

Responsibilitas Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II Dalam Pencairan Dana

Betseba Putricia Manik¹, Agus Widiyarta²

Jurusan Administrasu Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur

betsebaputriciamanik@gmail.com , Aguswidiyarta.adneg@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

Responsibility is a measure of how well government administrators exercise their authority in providing and delivering services according to established procedures and regulations. The National Treasury Service Office of Surabaya II can be considered responsible if it performs its duties to the best of its ability and utilizes all available resources effectively and efficiently. This study aims to analyze and describe the responsibility of the service performance of the National Treasury Service Office of Surabaya II in the disbursement of State Budget funds. The research employs a qualitative method with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that: 1) The understanding of responsibility in fund disbursement services is good, as employees understand their responsibilities and work units find it easy to submit fund disbursement requests. 2) The delegation of authority corresponding to responsibility in fund disbursement services is excellent, as the authority granted is equivalent to the responsibility assigned. 3) Performance evaluation in fund disbursement services is good, as regular evaluations are conducted with the aim of making improvements in the future. 4) Accurate, fair, and timely actions in providing fund disbursement services are not yet optimal due to the instability of processing times experienced by work units. 5) The commitment of leadership in service delivery is strong, as leaders are committed to entrusting duties and responsibilities to their subordinates.

Keywords: *Responsibility; Public Service; Disbursement of State Budget Funds*

ABSTRAK

Responsibilitas merupakan ukuran untuk melihat penyelenggara pemerintahan menjalankan wewenangnya dalam memberikan dan melaksanakan pelayanan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Kantor pelayanan perbendaharaan negara Surabaya II dapat dikatakan *responsible* jika menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan dapat mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana responsibilitas kinerja pelayanan kantor pelayanan perbendaharaan negara Surabaya II dalam pencairan dana anggaran pendapatan belanja negara (APBN). penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pemahaman akan tanggung jawab dalam pelayanan pencairan dana APBN sudah baik karena pegawai memahami tanggung jawabnya serta satuan kerja mudah dalam mengajukan pencairan dana. 2) Pemberian wewenang sesuai tanggung jawab dalam pelayanan pencairan dana APBN sangat baik karena adanya pemberian wewenang yang sama besarnya dengan tanggung jawab. 3) Evaluasi kinerja dalam pelayanan

pencairan dana APBN sudah baik karena selalu melaksanakan evaluasi secara teratur dengan harapan perbaikan ke depannya. 4) Tindakan-tindakan yang akurat, adil, dan tepat waktu dalam memberikan pelayanan pencairan dana APBN belum maksimal dikarenakan adanya ketidakstabilan waktu yang dirasakan oleh satuan kerja. 5) Komitmen dari pimpinan dalam pelayanan APBN sudah maksimal karena pemimpin dapat berkomitmen dalam mempercayakan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya.

Kata Kunci: Responsibilitas; Pelayanan Publik; Pencairan Dana APBN

PENDAHULUAN

Kondisi sosial Masyarakat yang semakin baik, layanan responsibilitas yang lebih baik diperlukan untuk merespons setiap penyimpangan dalam responsibilitas dan transparansi melalui gerakan dan tuntutan dalam media cetak dan elektronik. Pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan berbagai kebutuhan termasuk pendidikan, kesehatan dan utilitas. Jika pengguna layanan merasa tidak puas, mereka akan segera beralih ke penyedia pelayanan publik yang lain karena adanya persaingan. Tanggung jawab organisasi mencakup kemampuan untuk mengelola sejauh mana layanan yang diberikan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Tingkat partisipasi pemberi layanan dalam menjalankan tugasnya diukur melalui responsibilitas. Responsibilitas menjadi indikator sejauh mana pelayanan publik dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administratif dan ketentuan organisasi yang telah ditetapkan. Konsep responsibilitas dikembangkan berdasarkan pandangan klien, di mana warga negara dianggap memerlukan responsibilitas dan bantuan dari birokrasi. Oleh karena itu, responsibilitas yang diimplementasikan menciptakan layanan yang mandiri dan tidak membuat warga negara bergantung pada birokrasi. Warga negara dianggap sebagai pihak yang mengikuti setiap kebijakan atau program, meskipun terkadang pemerintah melakukan kegiatan yang tidak selalu menguntungkan bagi mereka (Dwiyanto, 2006:59).

Keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta sangat bergantung pada sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, keterlibatan berbagai elemen dalam organisasi, terutama peran sumber daya manusia, menjadi sangat penting. Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik karena, meskipun fasilitas dan infrastruktur yang baik dapat mendukung, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak akan berjalan optimal. Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan organisasi, sehingga organisasi perlu mengandalkan individu-individu yang mampu bekerja dengan efisien dan efektif. Keberhasilan organisasi sangat terkait dengan kinerja tinggi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Pasal 3 Ayat 4 dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, dinyatakan bahwa APBN atau APBD memiliki peran dalam melakukan otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, distribusi, dan stabilisasi. Untuk mencapai

efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan pembangunan yang telah ditetapkan, manajemen APBN harus dilakukan dengan baik. Kinerja pengelolaan belanja negara yang efisien dapat tercermin melalui tingkat realisasi anggaran yang sejalan dengan rencana pencairan dana. Penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) melibatkan berbagai pihak yang memiliki peran dan kepentingan beragam. Pemerintah Pusat memanfaatkan APBN untuk mendanai sejumlah kegiatan dan program yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk pembangunan infrastruktur, penyediaan pelayanan publik, serta program-program sosial yang mendukung kesejahteraan masyarakat.

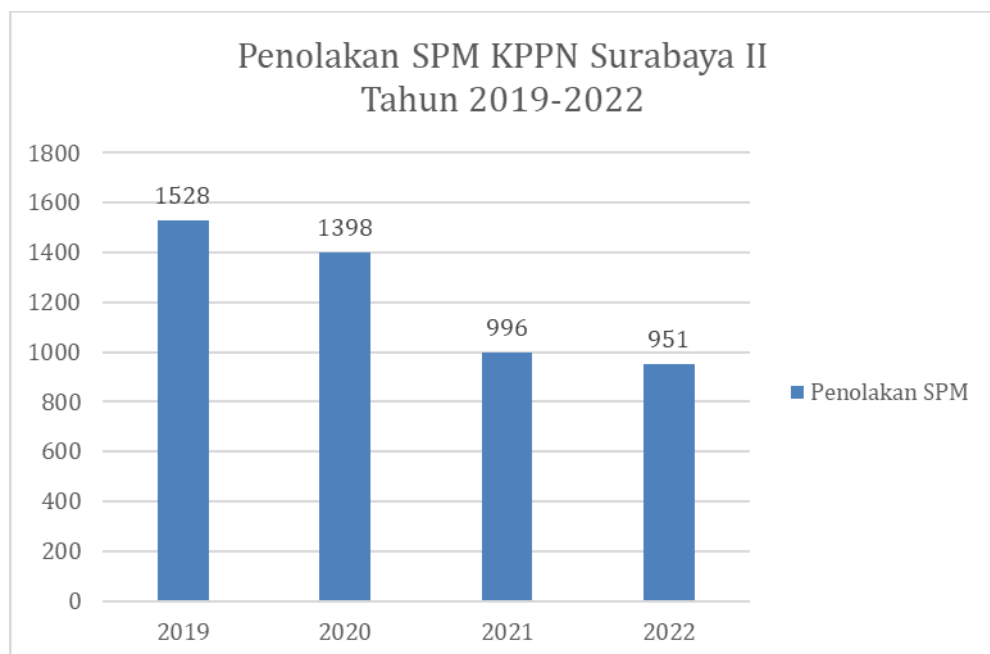
Pengelolaan anggaran dan kas negara di Indonesia dipegang oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). KPPN adalah bagian dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang beroperasi di bawah pengawasan dan tanggung jawab Kepala Kantor Wilayah. Fungsi utama KPPN adalah mengelola proses pencairan dana anggaran negara dari bendahara instansi atau lembaga pemerintah di wilayahnya. KPPN mendapat kuasa dari Bendahara Umum Negara (BUN) untuk menjalankan sebagian tugas BUN, seperti mengalokasikan pembiayaan untuk pengeluaran anggaran dan mencatat penerimaan serta pengeluaran anggaran melalui kas negara. Peran utama KPPN adalah memastikan bahwa dana APBN dicairkan tepat sasaran, tepat waktu, dan sesuai jumlah. Namun, kelancaran proses pencairan dana tidak hanya bergantung pada KPPN, tetapi juga pada satuan kerja yang mengajukan permohonan pencairan dana. Proses pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) melibatkan dua sistem pembayaran, yaitu sistem pencairan dana langsung (LS) dan sistem pencairan dana melalui uang persediaan (UP). Sistem pencairan dana langsung digunakan untuk pengeluaran belanja pegawai dan non-pegawai. Belanja pegawai meliputi gaji pegawai, sementara belanja non-pegawai mencakup berbagai jenis pengeluaran, seperti honorarium bendahara, belanja makanan dan minuman, serta pembayaran kepada pihak ketiga, termasuk belanja modal, barang dan jasa, serta pembayaran tagihan seperti listrik dan telepon.

