

Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Aset Di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Maros

Resky Alamsyah.K¹, Dahlan², Irfan Afandi³,
Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI Makassar, Indonesia^{1,2,3}
reskyalamsyah16@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di bidang aset di kantor pemerintah daerah Kabupaten Maros dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Fokus dan tujuan penelitian ini tidak lain adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan distribusi tugas terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kualitatif interpretatif melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari tercapainya sebagian besar target kerja, termasuk keberhasilan BKAD Kabupaten Maros memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama 13 tahun berturut-turut. Namun, masih terdapat kendala yang menghambat efektivitas, seperti ketidakakuratan data aset, keterbatasan sumber daya manusia, distribusi beban kerja yang belum merata, serta rendahnya tingkat literasi digital. Faktor motivasi intrinsik seperti tanggung jawab dan kepuasan kerja terbukti berperan penting dalam mendukung kinerja, sementara motivasi ekstrinsik berupa insentif finansial belum optimal. Kepemimpinan yang suportif dinilai mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Analisis, Aset daerah, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengelolaan aset daerah merupakan salah satu aspek penting dalam administrasi pemerintahan yang berfungsi untuk mendukung penyelenggaraan layanan publik serta peningkatan pendapatan asli daerah. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan aset masih menghadapi sejumlah persoalan yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Permasalahan utama yang sering muncul meliputi ketidakakuratan data aset, distribusi beban kerja yang tidak merata, keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, serta literasi digital yang masih rendah. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan inventarisasi, pelaporan, hingga pensertifikatan aset yang berimplikasi pada menurunnya efektivitas kinerja instansi.

Upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut memerlukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari sisi motivasi, kompetensi, kepemimpinan, maupun sistem pembagian tugas. Rencana pemecahan

masalah dalam penelitian ini difokuskan pada evaluasi kinerja pegawai bidang aset, identifikasi faktor penghambat, serta penyusunan rekomendasi untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja melalui perbaikan distribusi beban kerja serta penguatan literasi digital.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai di bidang aset daerah pada Kantor Pemerintah Kabupaten Maros serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya, termasuk pembagian beban kerja dan distribusi tugas. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam perbaikan sistem pengelolaan aset sekaligus peningkatan kualitas pelayanan publik.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada kajian manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kinerja pegawai sebagai faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2020; Hasibuan, 2021). Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, kepemimpinan, serta sistem beban kerja (Moeheriono, 2021; Rachmawati, 2020). Sejumlah penelitian terdahulu menyoroti lemahnya pengelolaan aset akibat rendahnya kualitas SDM, distribusi tugas yang tidak seimbang, serta kurangnya pemanfaatan teknologi (Mega et al., 2023; Sukmaningrum, 2023). Namun, kajian yang secara khusus meneliti kinerja pegawai bidang aset daerah dalam konteks Kabupaten Maros masih terbatas, padahal daerah ini memiliki kompleksitas yang unik, termasuk pengelolaan tanah adat, percepatan pembangunan infrastruktur, dan keterbatasan digitalisasi sistem aset.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis berupa penguatan literatur tentang kinerja pegawai sektor publik, khususnya dalam bidang pengelolaan aset daerah, serta manfaat praktis berupa rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan aset. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberi manfaat sosial berupa peningkatan kualitas layanan publik yang berdampak langsung pada masyarakat. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokus analisis kinerja pegawai bidang aset daerah Kabupaten Maros dengan mengombinasikan pendekatan kualitatif interpretatif dan konteks lokal yang khas. Kompleksitas aset tanah adat, tekanan pembangunan infrastruktur strategis, serta kesenjangan dalam penerapan digitalisasi menjadi aspek kontekstual yang belum banyak disentuh dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap kajian manajemen kinerja pegawai di sektor publik Indonesia.

TINJAUAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Moeheriono (2021), kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, dengan tujuan tertentu yang legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari output kuantitatif, tetapi juga efektivitas, efisiensi, dan dampak kontribusi terhadap organisasi. Dalam konteks sektor publik, kinerja pegawai menjadi faktor strategis bagi pencapaian visi dan misi pemerintahan. OECD (2023) menekankan bahwa kinerja aparatur abad ke-21 diukur bukan hanya melalui capaian administratif, tetapi juga adaptasi teknologi dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Dengan demikian, kinerja pegawai di bidang pengelolaan aset daerah harus dilihat dari sisi kuantitas, kualitas, disiplin, inovasi, serta kemampuannya mendukung transparansi dan akuntabilitas public.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang pertama Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung efektivitas kerja. Wulandari dkk. (2025) menemukan bahwa literasi digital merupakan kompetensi kunci di era digitalisasi, khususnya dalam pengelolaan administrasi publik. Pelatihan berbasis teknologi meningkatkan akurasi data dan mempercepat pelayanan. Kedua Motivasi dapat bersifat intrinsik (kepuasan kerja, rasa tanggung jawab) maupun ekstrinsik (insentif, penghargaan). Bhakti (2025) menyatakan motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap keberlanjutan kinerja dibanding insentif finansial semata. Hal ini selaras dengan penelitian Putra & Wijaya (2022) yang menekankan pentingnya orientasi pelayanan publik sebagai pendorong kinerja aparatur. Ketiga Kepemimpinan adaptif menjadi kunci dalam menghadapi tantangan kompleks. Fitriani (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif mampu meningkatkan daya tanggap organisasi terhadap perubahan, termasuk percepatan layanan digital dan manajemen aset daerah. Pemimpin yang suportif juga meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai. Keempat Rachmawati (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai total tugas yang harus diselesaikan individu/kelompok dalam waktu tertentu. Ketidakseimbangan beban kerja memicu kelelahan dan menurunkan produktivitas (Sari, 2021). Penelitian terbaru oleh Rukmana et al. (2023) menegaskan distribusi tugas yang proporsional meningkatkan efisiensi serta menurunkan tingkat stres kerja.

Aset daerah merupakan sumber daya ekonomi yang dikelola pemerintah daerah untuk mendukung pembangunan. Menurut Permendagri No. 1 Tahun 2023, pengelolaan aset harus berbasis transparansi, akuntabilitas, dan digitalisasi. Studi oleh Hasanuddin et al. (2022) di Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa digitalisasi aset

mampu meningkatkan akurasi data sebesar 40%. Namun, laporan Bappenas (2023) menemukan 65% pemerintah daerah masih kesulitan dalam mengadopsi sistem digital akibat keterbatasan SDM dan teknologi. Hal ini menguatkan relevansi penelitian di Kabupaten Maros, yang menghadapi tantangan serupa.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif interpretatif dengan tujuan menganalisis kinerja pegawai di bidang aset pada Kantor Pemerintah Kabupaten Maros serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Bidang Aset Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Maros, sedangkan objek penelitian adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, kepemimpinan, beban kerja, dan distribusi tugas.

Populasi penelitian terdiri dari 18 pegawai bidang aset, dengan sampel penelitian sebanyak 5 informan kunci yang dipilih secara purposive sampling. Kriteria informan adalah pegawai yang memahami secara mendalam tugas dan fungsi pengelolaan aset, meliputi Kepala Bidang Pengelolaan BMD, Penilai Pemerintah Ahli Muda, serta beberapa Analis Aset Daerah. Teknik pengambilan data menggunakan kombinasi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi sehingga informasi yang diperoleh bersifat komprehensif dan valid.

Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara semi-terstruktur yang dikembangkan berdasarkan indikator kinerja pegawai, antara lain hasil kerja, perilaku, kompetensi, serta efektivitas pembagian tugas. Validitas data diperiksa melalui triangulasi sumber, metode, dan teori. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif menggunakan pendekatan hermeneutik, di mana peneliti menafsirkan makna informasi berdasarkan konteks sosial, budaya, dan organisasi yang melingkupi objek penelitian.

