

Peran Bidang Umum Kepegawaian Serta Perencanaan dan Evaluasi dalam Mendukung Kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangka Raya

Dea Yuni Sepita Sinaga^{a*}, Aprilita^b, Ni Nyoman Tri Astuti^a, Tesalonika^a

^a Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Palangka Raya, Indonesia

^b Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Palangka Raya, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 15-04-2026

Revised : 10-05-2026

Accepted : 16-05-2026

Keywords: BKAD, General Personnel, Performance, Planning

Kata Kunci: BKAD, Kinerja, Perencanaan, Umum Kepegawaian

Corresponding Author:

sdeayuni@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study discusses the role of the General Personnel and Planning Division in supporting the performance of the Regional Financial and Asset Agency of Palangkaraya City. The method used is descriptive qualitative, involving interviews and observation. The findings show that the General Personnel Division supports personnel administration and employee management, while the Planning Division supports work effectiveness and efficiency through coordination, monitoring, evaluation, and task distribution. The main obstacles are delayed data collection, limited qualified human resources, formalistic work culture, and changing regulations.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui wawancara dan pengamatan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Bidang Umum Kepegawaian mendukung administrasi kepegawaian dan pengelolaan pegawai, sedangkan Bidang Perencanaan mendukung efektivitas dan efisiensi kerja melalui koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pembagian tugas. Hambatan yang ditemukan meliputi keterlambatan pengumpulan data, keterbatasan SDM berkualitas, budaya kerja formalitas, dan regulasi yang sering berubah.

PENDAHULUAN

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan

pemerintahan daerah, terutama pada bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, Badan Keuangan dan Aset Daerah membutuhkan dukungan dari setiap bidang agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara tertib, terarah, efektif, dan efisien. Kinerja suatu instansi pemerintahan tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja yang berlangsung di dalam organisasi, seperti pengelolaan administrasi, pembagian tugas, kedisiplinan pegawai, koordinasi antarbidang, serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Salah satu bidang yang memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran kerja organisasi adalah Bidang Umum Kepegawaian. Bidang ini berkaitan dengan kegiatan administrasi kepegawaian, surat-menyurat, tata naskah dinas, urusan rumah tangga, perpustakaan, kearsipan, keprotokolan, kehumasan, serta pelayanan administrasi pegawai. Kegiatan tersebut menjadi bagian penting karena administrasi yang tertata dapat membantu memperlancar pekerjaan pegawai dan mendukung kelancaran kegiatan organisasi secara keseluruhan.

Bidang Umum Kepegawaian juga memiliki peran dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pegawai merupakan unsur utama dalam organisasi karena seluruh kegiatan pemerintahan dilaksanakan oleh pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, pembinaan, pengembangan, kedisiplinan, dan pembagian tugas pegawai perlu dilakukan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara, pengelolaan pegawai dilakukan melalui pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, pelayanan administrasi kepegawaian, penilaian prestasi kerja melalui e-Kinerja, serta penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai.

Selain Bidang Umum Kepegawaian, Bidang Perencanaan dan evaluasi juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Bidang Perencanaan dan evaluasi berperan dalam membantu pencapaian target kerja melalui koordinasi antarbidang, monitoring, evaluasi, serta pembagian tugas sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Perencanaan yang baik diperlukan agar kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja pada Bidang Perencanaan dan evaluasi dapat dilihat dari kemampuan bidang tersebut dalam mencapai target kerja. Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan pekerjaan pada Bidang Perencanaan dan evaluasi dilakukan dengan menjaga koordinasi antarbidang serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Koordinasi menjadi hal penting karena proses perencanaan membutuhkan data dan informasi dari berbagai bidang. Apabila koordinasi tidak berjalan dengan baik, maka proses pengumpulan data dan penyusunan rencana dapat mengalami hambatan.

Dalam pelaksanaannya, Bidang Perencanaan dan evaluasi juga menghadapi

beberapa kendala. Hambatan tersebut berkaitan dengan data, yaitu akurasi data, integrasi data, dan keterlambatan dalam pengumpulan data. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas, budaya kerja yang masih bersifat formalitas, serta regulasi yang sering berubah juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Bidang Perencanaan dan evaluasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan data, tetapi juga pada kemampuan pegawai dan koordinasi yang baik.