Sebagai sebuah lembaga vertikal DJPB yang bertanggung jawab atas perbendaharaan, KPPN Surabaya II, sebagai KPPN tipe A1 yang terletak di salah satu kota terbesar di Indonesia, memiliki tugas melaksanakan pengelolaan keuangan negara sesuai dengan peraturan yang berlaku. Salah satu kewajiban utamanya adalah memastikan catatan lengkap tentang semua transaksi pengeluaran yang dilakukan oleh bendahara pengeluaran.

Selama menjalankan perannya sebagai perwakilan BUN Daerah, KPPN Surabaya II telah meraih prestasi tinggi, termasuk peringkat kedua dalam Penilaian Kinerja Pengelolaan Kas Kuasa BUN Daerah dengan nilai total 90,74 pada tahun anggaran 2020. Salah satu faktor yang berkontribusi pada penilaian ini adalah ketepatan waktu dalam penyampaian Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) bendahara, yang memiliki peran penting dalam penyusunan Laporan Keuangan KPPN. Keterlambatan dalam penyampaian bisa mengakibatkan perbedaan saldo dan

kesalahan dalam pencatatan. Oleh karena itu, bendahara pengeluaran memiliki peran krusial dalam menata transaksi guna mencapai visi KPPN Surabaya II.

Dalam proses pencairan dana APBN, sering terjadi revisi pada Surat Perintah Membayar (SPM). SPM adalah dokumen yang diterbitkan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran atau pejabat lain yang ditunjuk untuk mencairkan dana dari DIPA atau dokumen lain yang setara. SPM diproses menggunakan Aplikasi SPM yang dikembangkan oleh Direktorat Sistem Perbendaharaan Ditjen Perbendaharaan. SPM berfungsi sebagai perintah kepada KPPN sebagai Kuasa BUN di daerah untuk mencairkan dana APBN.



Gambar Error! No text of specified style in document.. Rekap Penolakan SPM oleh KPPN Surabaya II Tahun 2019-2022

Sumber: OM-SPAN Kemenkeu

Dengan menjalankan prosedur ini dengan benar dan memastikan kelengkapan berkas SPM, KPPN Surabaya II dapat meminimalkan risiko penolakan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), yang dapat mempengaruhi kelancaran pengeluaran dana dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, tetapi menurut data pengawasan dari KPPN Surabaya II selama periode tahun 2019-2022 mengungkapkan bahwa 4873 SPM. Petugas KPPN Surabaya II telah menolak sejumlah SPM, yang persentasenya mencapai 15% dari total 38.571 SPM yang berhasil diproses. Pada periode yang sama, total nilai SPM yang ditolak mencapai Rp1.586.187.633.116,00 (satu triliun lima ratus delapan puluh enam miliar seratus delapan puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh tiga ribu seratus enam belas rupiah). Hal ini menunjukkan adanya keterlambatan dalam pelaksanaan belanja negara, serta

penundaan dalam penerimaan negara yang seharusnya masuk ke Kas Negara. Untuk mengatasi masalah ini dan mengurangi kemungkinan penolakan SPM di masa depan, penolakan Surat Perintah Membayar (SPM) dalam pengelolaan keuangan KPPN Surabaya II merupakan permasalahan serius yang memiliki dampak signifikan pada proses pengelolaan keuangan pemerintah. Ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab penolakan SPM, yang perlu diperhatikan dalam konteks responsibilitas kinerja pelayanan pada kantor pelayanan perbendaharaan negara II Surabaya dalam pencairan dana APBN.