Uji keabsahan dilakukan dengan teknik member check dan peer debriefing untuk memastikan konsistensi hasil penelitian. Mengingat penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai sektor publik, tidak digunakan alat laboratorium maupun bahan fisik, melainkan perangkat wawancara, dokumentasi, dan pencatatan lapangan sebagai sarana utama pengumpulan data. Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di bidang aset Kabupaten Maros.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di Bidang Aset BKAD Kabupaten Maros, diperoleh data yang kemudian direduksi untuk

mengidentifikasi tema-tema utama penelitian. Proses reduksi data menghasilkan beberapa kategori pokok, yakni: hasil kerja, perilaku dan etos kerja, beban kerja serta distribusi tugas, kendala teknis dan administratif, serta faktor-faktor pendukung kinerja. Dari hasil reduksi ini dilakukan proses coding untuk memetakan pola dan hubungan antar-variabel. Misalnya, kode “HK” digunakan untuk hasil kerja, “BK” untuk beban kerja, “MT” untuk motivasi, dan “KP” untuk kepemimpinan. Setiap kode menghubungkan temuan lapangan dengan konsep teoretis manajemen kinerja pegawai.

Hasil coding menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum dapat dikategorikan baik, ditandai dengan pencapaian target kerja berupa perolehan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama 13 tahun berturut-turut. Namun, data juga memperlihatkan adanya permasalahan kedisiplinan administrasi dan ketidaksesuaian kebijakan dengan prosedur standar. Beberapa pegawai menyebutkan bahwa keputusan pimpinan sering kali tidak sepenuhnya mengikuti SOP, yang berdampak pada keterlambatan pelaksanaan tugas. Dari segi perilaku, mayoritas pegawai menunjukkan etos kerja yang positif, seperti kedisiplinan hadir tepat waktu, rasa tanggung jawab, serta motivasi intrinsik untuk melayani masyarakat. Motivasi ekstrinsik berupa insentif finansial dinilai belum optimal, tetapi tidak menurunkan semangat kerja karena motivasi intrinsik masih dominan.

Pada aspek beban kerja dan distribusi tugas, triangulasi data menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang cukup signifikan. Beberapa pegawai menanggung beban kerja lebih banyak dibandingkan yang lain, bahkan ada yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sukmaningrum, 2023) yang menemukan distribusi beban kerja yang tidak seimbang di instansi pemerintah menyebabkan 35% target kerja tidak tercapai.

Kendala lain yang ditemukan adalah rendahnya akurasi data aset, keterbatasan jumlah pegawai, serta rendahnya literasi digital sebagian staf. Sebagian pekerjaan masih dilakukan secara manual, yang berisiko menimbulkan duplikasi data dan keterlambatan pelaporan. Triangulasi dari wawancara dan dokumentasi memperkuat temuan bahwa hanya 50% proses pengelolaan aset yang sudah terdigitalisasi. Faktor kepemimpinan muncul sebagai variabel penting, karena gaya kepemimpinan yang suportif—dengan memberi kesempatan pelatihan dan bimbingan teknis—dinilai meningkatkan semangat kerja pegawai dan memperbaiki koordinasi antarunit.

Dengan demikian, hasil penyajian data memperlihatkan bahwa kinerja pegawai bidang aset BKAD Kabupaten Maros berada dalam kategori cukup baik, tetapi masih

