dinas, Pemkab Bintan dan juga Pihak Swasta itu tidak pernah dilakukan. Mereka hanya mahir dibidang komputer dan surat menyurat saja, untuk mengambil langkah tindakan atau keputusan dalam menghadapi persoalan tumpang tindih aset, masih belum terlihat.
  - b. Tanggung Jawab Pegawai Bidang Aset Daerah belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, dimana masalah tumpang tindih kepemilikan aset dan juga beberapa aset daerah yang berpindah tangan menjadi milik

swasta yang sudah tampak di depan mata mereka, namun tidak dihiraukan oleh mereka selaku pegawai yang membidangi, padahal permasalahan tersebut merupakan tugas mereka untuk melakukan penyelesaian.

- c. Motivasi Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah bisa dikatakan cukup baik terhadap suatu pekerjaan. Bahkan untuk mendukung suatu pekerjaan jika dilihat dari tingkat pendidikan sangat memadai, serta telah disediakan berbagai fasilitas pendukung suatu kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Jika terjadi suatu hal, seperti kelalaian atau keterlambatan dalam pekerjaan, itu biasanya dikarenakan Pegawai itu kurang mencintai pekerjaan.
- d. Inisiatif Kerja Pegawai Bidang Aset Daerah berbanding terbalik dengan apa yang dikatakan Keban. Pegawai Bidang Aset Daerah selama ini bekerja hanya menunggu perintah dari pimpinan dalam bekerja, seharusnya mereka disini memberikan inisiatif baru, kreasi baru supaya pekerjaan yang mereka lakukan menjadi berwarna, tidak mesti berterusan menunggu perintah.

2. Faktor yang menghambat kinerja Pegawai Bidang Aset Daerah Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih kepemilikan aset daerah antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta, yakni:

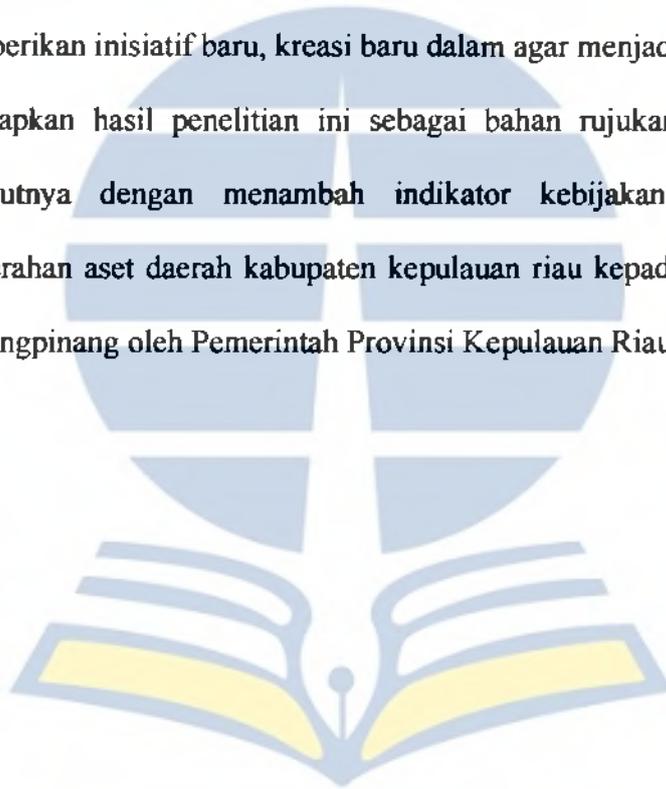
- a. Faktor individu Pegawai Bidang Aset Daerah yang kurang manajemen waktu, kurang inisiatif, dan tanggungjawab dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan, namun waktu sudah habis.
- b. Faktor lingkungan organisasi, yakni: dikarenakan Pemerintah Provinsi Kepri yang masih menunda-nunda terhadap penyerahan aset, serta belum ada pembahasan lebih lanjut antara Pemerintah Kabupaten Bintan dan Pemerintah Kota Tanjungpinang, sehingga permasalahan tumpah tindih belum terselesaikan sampai saat ini.

## **B. Saran**

Adapun saran Penulis kepada Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, yakni:

1. Diharapkan kepada Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang supaya terus meningkatkan kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas, supaya lebih kreatif dan inovasi dalam bekerja, bukan hanya sebatas kerja pada tugas-tugas kantor saja, melainkan melakukan terobosan-terobosan baru dan juga cepat dalam melakukan komunikasi kepada Bidang-bidang terkait, agar sigap dalam mengambil langkah sikap, tindakan terhadap suatu persoalan.
2. Diharapkan kepada Pegawai Bidang Aset Daerah supaya lebih Tanggung Jawab sepenuhnya dalam pekerjaan, lebih memperhatikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi di dalam pekerjaan.