Salah satu alasan umum penolakan SPM adalah ketidaksesuaian dokumen yang diajukan. Dokumen yang menjadi dasar SPM harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika dokumen tersebut tidak lengkap, tidak akurat, atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, SPM dapat ditolak. Hal ini menunjukkan pentingnya mempersiapkan dokumen dengan cermat dan tepat sebelum mengajukan SPM. Selain itu, ketidaksesuaian SPM dengan pagu anggaran yang telah ditetapkan juga dapat menyebabkan penolakan. SPM harus sesuai dengan anggaran yang telah dialokasikan. Jika jumlah yang diminta dalam SPM melebihi anggaran yang tersedia, SPM dapat ditolak.

Prosedur yang ditetapkan oleh KPPN Surabaya II harus diikuti dengan cermat oleh unit kerja yang mengajukan SPM. Mereka harus memastikan bahwa setiap prosedur dipatuhi dengan benar. Kesalahan dalam pengisian format SPM, seperti kelalaian melampirkan dokumen pendukung yang diperlukan, bisa menjadi penyebab penolakan. SPM yang terkait dengan pembayaran pajak atau retribusi harus disertai dengan bukti pembayaran yang sah. Jika bukti pembayaran ini tidak lengkap atau tidak sesuai, SPM dapat ditolak. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga kelengkapan dan keabsahan dokumen-dokumen terkait pajak dan retribusi. Penolakan Surat Perintah Membayar (SPM) adalah masalah serius yang dapat mengganggu akuntabilitas pengelolaan keuangan di KPPN Surabaya II. Penolakan SPM dapat menimbulkan dampak negatif pada proses pengelolaan keuangan dan efisiensi pelayanan publik. Ketika SPM ditolak, pembayaran untuk berbagai kegiatan dan program bisa tertunda atau bahkan tidak terlaksana. Dampak terbesarnya adalah keterlambatan pembayaran, yang merugikan penerima manfaat seperti pegawai yang menunggu gaji atau pihak yang bergantung pada subsidi dan dana publik. Selain itu, proses pengelolaan kas dan anggaran juga akan terpengaruh, menghambat efisiensi pengelolaan keuangan secara keseluruhan. Keterlambatan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada pemangku kepentingan dapat merusak citra organisasi dan menciptakan ketidakpercayaan dalam hubungan dengan pihak-pihak yang bergantung pada efisiensi dan keandalan pelayanan keuangan.

Oleh karena itu, penolakan SPM menjadi isu serius yang perlu segera ditangani guna menjaga dan meningkatkan pengelolaan keuangan di KPPN Surabaya II serta memastikan kelancaran dan efektivitas proses pengelolaan keuangan dan pelayanan publik. Penolakan SPM karena ketidaklengkapan atau ketidaksesuaian

dokumen menunjukkan adanya kekurangan dalam proses administrasi. Ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan administrasi yang ditetapkan menunjukkan bahwa unit kerja belum menjalankan tanggung jawab administratifnya dengan baik. Dampak negatif dari penolakan SPM, seperti keterlambatan pembayaran gaji pegawai atau dana subsidi, dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan publik dan *stakeholder* lainnya. Keterlambatan pembayaran dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan penerima manfaat, menunjukkan bahwa pemerintah belum sepenuhnya *responsible* terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang serta permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Responsibilitas Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II Dalam Pencairan Dana”**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan maksud memberi gambaran yang komprehensif dan mendalam terhadap situasi atau proses yang diteliti dan mendeskripsikan secara mendalam terhadap kajian penelitian tentang Responsibilitas Kinerja Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara Surabaya II Dalam Prosedur Pencairan Dana.

Responsibilitas dalam penelitian ini dipahami sebagai upaya pegawai dalam melaksanakan kegiatan pelayanan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II sesuai dengan prinsip – prinsip pelayanan dan berdasarkan aturan yang ada. Oleh karena itu maka upaya untuk dapat menjelaskan penerapan responsibilitas kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pelayanan pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II dalam kajian Ilmu Administrasi Publik sebagaimana yang dikemukakan oleh Jabra dan Dwivedi dalam Widodo (2001) difokuskan pada :

1. Pemahaman akan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas
2. Pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab
3. Adanya evaluasi kinerja
4. Tindakan – tindakan yang akurat, adil dan tepat waktu
5. Komitmen dari pimpinan

Penelitian ini berlokasi di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian adalah 1 Unsur pimpinan kantor, 5 Orang staf pegawai, dan 3 instansi yang menjadi satuan kerja. Dalam penelitian ini adalah sumber data utama atau primer dan sumber data tambahan atau sekunder (Moleong, 1993). Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah Data diperoleh melalui berbagai sumber, seperti interaksi wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi pustaka. Sumber data primer yang dimaksudkan adalah wawancara dan dokumen yang relevan dengan masalah dan fokus penelitian. Data

sekunder yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber berupa dokumen pada KPPN Surabaya II, laporan dan arsip lainnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini serta jurnal dan berita yang ada.