Efisiensi kerja pada Bidang Perencanaan dan evaluasi berkaitan dengan penggunaan waktu, tenaga, fasilitas, dan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, penggunaan waktu dilakukan dengan membagi tugas sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Pembagian tugas yang jelas dapat membantu pekerjaan berjalan lebih terarah dan mengurangi tumpang tindih tanggung jawab. Selain itu, penggunaan tenaga, fasilitas, dan sumber daya pada Bidang Perencanaan dinilai sudah tercukupi atau memadai dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Adapun pertanyaan penelitian dalam artikel ini adalah: (1) Bagaimana peran Bidang Umum Kepegawaian dalam administrasi kepegawaian? (2) Bagaimana peran Bidang Umum Kepegawaian dalam pengelolaan sumber daya manusia? (3) Bagaimana efektivitas kerja pada Bidang Perencanaan dan Evaluasi? (4) Bagaimana efisiensi kerja pada Bidang Perencanaan dan Evaluasi dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya?

Administrasi kepegawaian merupakan proses pengelolaan yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai dan kelancaran kerja organisasi. Administrasi kepegawaian yang baik dapat membantu organisasi dalam mengatur data pegawai, surat-menyurat, pelayanan pegawai, kedisiplinan, serta berbagai kebutuhan administratif lainnya. Dalam instansi pemerintahan, administrasi kepegawaian menjadi bagian penting karena berhubungan langsung dengan kelancaran tugas aparatur.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan upaya organisasi dalam membina, mengembangkan, dan mengarahkan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Pengelolaan ini mencakup pembinaan, pelatihan, penilaian kinerja, kedisiplinan, serta pembagian tugas dan tanggung jawab. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka kinerja organisasi juga dapat meningkat.

Kinerja organisasi dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi kerja. Efektivitas menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi menunjukkan kemampuan organisasi dalam menggunakan waktu, tenaga, fasilitas, dan sumber daya secara tepat. Dengan demikian, Bidang Umum Kepegawaian serta Perencanaan dan Evaluasi memiliki peran yang saling

berkaitan dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya.

Administrasi kepegawaian merupakan keseluruhan aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi, mencakup perencanaan kebutuhan pegawai, pengangkatan, penempatan, pembinaan, pengembangan, penilaian, hingga pemberhentian pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018), administrasi kepegawaian yang tertata dengan baik akan mendukung kelancaran kerja organisasi secara keseluruhan karena setiap aktivitas pemerintahan bergantung pada kesiapan dan kompetensi aparaturnya.

Dalam konteks instansi pemerintahan, administrasi kepegawaian diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Regulasi ini menjadi landasan pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi manajemen PNS, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, disiplin, serta penghargaan. Kegiatan administrasi yang tertib dan sesuai regulasi akan menciptakan tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dalam mengelola individu-individu yang bekerja di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2017) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa pengelolaan SDM yang baik mencakup pembinaan dan pengembangan pegawai secara berkesinambungan. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, dan sosialisasi kebijakan. Tujuannya adalah meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan motivasi pegawai sehingga kinerja individu maupun organisasi dapat terus meningkat. Penilaian kinerja melalui sistem seperti e-Kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) juga merupakan bagian penting dari pengelolaan SDM yang modern dan berbasis hasil.

Efektivitas kerja merujuk pada kemampuan organisasi atau individu dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan. Dalam konteks organisasi pemerintahan, efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana suatu bidang mampu melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Efisiensi kerja berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input dan output, atau antara daya upaya dan hasil yang dicapai. Dalam pelaksanaan pekerjaan di instansi pemerintah, efisiensi dapat diwujudkan melalui pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, penggunaan waktu kerja yang disiplin, serta pemanfaatan fasilitas dan sumber daya yang tersedia secara tepat guna.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir tetapi juga dari proses kerja yang berlangsung di dalam organisasi.