3. Diharapkan kepada Pegawai Bidang Aset Daerah supaya semangat dan mencintai pekerjaan, agar kelalaian atau keterlambatan dalam pekerjaan dapat terminimalisir dan terselesaikan dengan baik.
4. Diharapkan kepada Pegawai Bidang Aset Daerah supaya berinisiatif dan berinovasi terhadap pekerjaan, agar setiap pekerjaan tidak hanya menunggu perintah dari pimpinan dalam bekerja, supaya dalam pekerjaan dapat memberikan inisiatif baru, kreasi baru dalam agar menjadi berwarna.
5. Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan bahan penelitian selanjutnya dengan menambah indikator kebijakan dan mekanisme penyerahan aset daerah kabupaten kepulauan riau kepada Pemerintah Kota Tanjungpinang oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU-BUKU

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen. PT. Refika Aditima. Hal.67.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu pengantar*. Yogyakarta: Erlangga.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah (edisi revisi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul & Damayanti, Theresia. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah (Seri Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Irham, Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet. Hal.104.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal. 187
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Mahmudi. 2007. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Panduan Bagi Eksekutif, DPRD, dan Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan Ekonomi, Sosial, dan Politik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohammad. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: FE-UI. Hal.56.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media.

Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu-media.

## **B. DOKUMEN DAN JURNAL**

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, Tahun 2018

Andi Sufarman (2012), "Kinerja Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Pinrang.

Hafni Khairunisa (2010), "Kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) dalam Pengelolaan Aset Daerah (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Boyolali)".

Mariyanto Setyawan (2013), Kinerja Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Boyolali dalam peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

## **C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Tanjungpinang

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.

Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah.

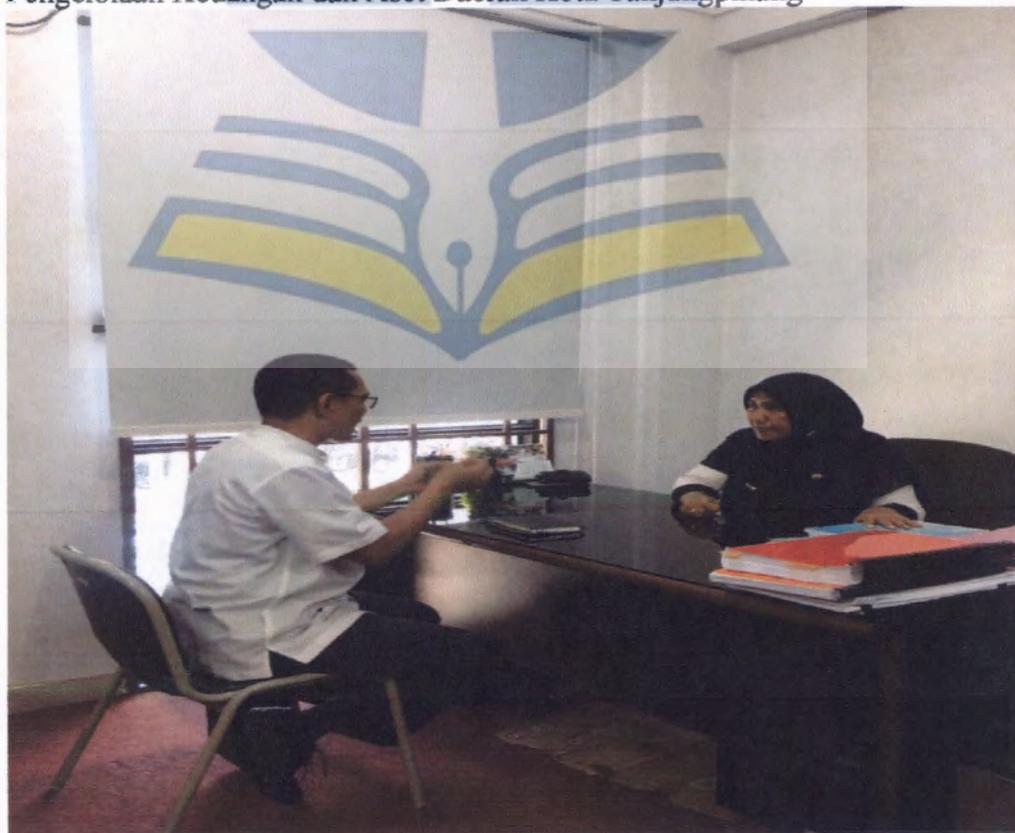
Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