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode yang umumnya digunakan pada pendekatan kualitatif dimana peneliti sendiri sebagai instrumen dalam penelitian dengan menggunakan :

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini yang digunakan melalui komunikasi langsung dengan informan mengetahui dan yang dianggap menguasai serta memahami informasi yang berkaitan langsung.

2. Observasi

Yaitu langsung ke lokasi penelitian dengan cara mengamati secara langsung proses yang terjadi.

3. Dokumen

Yaitu, penggunaan dokumen yang berhubungan langsung termasuk didalamnya penanganan pelayanan baik laporan kerja, SOP, tugas yang terkait baik yang bersifat kajian teoritis maupun dokumen yang ada pada objek penelitian.

Teknik analisis data pada penelitian ini merujuk pada Sugiyono (2019) analisis data pada penelitian kualitatif adalah kegiatan yang dilakukan setelah memperoleh data secara keseluruhan dari responden atau sumber data lainnya yang telah terkumpul dalam periode tertentu. Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan empat tahapan menurut Miles et al. (2014) yaitu Pengumpulan Data (*Data Collection*), Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*), dan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusions Drawing and Verifying*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responsibilitas kinerja pelayanan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II dalam pencairan dana APBN dapat dianalisis menggunakan teori parameter responsibilitas menurut Jabra dan Dwivedi (Jokowi, 2001). Teori ini mencakup pemahaman tentang tanggung jawab, pemberian wewenang yang sesuai dengan tanggung jawab, adanya evaluasi kinerja, tindakan-tindakan yang akurat, adil, dan tepat waktu, serta komitmen dari pimpinan. Berikut adalah uraian pembahasan penelitian yang memaparkan data dengan landasan teori secara berurutan sesuai dengan setiap fokus kajian:

1. **Pemahaman akan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas**

Pemahaman tanggung jawab merupakan hal pertama yang perlu diperhatikan dalam responsibilitas pegawai sebagai instrumen pengendalian tindakan aparat pemerintah agar dapat berfungsi dengan baik. Dalam

pemahaman seorang pegawai akan tanggung jawab terdapat dua hal yang perlu diperhatikan yaitu adanya pemahaman akan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan berhasil serta bagaimana cara memberikan pemahaman dan atau menjaga pemahaman para pegawai akan tanggung jawab yang diemban.

Setiap pegawai memiliki pemahaman tanggung jawab yang berbeda, tetapi pemahaman ini dapat menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja pelayanan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya II dalam pencairan dana. Pegawai menyatakan bahwa beliau memahami tanggung jawab dan menyadari setiap tindakannya berdampak pada kelancaran tugas dan fungsi yang berujung pada perekonomian Indonesia. Pegawai juga menegaskan bahwa pemahaman tanggung jawab juga mencakup ketepatan dan kecepatan waktu pelayanan pencairan dana. Sebagai BUN harus memberikan layanan yang tepat. Manfaat pemahaman tanggung jawab cukup signifikan dalam kualitas penyelesaian surat perintah pencairan dana (SP2D). Pemahaman ini membantu pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dalam menyalurkan dana kepada satuan kerja yang membutuhkan dana (Alex Nitisemo, 2016).