Peningkatan kinerja organisasi pemerintahan sangat bergantung pada kualitas tata kelola internal, termasuk koordinasi antarbidang, ketersediaan data yang akurat, serta komitmen seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi. Dengan demikian, kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah secara institusional tidak dapat dilepaskan dari kinerja masing-masing bidang yang ada di dalamnya, termasuk Bidang Umum Kepegawaian serta Bidang Perencanaan dan Evaluasi.

METODE

Jenis dan Sumber Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif disajikan dalam bentuk uraian, penjelasan, dan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan. Data dalam penelitian ini berkaitan dengan administrasi kepegawaian, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan narasumber yang memahami tugas dan fungsi Bidang Umum Kepegawaian serta Bidang Perencanaan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pelaksanaan tugas, bentuk kegiatan, hambatan, serta peran kedua bidang dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

- a) Penelitian dilakukan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya sebagai instansi yang berperan dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- b) Fokus penelitian ditujukan pada dua bidang yang berkaitan dengan peran dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya, yaitu:
 - 1) Bidang Umum Kepegawaian
 - 2) Bidang Perencanaan dan Evaluasi

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yakni mulai 26 Januari 2026 hingga 26 Mei 2026, untuk memperoleh data yang lengkap mengenai peran Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan pengamatan. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari narasumber mengenai peran Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan dalam mendukung kinerja organisasi. Pertanyaan wawancara diarahkan pada administrasi kepegawaian, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja.

Pengamatan dilakukan dengan melihat kegiatan kerja yang berlangsung di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Pengamatan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan tugas pegawai, pembagian pekerjaan, penggunaan fasilitas, serta kegiatan administrasi dan perencanaan dalam aktivitas sehari-hari.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui beberapa tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja dikelompokkan agar mudah dianalisis.

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif. Data yang telah direduksi kemudian disusun secara sistematis agar hasil penelitian dapat dijelaskan dengan runtut. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Peran Bidang Umum Kepegawaian dalam Administrasi Kepegawaian

Bidang Umum Kepegawaian memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya.

Berdasarkan hasil wawancara, bidang ini melaksanakan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Penyusunan program dan rencana kegiatan menjadi langkah awal yang penting karena setiap kegiatan organisasi perlu memiliki arah yang jelas agar dapat dilaksanakan secara tertib dan sesuai kebutuhan instansi.

Selain penyusunan program, Bidang Umum Kepegawaian juga melakukan pengelolaan urusan surat-menyurat atau tata naskah dinas. Surat-menyurat merupakan sarana komunikasi resmi yang digunakan dalam kegiatan pemerintahan. Oleh karena itu, pengelolaan surat harus dilakukan secara rapi, tertib, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tata naskah dinas yang baik dapat membantu memperlancar proses komunikasi, baik di dalam instansi maupun dengan pihak luar.

Bidang Umum Kepegawaian juga berperan dalam pengelolaan urusan rumah tangga kantor, perpustakaan, kearsipan, keprotokolan, dan kehumasan. Urusan rumah tangga kantor berkaitan dengan kebutuhan operasional yang mendukung aktivitas kerja pegawai. Kearsipan memiliki peran penting dalam menjaga dokumen agar tersimpan dengan baik dan mudah ditemukan kembali ketika dibutuhkan. Sementara itu, keprotokolan dan kehumasan mendukung kelancaran kegiatan kedinasan serta hubungan komunikasi antara instansi dengan pihak lain.

Berdasarkan temuan tersebut, administrasi kepegawaian yang dilakukan oleh Bidang Umum Kepegawaian tidak hanya berkaitan dengan pengurusan dokumen, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan pendukung yang membantu kelancaran organisasi. Administrasi yang tertata dapat menciptakan proses kerja yang lebih teratur, membantu pegawai dalam melaksanakan tugas, serta mendukung peningkatan kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya.

Peran Bidang Umum Kepegawaian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Selain menjalankan fungsi administrasi, Bidang Umum Kepegawaian juga memiliki peran dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk kegiatan tersebut antara lain pelatihan, bimbingan teknis, dan sosialisasi.