## **DOKUMENTASI PENELITIAN**

1. Penulis bersama, Kepala Bagian Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang



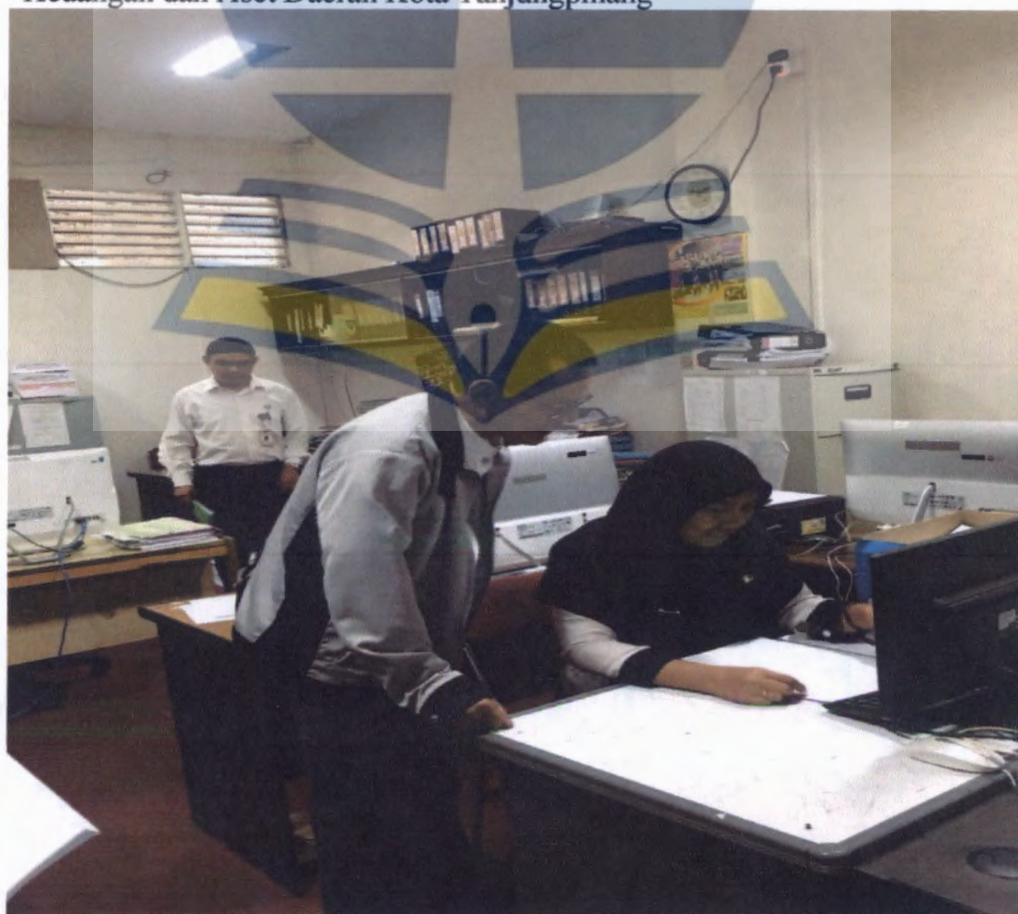
2. Penulis bersama Kepala Sub Bagian Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang



3. Penulis bersama Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang



4. Penulis bersama Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang



## MANTAN BUPATI BINTAN DAN SEKDA KOTA TANJUNGPINANG

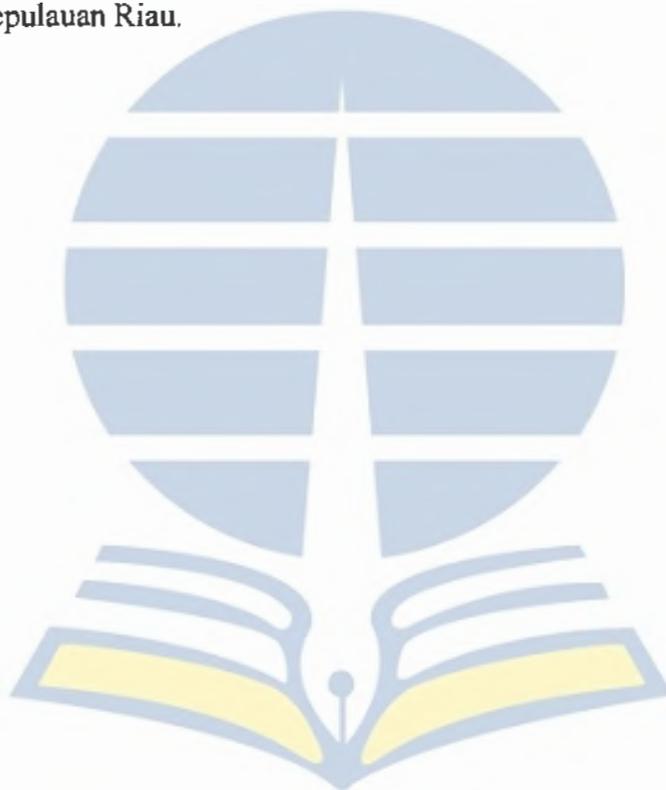
“Selain itu dijelaskan juga oleh Mantan Bupati Bintan, Bapak Ansar Ahmad, sebagaimana dikatakannya bahwa pasca pindahnya Ibukota Pemerintah Kabupaten Bintan ke Bintan Buyu, sejumlah aset-aset daerah di Tanjungpinang menjadi rebutan antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Provinsi Kepri dan Pemerintah Kabupaten Bintan. Salah satunya yang menjadi polemik saat ini adalah bangunan megah Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bintan yang terletak di tengah Kota Tanjungpinang. Penyerahan sejumlah aset-aset milik Pemerintah Kabupaten Bintan perlu pembahasan lebih lanjut dengan Gubernur Kepulauan Riau, Bupati Bintan sekarang dan Walikota Tanjungpinang. Ansar berharap perebutan aset Bintan yang berada di wilayah Kota Tanjungpinang antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Provinsi Kepri dan Pemerintah Kabupaten Bintan diharapkan tidak menjadi polemik. Meski setiap pihak mempunyai argumentasi dan interpretasi masing-masing terhadap persoalan ini, namun yang harus diingat bahwa ada konsideran-konsideran yang harus dibahas pihaknya. Soal aset ini hendaknya janganlah jadi polemik. Kita akan duduk bersama membahas dengan Gubernur Pemkab dan Pemko nanti. Kita dari Pemerintah Kabupaten Bintan tidak keberatan jika aset tersebut dialihkan ke Pemko Tanjungpinang. Tapi tentunya segala sesuatu perlu dibahas dulu dengan Pemko.