Menurut teori parameter responsibilitas yang dikemukakan oleh Jabra dan Dwivedi (Jokowi, 2001), pemahaman tanggung jawab mencerminkan kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan pencairan dana kepada semua satuan kerja yang mengajukan permohonan. Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya II, pemahaman tanggung jawab tidak hanya mencakup kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, tetapi juga meliputi pemahaman mengenai proses dan kemudahan pengajuan pencairan dana oleh satuan kerja. Pemohon mencatat bahwa proses pengajuan berkas pencairan dana di KPPN Surabaya II sangat mudah berkat penggunaan aplikasi SAKTI. Meskipun demikian, aplikasi ini terkadang menjadi lambat jika digunakan oleh banyak satuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sistem yang digunakan dalam proses pencairan dana harus dalam kondisi yang lebih baik agar dapat memudahkan satuan kerja dalam pencairan dana. Hal tersebut menggambarkan bagaimana pemahaman tanggung jawab di KPPN Surabaya II harus lebih berkembang seiring dengan peningkatan layanan berbasis teknologi, memastikan kemudahan dan efisiensi dalam proses pencairan dana bagi satuan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dengan adanya pemahaman tanggung jawab dan kemudahan pengajuan pencairan dana memberikan dampak yang positif terhadap satuan kerja.

2. Pemberian wewenang sesuai tanggung jawab

Pemberian wewenang sesuai tanggung jawab menjadi hal kedua yang perlu diperhatikan dalam responsibilitas pegawai. Dengan memberikan wewenang yang sejalan dengan tanggung jawab, diharapkan pegawai akan

lebih sadar dan mampu membuat keputusan yang tepat. Dengan demikian, pegawai birokrasi publik memiliki hak untuk membuat keputusan atau mengambil tindakan sesuai dengan batasan dan tanggung jawab yang mereka emban. Dalam pemberian wewenang yang sesuai dengan tanggung jawab, terdapat dua indikator penting yang perlu diperhatikan: kesesuaian antara wewenang yang diberikan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian wewenang tersebut.

Seksi Pencairan Dana memiliki tanggung jawab untuk mengelola data terkait pelaksanaan anggaran, memverifikasi dokumen perintah pembayaran, menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) atas nama Menteri Keuangan (Bendahara Umum Negara), mengelola data pembayaran gaji, menyetujui surat keterangan penghentian pembayaran, dan menyusun laporan realisasi pencairan anggaran. Pembagian tugas untuk kementerian dan lembaga pemerintah non-departemen diatur lebih lanjut oleh Direktur Jenderal Perbendaharaan. Tugas, pokok dan fungsi dari seksi pencairan dana ini tertulis di PMK 62/2023.

Pendelegasian ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan tanggung jawab yang ada dan harus sesuai dengan peraturan hukum. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tugas, pokok, dan fungsi yang diemban oleh pegawai sudah sesuai dengan jabatan dan wewenang yang ditentukan oleh pusat. Pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan spesialisasi dan kemampuan dari tempat kerja sebelumnya. Tingkat pendidikan juga menjadi faktor penting dalam pemberian wewenang, di mana tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Pegawai pada KPPN Surabaya II sudah bertindak konsisten sesuai dengan kontrak kerja mereka. Kebijakan atau arahan dari pimpinan juga dapat menjadi kendala jika tidak konsisten, karena pegawai dituntut untuk menguasai tugas pokok dan fungsi mereka dalam proses pelayanan pencairan dana. Dalam pemberian wewenang di KPPN Surabaya II masih adanya kendala yang meliputi masalah jaringan yang kurang memadai, yang dapat menghambat penyelesaian tugas dalam waktu yang ditentukan.

Birokrasi publik melakukan beberapa hal penting untuk membantu masyarakat dengan memberikan wewenang yang sama besar dengan tanggung jawab. Diharapkan bahwa dengan memberikan wewenang yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, birokrasi publik akan lebih sadar untuk membuat keputusan yang paling tepat. Pemberian wewenang di KPPN Surabaya II telah diatur dengan baik, sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi pegawai, meskipun masih terdapat kendala yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan serta KPPN Surabaya II menunjukkan tanggung jawab yang besar dalam memastikan satuan kerja mendapatkan informasi dan pemahaman yang tepat mengenai proses pencairan dana, melalui berbagai metode sosialisasi dan pendampingan yang intensif.

3. Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi Kinerja menjadi dimensi yang ketiga untuk mengukur tanggung jawab pegawai. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Evaluasi kinerja memiliki tujuan untuk menjamin pencapaian sasaran. Dalam hal ini berarti dapat menemukan kesalahan seperti terjadinya keterlambatan atau penyimpangan, sehingga sasaran atau tujuan tetap dapat tercapai. Dua hal yang perlu diperhatikan pada dimensi evaluasi kinerja yaitu adanya evaluasi kinerja serta pengaruh adanya evaluasi kinerja.