menghadapi hambatan struktural dan teknis. Faktor motivasi intrinsik dan kepemimpinan suportif menjadi penguat utama kinerja, sedangkan distribusi beban kerja yang tidak merata, literasi digital rendah, serta kebijakan yang tidak konsisten menjadi penghambat utama. Secara teoretis, temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan manajemen beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan fokus penelitian yang kemudian dibahas berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Pendidikan Kota Makassar telah dilaksanakan secara terencana, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Strategi ini mencakup pelatihan teknis, pengelolaan data pendidikan, penggunaan aplikasi, peningkatan pelayanan publik, administrasi, akses pendidikan lanjutan, rekrutmen dan seleksi yang selektif, serta pembinaan langsung oleh pimpinan, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga pada pembentukan karakter, profesionalisme, dan tanggung jawab. Kinerja pegawai menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, tercermin dari pencapaian program kerja, akurasi pelaporan, pelayanan kepada masyarakat, dan koordinasi lintas bidang, dengan penilaian yang berlandaskan kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Faktor internal seperti kedisiplinan, motivasi, tanggung jawab, sikap kerja, dan kerja sama tim, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja kondusif dan dukungan pimpinan, menjadi pendorong utama terciptanya kinerja yang baik. Meskipun demikian, keterbatasan anggaran dan kurangnya narasumber berkualitas masih menjadi hambatan yang membatasi frekuensi pelatihan, cakupan peserta, pengadaan fasilitas, serta variasi dan relevansi materi pelatihan, sehingga tujuan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya tercapai secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh banyak bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan dari pembimbing pertama yaitu bapak Dr. Dahlan, S.E, M.M dan juga Pembimbing kedua yaitu bapak Irfan Afandi, S.M., M.M oleh karenanya, penulis menyampaikan rasa terima kasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini tak lupa juga ucapan terima kasih yang sebesar besarnya Kepada Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros Bapak Andi Samsophyan, S.E.,M.M dan seluruh pegawai terkhususnya di Bidang Aset atau Pengelola BMD yang telah memberikan izin pengambilan data dan melakukan penelitian serta memberikan apa yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

DAFTAR PUSTAKA

- Bhakti, A. (2025). Motivasi intrinsik dan dampaknya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 45–56.
- Bungin, B. (2020). Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam kontemporer. Jakarta: Rajawali Pers.
- Educativa. (2023). Analisis deskriptif sebagai metode interpretasi data penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Metodologi*, 8(2), 112–121.
- Fitriani, M. I. (2023). Kepemimpinan adaptif dalam birokrasi publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 77–88.
- Hasanuddin, R., Arif, M., & Yusran, H. (2022). Digitalisasi pengelolaan aset daerah melalui pelatihan intensif. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Daerah*, 9(3), 134–145.
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D., & Kurnia, A. (2024). Tantangan SDM di era digitalisasi sektor publik. *Jurnal Human Capital Development*, 6(1), 23–35.
- Mega, P., Santoso, D., & Wulandari, I. (2023). Analisis pengelolaan aset daerah: Studi pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 88–102.
- Moeheriono. (2021). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2023). Public sector performance in the 21st century: Indicators and frameworks. Paris: OECD Publishing.
- Putra, H., & Wijaya, T. (2022). Transformasi kinerja aparatur sipil negara di era digital. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 18(4), 301–315.
- Rachmawati, D. (2020). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 56–65.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). Management (15th ed.). New York: Pearson.

- Rukmana, S., Rahmawati, D., & Salbiah, H. (2020). Penilaian kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(3), 178–189.
- Rukmana, Y., Hasanah, N., & Pratama, R. (2023). Distribusi beban kerja dan implikasinya pada produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(2), 99–111.
- Sari, R. (2021). Strategi distribusi tugas untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1), 15–28.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmaningrum, D. (2023). Analisis kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pati. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 5(2), 67–80.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, D., Prasetyo, Y., & Hidayat, R. (2025). Literasi digital dan kompetensi pegawai dalam era transformasi birokrasi. *Jurnal Inovasi Administrasi*, 9(1), 45–59.
- Yulianto, F., Ningsih, L., & Pramudito, A. (2021). Transparansi audit aset daerah dan peran masyarakat. *Jurnal Akuntansi dan Kebijakan Publik*, 12(2), 211–225.
- Yusuf, M., & Ahmad, R. (2023). Validasi data dalam penelitian kualitatif: Pendekatan triangulasi. *Jurnal Metodologi Riset*, 4(1), 25–40.
- Zuriah, N. (2024). Analisis interpretif dalam penelitian kebijakan publik berbasis grounded theory. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 15(1), 88–100.