Lebih lanjut Ansar mengatakan, sejumlah aset milik Pemkab Bintan sudah diserahkan kepada Pemko Tanjungpinang. Hal ini katanya dapat dipahami karena sesuai Undang-Undang, aset tersebut dibutuhkan untuk menunjang jalannya Pemerintahan di Kota Tanjungpinang. Aset yang sudah diserahkan ke Pemko katanya seperti bangunan pasar. Namun untuk aset lainnya yang bernilai ekonomis pihaknya perlu membahas dengan Pemko. Karena Pemkab Bintan saat ini sedang dalam membangun. Tentunya sangat membutuhkan dana yang sangat besar. Karena itu sejumlah aset-aset yang bernilai ekonomis tidak bisa diserahkan begitu saja tapi perlu pembahasan. Untuk aset ekonomis yang ada saat ini, Pemkab Bintan perlu mempertimbangkan sebagai pemasukan kas daerah yang bisa dikelola oleh BUMD Bintan.

## SEKDA KOTA TANJUNGPINANG

“Selanjutnya dijelaskan juga oleh Sekda Kota Tanjungpinang terkait kendala polemik kepemilikan aset kita serahkan ke Pemerintah Provinsi Kepri, mengenai pengelolaan saat ini, ini solusinya pinjam pakai, misalnya Pemko butuh gedung ini dan gedung itu, Pemko terlebih dahulu meminta izin ke Pemkab Bintan, jika Bintan menyetujui baru boleh dipakai. Sementara letak aset tersebut di wilayah Kota Tanjungpinang. Kemudian Pemerintah Bintan, dia tinggalkan kantor tidak di pakai, tidak dirawat, nah akhirnya daripada rusak, kami dari Pemko yang pakai, dengan kami pakai gedung itu terawat. Tujuan kami disini hanya menjaga aset Pemerintah saja.

Kemudian faktor yang menghambat penyelesaian atas kepemilikan tumpang tindih aset antara Pemerintah Kota Tanjungpinang dan Pemerintah Kabupaten Bintan serta terhadap aset daerah yang berpindah menjadi milik swasta lebih dikarenakan penentuan tapal batas antara Pemerintah Kabupaten/ Kota, dan untuk penyelesaiannya yang sepenuhnya merupakan wewenang Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Namun sampai saat ini Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang masih menunda-nunda, solusi sementara dengan cara pinjam pakai, seperti: Pemerintah Kota Tanjungpinang membutuhkan gedung ini, Pemerintah Kota Tanjungpinang terlebih dahulu meminta izin ke Pemerintah Kabupaten Bintan, jika Pemerintah Kabupaten Bintan menyetujui, maka baru boleh dipakai di pakai gedung tersebut. Untuk penyelesaian akhir menunggu keputusan dari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.



## JAWABAN KEY INFORMAN

“Memang seharusnya Pegawai Bidang Aset Daerah harus teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya khususnya untuk di Bidang Aset Daerah harus teliti dalam penginputan/ penginventarisasi belanja modal dengan aplikasi yang sudah di sediakan oleh pihak kantor, dan juga bidang aset sangat berhubungan dengan semua bidang apalagi pada bendahara, bidang aset harus berkoordinasi kepada bendahara untuk melaporkan setiap laporan yang mereka buat serta bendahara mencocokkan harga dengan anggaran yang ada. Namun untuk sikap maupun tindakan mereka terhadap permasalahan tumpang tindih kepemilikan aset dan aset yang berpindah tangan ke swasta, mereka itu cuek saja, hanya menunggu perintah dari atasan atau pimpinan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Setiap Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang pasti memiliki keterampilan yang berbeda-beda sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena setiap tugas yang diberikan kepada mereka memiliki tingkat kesulitan yang tidak semua Pegawai mampu menyelesaikannya, khususnya Pegawai di Bidang Aset Daerah, untuk meng-operasikan komputer atau aplikasi SIMDA BMD memang mem-butuhkan ilmu akuntansi dan ilmu teknologi, namun untuk keterampilannya lainnya dibutuhkan mereka butuh proses pelatihan lagi. Terkait pengelolaan aset dan juga aset yang telah berpindah tangan menjadi milik Swasta yang belum usai, sebenarnya permasalahan ini tergantung kebijakan dari pimpinan atau atas, pegawai hanya bekerja sesuai tupoksi, namun setidaknya ada tindakan dari pegawai untuk mengambil sikap dan tindakan, jika itu tidak menyalahi aturan.”( Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang khususnya Bidang Aset Daerah merupakan koordinator yang mengumpulkan semua data yang ada di setiap SKPD, sehingga Pegawai Bidang Aset Daerah disini harus bekerjasama dengan sesama Pegawai lainnya maupun media yang terkait, namun mengenai tanggungjawab mereka atas permasalahan tumpang tindih atas kepemilikan aset dan juga berpindahnya beberapa aset ke swasta yang masih hangat hingga saat ini, perhatian mereka masih jauh yang kita harapkan, mereka belum bisa mengambil langkah dan menunjukkan tindakan atas persoalan yang dihadapi di bidang aset, mereka hanya menunggu perintah, seharusnya ada rasa tanggungjawab dari mereka akan pekerjaan yang mereka bida-ngi.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus memiliki tanggungjawabnya sesuai tugas dan fungsi yang telah ditentukan seperti setiap Pegawai mempunyai tanggung jawab untuk memegang SKPD yang membina salah satu Pegawai lainnya.”(Hasil Wawancara

Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Dimana Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam bekerja hanya sebatas pada penginputan dan penginventarisan belanja modal, untuk keahlian maupun keterampilan pada bidang lainnya, belum ada tampak keahlian maupun keterampilan yang menonjol dalam pengelolaan aset daerah. Seperti belum ada keseriusan dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan menampilkan keahlian yang dimiliki.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Hubungan antara pimpinan kepada Kepala Bidang, Para Kasi dan Staf, baik Tenaga Honorer maupun *Tenaga Out Sourcing* sudah berjalan dengan baik khususnya dalam pengelolaan aset daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, namun secara keahlian atau keterampilan masih bisa dikatakan mereka belum bisa memberikan kontribusi dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi misalnya, mereka hanya mempunyai kelebihan pada penguasaan dalam penginputan komputer saja.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Proses pengambilan keputusan untuk seorang Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus berpedoman pada peraturan yang berlaku dan seorang Pegawai tidak boleh melanggar peraturan yang sudah ada dan sedang dalam pelaksanaan tugasnya, namun secara defacto Pegawai harus memberikan yang terbaik yang tidak melanggar keputusan pimpinan dan tidak melanggar terhadap peraturan yang ada.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Semua yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Pegawai memang harus dikoordinasikan kepada pimpinan karena pimpinanlah yang memberikan arahan kepada Pegawai untuk menyelesaikan tugas tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Key Informan, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

## JAWABAN WARTAWAN

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang jika dilihat dari tanggung jawab dalam bekerja, masih bisa dikatakan belum komitmen, sebagai contoh, permasalahan tumpang tindih atas kepemilikan aset, jika dilihat mereka disini merasa cuek-cuek saja, dan bahkan ada beberapa aset daerah yang seharusnya dimiliki oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang berpindah milik ke Swasta, seharusnya mereka melakukan koordinasi terhadap pimpinan, melakukan komunikasi ke Pemerintah Kabupaten Bintan, padahal ini tugas mereka lo, jika hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka wajar permasalahan tersebut hingga saat ini, ngak kunjung selesai, ditambah banyak aset-aset yang dimiliki berpindah ke swasta, siapa yang akan bertanggung jawab atas permasalahan ini.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama SB Wartawan, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Kalau saya melihat terkait motivasi kerja Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah bisa dikatakan baik, cuma dalam pelaksanaan pekerjaan terkadang masih sering dijumpai tidak maksimal.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Wartawan, Pada Tanggal 29 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang belum memiliki keterampilan dan kualitas kerja yang mumpuni, dan sejauh ini banyak ketelaian dari mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut terlihat banyak Aset Daerah yang berpindah tangan menjadi milik swasta.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Wartawan, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

## KETUA OKP GMPI KOTA TANJUNGPINANG

“Berdasarkan pengamatan saya terhadap Pegawai di Bidang Aset Daerah dalam pengelolaan dan penyelesaian tumpang tindih kepemilikan aset, ditambah beberapa aset daerah yang berpindah ke pihak swasta, belum tampak rasa tanggungjawab atau komitmen dari mereka akan pekerjaan, dimana belum ada pernyataan sikap dari mereka, begitu juga Pimpinannya, yang saya lihat di beberapa media disitu hanya Walikota, Bupati, yang sering memberikan statment, sehingga muncul pertanyaan dimana mereka selaku intansi yang menaungi dan bertanggungjawab atas aset daerah yang semestinya dikelola dan dijaga dengan baik. Sangat disayangkan jika mereka sebagai Pegawai yang membidangi hal tersebut, namun tidak menampakkan rasa tanggungjawab mereka atas permasalahan ini.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama JK Ketua GMPI Kota Tanjungpinang, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

## KETUA NGO

“Untuk inisiatif daripada Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang berdasarkan pengamatan yang saya lihat itu mereka tidak bisa menunjukkan hal-hal baru yang bisa membantu terwujudnya visi dan misi daripada organisasi tempat mereka bekerja dan belum ada nampak inisiatif yang mereka berikan, seharusnya mereka disini mempunyai inisiatif sendiri, memberikan inovasi, kreasi baru tanpa menunggu perintah atasan, dengan mengikuti alur kerja atau prosedur kerja sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Ketua NGO, Pada Tanggal 28 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Ketua Pertubuhan Putra Melayu Sejagad (PPMS) Kepri Abdullah Mustafa menyampaikan kendala penyerahan aset Pemerintah Kabupaten Bintan ke Pemerintah Kota Tanjungpinang hingga saat ini masih tersendat-sendat. Kendati pihak Pemerintah Provinsi Kepri sudah membentuk tim untuk menyelesaikan masalah tersebut, namun sepertinya masih diulur-ulur. Pemerintah Kabupaten Bintan sudah benar dan sesuai prosedur melaksanakan tugasnya menyerahkan aset kepada Pemerintah Provinsi Kepri. Namun Pemerintah Provinsi Kepri masih menunda-nunda, seharusnya Pemerintah Provinsi Kepri tidak sampai menunda-nunda permasalahan tersebut.