Pada setiap organisasi baik itu organisasi publik maupun organisasi privat akan selalu ada evaluasi kinerja, begitu pula pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II. Namun evaluasi di KPPN II juga dipengaruhi oleh pernyataan satuan kerja yang mengalami permasalahan saat mengajukan permohonan pengajuan pencairan dana. proses penilaian terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta memberikan umpan balik kepada karyawan untuk perbaikan atau pelaksanaan lebih lanjut. Prosedur evaluasi kinerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II dilakukan minimal sebulan sekali melalui dialog antara kepala seksi dan pegawai bawahannya, serta melalui evaluasi triwulanan yang melibatkan seluruh staf kantor. Evaluasi kinerja ini memiliki pengaruh signifikan dalam membantu pegawai lebih memahami tugas pokok dan fungsinya, serta meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang berhasil memenuhi kontrak kinerja diberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan. Meskipun demikian, beberapa kendala dan masalah tetap ditemukan, seperti kendala teknis pada aplikasi dan proses *review* dokumen yang memakan waktu.

Untuk memantau dan mengendalikan kinerja, KPPN Surabaya II menggunakan aplikasi e-Performance yang meningkatkan akuntabilitas dan membantu dalam perencanaan serta evaluasi pencapaian kinerja. Tingkat pendidikan pegawai juga berpengaruh terhadap pemahaman dan pelaksanaan tugas mereka, dengan evaluasi kinerja yang membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja ini membantu pegawai lebih termotivasi, memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan fokus dan kualitas pelayanan pencairan dana. Evaluasi ini juga berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi melalui efisiensi dalam pencairan dana anggaran pendapatan dan belanja negara.

Evaluasi kinerja dianggap sebagai metode yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada para pekerja. Tujuan evaluasi kinerja di KPPN Surabaya II tidak hanya penting untuk mengukur dan meningkatkan tanggung jawab pegawai, tetapi juga membantu dalam memotivasi pegawai, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan

memastikan pelayanan pencairan dana berjalan dengan baik dan sesuai target.

4. Tindakan-tindakan yang Akurat, Adil, dan Tepat Waktu

Tindakan yang akurat, adil, dan tepat waktu merupakan dimensi keempat dalam parameter tanggung jawab pegawai. Seorang pegawai harus mampu bertindak secara akurat, adil, dan tepat waktu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Ada dua indikator dalam dimensi ini yaitu pegawai harus memberikan tindakan yang sesuai, adil, dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya; kedua, pegawai harus mencapai tujuan dari pekerjaannya. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II memberikan pelayanan pencairan dana sudah akurat dikarenakan tindakan pencairan dana disesuaikan dengan DIPA atau kebutuhan masing-masing satuan kerja.

Menurut W.J.S. Poerwodarminto, kata "adil" berarti tidak berpihak, bebas dari kesewenangan, dan tidak memihak. Dengan kata lain, keadilan pada dasarnya melibatkan perlakuan yang sesuai dengan hak-hak masing-masing individu atau pihak, sehingga adil tidak selalu berarti perlakuan yang sama. Berdasarkan wawancara dengan beberapa satuan kerja, mayoritas menyatakan bahwa KPPN Surabaya II telah bertindak secara adil sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2010:35) ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. KPPN Surabaya II sudah melaksanakan proses pencairan dana kurang lebih 1 jam sesuai SOP namun masih adanya masih ada satuan kerja yang menyatakan bahwa adanya ketidakkonsistenan dalam waktu pencairan, yang kadang memerlukan hingga seminggu. Komitmen pegawai untuk mencapai target kinerja dan memberikan pelayanan terbaik tercermin dalam pembagian tugas yang merata dan upaya untuk terus memperbaiki proses kerja. Demikian hal tersebut sesuai dengan teori parameter responsibilitas menurut Jabra dan Dwivedi (Jokowi (2001)) bahwa kantor pelayanan perbendaharaan negara Surabaya II memberikan tindakan yang tepat, adil, dan tepat waktu dalam memenuhi tanggung jawab yang diemban. Hal ini mengacu pada kemampuan KPPN dalam memberikan pelayanan kepada satuan kerja dengan tepat sesuai dengan kebutuhan satuan kerja. Namun dalam menjalankan tugas dengan tepat waktu masih ada hambatan yang dirasakan oleh satuan kerja.