Pelatihan, bimbingan teknis, dan sosialisasi menjadi bagian penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Melalui kegiatan tersebut, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru, memahami aturan yang berlaku, dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas. Hal ini penting karena kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Bidang Umum Kepegawaian juga memberikan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pelayanan tersebut mencakup

fasilitasi penilaian prestasi kerja pegawai melalui e-Kinerja, penetapan angka kredit jabatan fungsional, kenaikan pangkat berkala, kenaikan gaji berkala, serta pengurusan pensiun. Pelayanan administrasi ini memiliki peran penting karena berkaitan dengan hak, kewajiban, dan pengembangan karier pegawai.

Dalam aspek kedisiplinan, Bidang Umum Kepegawaian melakukan monitoring kehadiran pegawai. Apabila terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, maka pegawai tersebut akan dipanggil dan diberikan teguran, mulai dari teguran lisan sampai teguran tertulis. Langkah ini dilakukan agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai dilakukan melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai pada awal tahun. SKP menjadi rujukan dan dasar dalam menentukan tugas serta tanggung jawab pegawai. Dalam penyusunan SKP, dilakukan dialog kinerja antara atasan dan bawahan sehingga tugas masing-masing pegawai dapat disepakati secara jelas. Dengan adanya SKP, pegawai memiliki pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bidang Umum Kepegawaian memiliki peran penting dalam mendukung kinerja organisasi. Pengelolaan tersebut mencakup pembinaan, pengembangan, pelayanan administrasi, kedisiplinan, penilaian kinerja, serta pembagian tugas pegawai secara jelas.

Efektivitas Kerja pada Bidang Perencanaan

Efektivitas kerja merupakan kemampuan suatu bidang dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Pada Bidang Perencanaan, efektivitas kerja menjadi hal penting karena bidang ini berhubungan dengan penyusunan rencana, pengelolaan data, koordinasi antarbidang, serta monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan pekerjaan pada Bidang Perencanaan dalam mencapai target kerja dilakukan dengan menjaga koordinasi yang baik antarbidang. Koordinasi diperlukan karena perencanaan membutuhkan data dan informasi dari berbagai bidang. Apabila koordinasi berjalan baik, maka proses penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan dapat lebih mudah dilakukan.

Selain koordinasi, Bidang Perencanaan juga melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan. Monitoring dilakukan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan evaluasi dilakukan untuk menilai hasil kegiatan yang telah dilaksanakan. Melalui monitoring dan evaluasi, organisasi dapat mengetahui apakah kegiatan sudah berjalan sesuai rencana atau masih terdapat kendala yang perlu diperbaiki.

Namun, efektivitas kerja pada Bidang Perencanaan masih menghadapi beberapa hambatan. Berdasarkan hasil wawancara, hambatan utama berkaitan dengan data, yaitu akurasi data, integrasi data, dan keterlambatan dalam pengumpulan data. Data merupakan

dasar penting dalam kegiatan perencanaan. Apabila data yang digunakan tidak akurat atau terlambat, maka proses perencanaan dapat terganggu.

Selain masalah data, keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi hambatan. Pekerjaan perencanaan membutuhkan pegawai yang mampu memahami regulasi, mengolah data, menyusun dokumen, dan melakukan evaluasi. Budaya kerja yang masih bersifat formalitas juga menjadi tantangan karena dapat membuat pekerjaan hanya dilakukan untuk memenuhi kewajiban administrasi. Selain itu, regulasi yang sering berubah menuntut pegawai untuk terus menyesuaikan diri agar pekerjaan tetap sesuai dengan ketentuan terbaru.

Dengan demikian, efektivitas kerja pada Bidang Perencanaan dipengaruhi oleh koordinasi antarbidang, kualitas data, sumber daya manusia, budaya kerja, dan perubahan regulasi. Apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka kinerja Bidang Perencanaan dalam mendukung organisasi juga dapat berjalan lebih optimal.