## JAWABAN PEGAWAI KEPALA BIDANG ASET 10

“Sejauh ini tingkat motivasi kerja pegawai khususnya Bidang Aset Daerah Kota Tanjungpinang dalam pekerjaannya cukup baik.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Untuk kebutuhan mereka selama ini saya rasa sudah bisa dikatakan cukup, fasilitas pendukung sudah memadai, namun jika motivasi seseorang itu kurang, mungkin mereka kurang mencintai atas pekerjaan, sehingga motivasi dan semangat mereka terhadap pekerjaan kurang.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Kinerja Pegawai di Bidang Aset Daerah masih kurang inisiatif dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dimana Pegawai Bidang Aset Daerah belum mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi memberikan inisiatif dalam melaksanakan tugas mereka, mereka hanya menunggu perintah dari atasan, ditambah sikap mereka yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas Bidang Aset sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan Pegawai yang tersedia tidak sebanding. Hal ini, menyebabkan kurangnya disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas oleh para pegawainya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Para Pegawai di Bidang Aset Daerah masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini dikarenakan: Jumlah Pegawai di Bidang Aset secara kualitas formal (Pendidikan formal) cukup baik, namun kebanyakan dari Pegawai kurang *capabilitas* (kemampuan) dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, masih harus dijabarkan atau diperintah.” (Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 22 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

Kemudian menurutnya pegawai Bidang Aset Daerah belum mau dan mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap Pegawai yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada juga akan memberikan andil dalam penyelesaian masalah. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Padahal beban tugas Bidang Aset sangat banyak bahkan dapat dikatakan antara tugas pekerjaan dengan Pegawai yang tersedia tidak sebanding. Hal ini, menyebabkan kurangnya disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas oleh para pegawai-nya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 22 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Kendala tersebut menurutnya lebih dikarenakan penentuan tapal batas antara Pemerintah Kabupaten/Kota, dan untuk penyelesaiannya yang sepenuhnya merupakan wewenang Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, termasuk aset.” Hasil Wawancara Penulis Bersama Kepala Bidang Aset, Pada Tanggal 22 November 2017, Pukul 11.00 Wib).



## JAWABAN BIDANG ASET RD

“Kami Pegawai Bidang Aset Daerah disini dalam melaksanakan setiap pekerjaan, itu hanya dalam menginput/ menginventarisasi belanja modal, mengenai tumpang tindih aset antara Pemerintah Kabupaten Bintan dan Pemerintah Kota Tanjungpinang dan juga aset yang berpindah ke tangan swasta, itu sudah lama belum ada solusi, kami hanya sebagai bawahan, jadi mengikuti perintah atasan saja.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD Pegawai Bidang Aset Daerah, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Setiap pekerjaan tidak bisa dipastikan akan tepat pada waktunya, karena dalam pelaksanaan pekerjaan kami sering menemukan kendala, jika ada kendala pasti pekerjaan tersebut tidak terselesaikan tepat waktu, namun kami berupaya dan berusaha untuk supaya pekerjaan tersebut bisa selesai pada waktunya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Setiap pekerjaan tidak bisa dipastikan akan tepat pada waktunya, karena dalam pelaksanaan pekerjaan kami sering menemukan kendala, jika ada kendala pasti pekerjaan tersebut tidak terselesaikan tepat waktu, namun kami berupaya dan berusaha untuk supaya pekerjaan tersebut bisa selesai pada waktunya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Setiap ada permasalahan yang timbul karena sesuatu hal, Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang selalu mengkoordinasikan kepada pimpinan agar segera ditindak lanjuti.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RD Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

## JAWABAN PEGAWAI BIDANG ASET RN

“Pegawai disini hanya menjalankan tugas khususnya dalam pengelolaan aset daerah di kantor saja, karena jika aset daerah tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak buruk. Untuk tindakan sikap maupun keterampilan dalam penyelesaian persoalan yang di hadapi di lapangan, mereka belum bisa tampil dalam membantu memberikan keputusan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Kami Pegawai disini memang belum memiliki keterampilan dan kecakapan terlalu jauh, kami hanya bertugas dalam mengoperasikan komputer serta menggunakan alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Pegawai, kalau untuk keterampilan yang lainnya kami masih butuh proses untuk perbaikan dan pembelajaran, terkait berpindahnya beberapa aset ke pihak swasta, itu saya kurang tau karena itu kewenangan pimpinan, mungkin bisa jadi disewakan.”(Hasil Wawancara Penulis Ber-sama RN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang baik dan cukup terbuka terhadap Pegawai lainnya, maupun pimpinan. Tidak hanya itu hubungan yang harmonis kepada semua pihakpun juga dilakukan, agar segala kegiatan atau pekerjaan dapat berjalan dengan baik.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Tugas dan fungsi dari Pegawai disini sudah ditentukan dan juga Pegawai memiliki tingkatan jabatan jadi untuk pengambilan keputusan biasanya pejabat yang berwenang saja, Pegawai disini hanya mengikuti keputusan dan aturan yang berlaku sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Kendala kita di Bidang Aset Daerah disini waktu, kami disini kurang manajemen waktu dengan maksimal, sehingga terkadang waktu sudah sedikit, sementara pekerjaan masih menumpuk.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama RZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.30 Wib).

### JAWABAN PEGAWAI BIDANG ASET AZ 3

“Dalam bekerja kami Pegawai itu lebih fokus kepada kerjaan di kantor saja, dimana kami harus teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan terutama untuk bagian aset daerah, dan kami juga harus benar-benar teliti dalam menginput/menginventarisasi belanja modal dengan aplikasi-aplikasi yang sudah disediakan BMD, menginputnya harus rinci karena data input tersebut adalah harga-harga barang dan hal tersebut harus terkoordinasi kepada Bendahara kemudian setelah diinput harus dicocokkan harga barang dengan anggaran yang tersedia.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 10.00 Wib).