5. Komitmen dari pemimpin

Komitmen dari pemimpin merupakan dimensi terakhir dan sangat penting dalam mengukur responsibilitas seorang pegawai. Pemimpin yang berkomitmen tinggi dapat mempercayakan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya, mendorong mereka untuk bekerja dengan totalitas dan inisiatif.

Malayu SP. Siagian mengatakan bahwa komitmen pemimpin berfungsi sebagai sumber daya manusia yang terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Prestasi kerja pemimpin dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan pribadi.

Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya II, kepala seksi pencairan dana menunjukkan komitmen ini dengan mempercayakan tugas pencairan dana kepada bawahan, memberikan arahan yang jelas, serta menindak tegas pelanggaran yang dilakukan pegawai. Komitmen ini mendorong pegawai untuk bekerja secara adil, akurat, dan tepat waktu, sesuai dengan aturan yang berlaku. Melalui pengawasan ketat dan pembagian tugas yang merata, pegawai KPPN Surabaya II mampu mencapai target pencairan dana dengan efisien, menjaga kualitas pelayanan publik, dan memecahkan masalah yang dihadapi satuan kerja dengan cepat. Kepala seksi juga berkomitmen untuk menindaklanjuti kesalahan pegawai dengan teguran dan tindakan disiplin, memastikan tidak terulangnya kesalahan yang sama di masa depan.

Demikian hal tersebut sesuai dengan teori parameter responsibilitas menurut Jabra dan Dwivedi (Jokowi (2001)) Komitmen pimpinan dalam suatu instansi pemerintah memainkan peran krusial dalam menciptakan layanan publik yang berkualitas. Komitmen ini tidak hanya melibatkan keanggotaan formal, tetapi juga mencakup sikap positif terhadap organisasi serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik demi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan bersama.

KESIMPULAN

Dari hasil temuan dan pembahasan penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari dimensi pemahaman tanggung jawab dalam pelayanan pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II sudah baik, karena pegawai sangat memahami sasaran dari tugas dan tanggung jawabnya dengan pemberian pencairan dana APBN kepada satuan kerja. Satuan kerja yang mengajukan pencairan dana juga mengalami kemudahan.
2. Dari dimensi pemberian wewenang sesuai tanggung jawab dalam pelayanan pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II sangat baik, karena adanya pemberian wewenang yang sama besarnya dengan tanggung jawab yang diemban, dengan memperhatikan kemampuan pegawai dan Tingkat Pendidikan pegawai. Selain itu, pegawai di Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara Surabaya II memberikan pendampingan atau sosialisasi kepada satuan kerja mengenai pengajuan pencairan dana.
3. Dari dimensi evaluasi kinerja dalam pelayanan pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II sudah baik, karena evaluasi

kinerja dilakukan minimal 1 bulan sekali, evaluasi triwulan, dan evaluasi tahunan yang dilakukan oleh seluruh pegawai kantor untuk menilai sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Dari dimensi tindakan-tindakan yang akurat, adil dan tepat waktu dalam memberikan pelayanan pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II dapat dikatakan belum maksimal secara waktu, karena masih adanya ketidakstabilan waktu dalam pencairan dana yang dibutuhkan oleh satuan kerja serta Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II dapat dikatakan cukup lambat dalam merespons satuan kerja saat bertanya via *chat* grup.
5. Dari dimensi komitmen dari pemimpin dalam pencairan dana di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II dari segi komitmen pemimpin sudah maksimal, karena kepala seksi pencairan dana sudah berkomitmen dalam mempercayakan tugas dan tanggung jawab pencairan dana kepada satuan kerja yang mengajukan pencairan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 73–82. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.6>
- Debijayanti, H. (2020). *Mekanisme Pencairan Dana Anggaran Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar I*. 99.
- Iryana, & Kawasati, R. (n.d.). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif. In *Ekonomi Syariah*. <https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom> 1989
- Muslimah, S. (2016). Responsibilitas Pelayanan Publik Pada RSUD Salewangan Kabupaten Maros. In *Skripsi*.
- Rahma. (2019). Responsibilitas Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Di Kabupaten Jeneponto. In *Skripsi Unismuh*.
- Rani, S. M. (2019). *Responsibilitas Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan Terhadap Mekanisme Harga (Analisis tentang Proteksi Harga Pala dalam Perspektif Hukum Islam)*.