Efisiensi Kerja pada Bidang Perencanaan

Efisiensi kerja berkaitan dengan penggunaan waktu, tenaga, fasilitas, dan sumber daya secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada Bidang Perencanaan, efisiensi kerja dilakukan melalui pembagian tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Pembagian tugas yang jelas membantu pegawai memahami tanggung jawabnya dan menghindari tumpang tindih pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara, Bidang Perencanaan mengatur penggunaan waktu dengan membagi tugas sesuai tupoksi. Cara ini membantu pekerjaan menjadi lebih terarah karena setiap pegawai mengetahui bagian pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, pembagian tugas juga memudahkan pimpinan dalam memantau perkembangan pekerjaan dan memastikan bahwa setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Dalam penggunaan tenaga, fasilitas, dan sumber daya, hasil wawancara menunjukkan bahwa kebutuhan pada Bidang Perencanaan sudah tercukupi atau memadai. Ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan fasilitas yang cukup, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik, terutama dalam kegiatan pengolahan data, penyusunan dokumen, dan pelaporan.

Meskipun fasilitas dan sumber daya dinilai memadai, efisiensi kerja tetap perlu dijaga. Pemanfaatan waktu, tenaga, dan fasilitas harus dilakukan secara tepat agar tidak terjadi pemborosan. Efisiensi kerja yang baik dapat membantu organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal dan mendukung pencapaian target kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya.

Peran Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan dalam Mendukung Kinerja BKAD Kota Palangkaraya

Berdasarkan hasil penelitian, Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan memiliki peran yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Bidang Umum Kepegawaian berperan dalam menciptakan keteraturan administrasi, memberikan pelayanan kepegawaian, membina pegawai, menjaga kedisiplinan, serta memastikan pembagian tugas pegawai berjalan dengan baik.

Sementara itu, Bidang Perencanaan berperan dalam mendukung pencapaian target kerja melalui koordinasi antarbidang, monitoring dan evaluasi, pembagian tugas sesuai tupoksi, serta pemanfaatan fasilitas dan sumber daya yang tersedia. Peran ini penting karena perencanaan menjadi dasar bagi pelaksanaan kegiatan organisasi.

Kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik apabila administrasi tertata, pegawai dikelola dengan baik, koordinasi berjalan lancar, serta penggunaan sumber daya dilakukan secara efisien. Dalam hal ini, Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan memiliki kontribusi penting karena keduanya mendukung kelancaran pekerjaan dari sisi yang berbeda. Bidang Umum Kepegawaian mendukung dari sisi administrasi dan sumber daya manusia, sedangkan Bidang Perencanaan mendukung dari sisi efektivitas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian, kedua bidang tersebut memiliki peran penting dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Peran tersebut tidak hanya membantu kelancaran pekerjaan sehari-hari, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Bidang Umum Kepegawaian dan Perencanaan memiliki peran penting dalam mendukung kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya. Bidang Umum Kepegawaian berperan dalam mendukung administrasi kepegawaian melalui penyusunan program dan rencana kegiatan, pengelolaan surat-menyurat, tata naskah dinas, urusan rumah tangga, kearsipan, keprotokolan, kehumasan, serta pelayanan administrasi kepegawaian.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, Bidang Umum Kepegawaian berperan melalui pembinaan dan pengembangan pegawai, pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, monitoring kehadiran, penilaian prestasi kerja melalui e-Kinerja, serta penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai. Peran tersebut membantu pegawai dalam memahami tugas, meningkatkan kedisiplinan, dan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab.

Bidang Perencanaan juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja organisasi. Pelaksanaan pekerjaan dilakukan melalui koordinasi antarbidang, monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan, pembagian tugas sesuai tupoksi, serta pemanfaatan fasilitas dan sumber daya yang memadai. Namun, masih terdapat hambatan seperti akurasi data, integrasi data, keterlambatan pengumpulan data, keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas, budaya kerja formalitas, dan regulasi yang sering berubah.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup pembahasan yang hanya berfokus pada Bidang Umum Kepegawaian dan Bidang Perencanaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum menggambarkan seluruh bidang yang ada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palangkaraya diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan sosialisasi secara berkelanjutan. Bidang Umum Kepegawaian juga diharapkan dapat terus meningkatkan pengelolaan administrasi dan kedisiplinan pegawai. Sementara itu, Bidang Perencanaan perlu meningkatkan kualitas pengumpulan data agar data yang digunakan dalam proses perencanaan lebih akurat, terintegrasi, dan tepat waktu. Selain itu, koordinasi antarbidang perlu terus diperkuat agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael, & Saldana, Johnny. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: SAGE Publications.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.