“Keputusan yang diambil biasanya sesuai dengan kewenangannya atau atas dasar kebutuhan sesuai dengan masalah yang dihadapi oleh Bidang-Bidang.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Kendala kami khususnya di Bidang Aset Daerah itu terkadang hanya waktu saja, terkadang pekerjaan masih menunggu, namun waktu sudah tidak memungkinkan, mau tak mau kami berusaha bagaimana pekerjaan itu bisa selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AZ Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

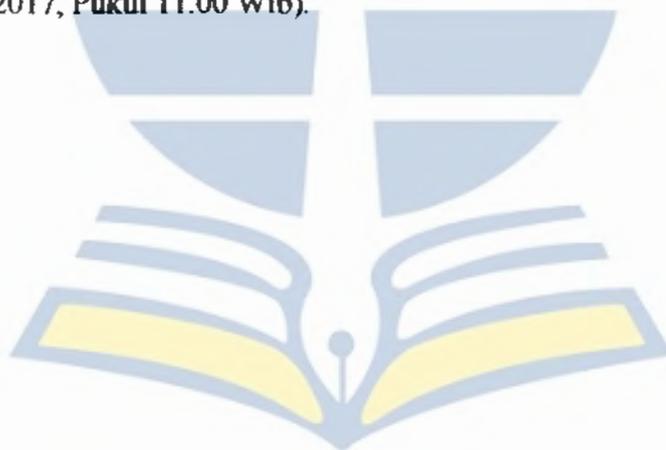
“Untuk masalah itu, kami dari Pegawai disini hanya menunggu perintah dari atasan atau pimpinan kami saja, termasuk orang nomor 1 di Kota Tanjung-pinang ini, kalau untuk komunikasi langsung kepada Kepala Dinas sudah, namun untuk menyurati belum pernah kami lakukan, ya hanya sekedar begitulah hanya sebatas antara sesama Pegawai.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama JG Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

#### JAWABAN PEGAWAI BIDANG ASET PN 4

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang sejauh ini masih teliti dalam pengelolaan aset sesuai dengan prosedur yang berlaku baik dari penginputan barang-barang ataupun tugas lainnya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama PN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Sebagai Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang yaitu sebenarnya Pegawai disini pasti akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut secara tepat waktu, namun kita tidak bisa menjanjikan bahwa pekerjaan tersebut tidak akan ada kendala atau masalah yang terjadi.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama PN Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Jika terjadi suatu permasalahan harus ada saling keterbukaan antara Pegawai Bidang Aset dan Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, dengan bermusyawarah kepada pimpinan dan saling bertukar pikiran agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama PN Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).



## JAWABAN PEGAWAI BIDANG KEUANGAN AD 5

“Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, seharusnya melakukan koordinasi, team work, kolaborasi wajib dilakukan karena saling berkaitan antara satu bidang dengan bidang lainnya, namun disini mereka tidak menghiraukan hal itu.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Tanggung jawab yang biasa dilakukan oleh Pegawai disini yaitu menyelesaikan pekerjaannya harus dengan tepat waktu dan dengan baik serta pembagian tugas secara adil kepada Pegawai lainnya, namun pada pelaksanaannya masih banyak Pegawai yang lalai akan pekerjaan, sehingga banyak Pegawai terutama Bidang Aset Daerah banyak yang dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

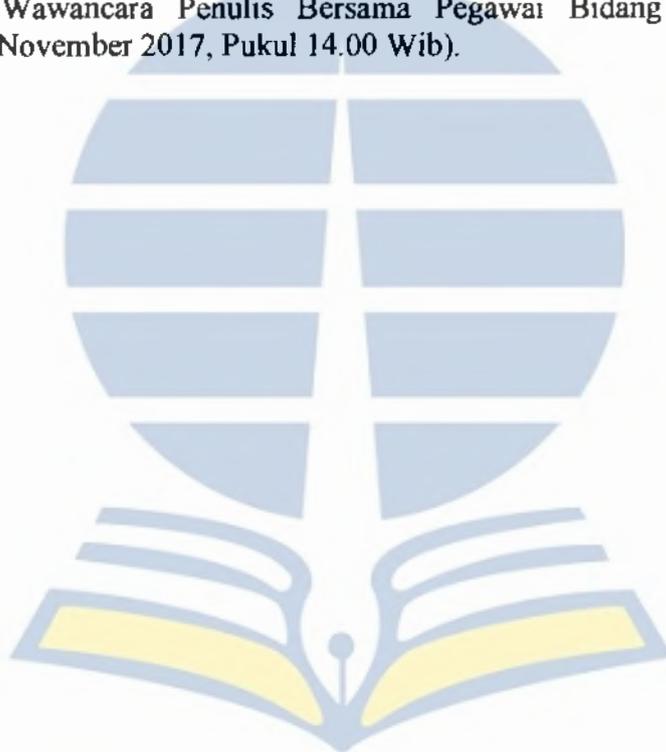
“Keputusan yang diambil harus sesuai dengan aturan yang ada dan bisa membantu Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.”( Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

“Bekerja harus sesuai waktu yang sudah ditetapkan, karena apabila tidak bisa memanajemen waktu, maka akan mengganggu sistem, apabila terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan berpengaruh pada bidang lainnya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AD Pegawai Bidang Keua-ngan, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

## JAWABAN PEGAWAI BIDANG KEUANGAN AF 6

“Kalau saya melihat untuk pegawai Bidang Aset dalam melaksanakan tugasnya bagian aset, kalau untuk menginput dan menginventaris data ya bisa dikatakan bagus, namun untuk dalam permasalahan tumpang tindih aset dan juga terhadap aset yang berpindah milik ke swasta, sikap maupun tindakan dari mereka belum terlihat sih.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama AF Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Sepengetahuan saya, untuk kebutuhan setiap Pegawai itu sudah bisa dikatakan cukup, kalau mengenai motivasi, tergantung dari individu seseorang Pegawai itu.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Pegawai Bidang Keuangan, Pada Tanggal 24 November 2017, Pukul 14.00 Wib).



## JAWABAN PEGAWAI BIDANG UMUM DK 7

“Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, khususnya Pegawai Bidang Aset Daerah, mereka disini sudah mulai teliti dalam menginput kebutuhan, karena mereka sudah ada pembagian tugas, sehingga memiliki rasa tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing, untuk sikap atau tindakan dari Pegawai Bidang Aset Daerah atas permasalahan yang terjadi selama ini, yakni permasalahan tumpah tindih kepemilikan aset daerah dan juga sebagian aset yang berpindah ke pihak swasta masih jauh, belum ada saya lihat tindakan dari mereka untuk mencari atau memberikan kontribusi dalam penyelesaian.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

“Setiap Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang harus mempunyai rasa bertanggung jawab kepada tugas dan fungsinya masing-masing baik itu dari pimpinan atau atasan.” (Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang sudah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, namun jika terjadi keterlambatan dikarenakan adanya masalah yang terjadi namun Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang langsung memperbaiki kesalahan tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Keputusan diambil atas dasar kesepakatan bersama dan keputusan tersebut tidak semua Pegawai yang bisa memutuskan serta keputusan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Pegawai.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

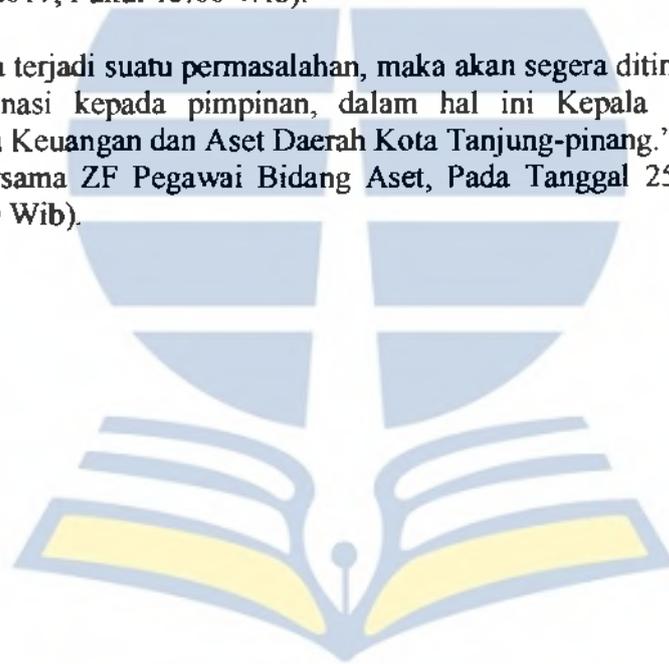
“Biasanya segala sesuatu pekerjaan memang harus dikoordinasikan kepada pimpinan karena pimpinanlah yang akan memberikan arahan kepada Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang untuk menyelesaikan tugas tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DK Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 27 November 2017, Pukul 11.00 Wib).

## JAWABAN PEGAWAI BIDANG UMUM ZF 8

“Pegawai Bidang Aset Daerah di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terkadang masih lalai dalam penyelesaian pekerjaan, banyak pekerjaan yang terkadang dalam pelaksanaannya tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, sehingga berpengaruh kepada bidang yang lainnya untuk menunggu hasil pekerjaan dari Bidang Aset tersebut.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama ZF Pegawai Bidang Umum, Pada Tanggal 23 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Setiap pekerjaan tidak bisa dipastikan akan tepat waktunya, tetapi kami di Pegawai Bidang Aset Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, terus berusaha dalam menyelesaikannya.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama ZF Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 26 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Setiap jika terjadi suatu permasalahan, maka akan segera ditindak lanjuti dengan mengkoordinasi kepada pimpinan, dalam hal ini Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung-pinang.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama ZF Pegawai Bidang Aset, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 11.00 Wib).



## JAWABAN INFORMAN MASYARAKAT 9

“Pegawai Bidang Aset Daerah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang terkait keahlian dalam pengelolaan aset, saya rasa masih belum terlihat sangat, karena saya melihat masih banyak permasalahan aset daerah Kota Tanjungpinang yang belum usai. Bahkan bisa pula aset daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Tanjungpinang bisa berpindah menjadi milik Swasta.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama DA Masyarakat, Pada Tanggal 25 November 2017, Pukul 13.00 Wib).

“Tingkat motivasi atau semangat kerja Pegawai disini kalau saya menilai ya bisa dikatakan cukuplah, jika dilihat dari fasilitas pendukung mereka dalam pelaksanaan pekerjaan sangat cukup mendukung.”(Hasil Wawancara Penulis Bersama Masyarakat, Pada Tanggal 30 November 2017, Pukul 09.00 Wib).

