

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aset atau Barang Milik Daerah (BMD) merupakan salah satu unsur penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada Masyarakat. Barang Milik Daerah (BMD) merupakan salah satu aset yang paling vital yang dimiliki daerah guna menunjang operasional jalannya pemerintah daerah. Dengan adanya Barang Milik Daerah (BMD), pencapaian pembangunan nasional dapat terlaksana guna kesejahteraan masyarakat daerah. Oleh karena itu, Barang Milik Daerah (BMD) harus dikelola dengan baik dan benar, sehingga terwujudnya Pengelolaan Barang Milik Daerah yang transparan, efisien, akuntabel, ekonomis serta menjamin adanya kepastian nilai. Paradikma baru dalam hal pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) juga menekankan pada penciptaan nilai tambah dari Barang Milik Daerah (BMD) yang dimiliki dan dikelola. Aset yang dikelola Pemerintah Daerah saja, tetapi juga termasuk aset pihak lain yang dikuasai pemerintah daerah dalam rangka pelayanan ataupun pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah.

Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) harus ditangani dengan baik, agar memiliki manfaat guna pengembangan kemampuan keuangan pemerintah daerah. Namun jika tidak dikelola dengan semestinya, akan menjadi beban biaya, karena aset tersebut membutuhkan biaya perawatan atau pemeliharaan. Nilai Barang Milik Daerah (BMD) tercantum dalam laporan keuangan khususnya di dalam neraca

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), yang apabila tidak dikelola dengan efektif dan efisien akan menimbulkan penyimpangan dan penyelewengan yang berimbas pada kerugian daerah sehingga tata Kelola (*Good Governance*) yang baik dalam unsur pemerintahan tidak terlaksana. Untuk menunjang tata Kelola yang baik pengelolaan barang milik daerah harus dilaksanakan dengan baik, mulai perencanaan dan penganggaran, hingga penatausahaan Barang Milik Daerah (BMD). Dalam penatausahaan Barang Milik Daerah (BMD) sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah yang berada di bawah penguasaan pengguna barang atau kuasa pengguna barang harus dibukukan melalui proses pencatatan dalam Daftar Barang Kuasa Pengguna oleh kuasa pengguna barang. Proses inventarisasi, baik berupa pendataan, pencatatan, dan pelaporan hasil pendataan barang milik Negara/Daerah merupakan bagian dari transparansi. Hasil dari proses pembukuan dan inventarisasi diperlukan dalam melaksanakan proses pelaporan barang milik daerah yang dilakukan oleh pengguna barang.

Pertanggungjawaban atas BMD menjadi semakin penting ketika Pemerintah wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan APBD dalam bentuk LKPD yang disusun melalui suatu proses akuntansi atas transaksi pada pos persediaan, aset tetap, maupun aset lainnya. Hal di atas diatur dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Gubernur/Walikota/Bupati wajib menyampaikan laporan keuangan kepada DPRD dan masyarakat umum setelah diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Mengingat akan pentingnya LKPD ini, Pemerintah Daerah wajib memperhatikan

kualitas laporannya agar para pengambil keputusan dapat menggunakannya sebagai dasar untuk keperluan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah, di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah dilaksanakan oleh:

1. Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang.

Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang adalah pejabat yang melaksanakan fungsi tata usaha Barang Milik Daerah pada Pengguna Barang. Adapun tugas dari pejabat penatausahaan pengguna barang salah satunya adalah meneliti pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah yang dilaksanakan oleh Pengurus Barang Pengguna.

2. Pengurus Barang Pengguna

Pengurus Barang Pengguna adalah jabatan fungsional umum yang disertai tugas menerima, menyimpan, mengeluarkan, dan menatausahakan BMD pada Pengguna Barang.

3. Pengurus Barang Pembantu

Pengurus Barang Pembantu adalah jabatan fungsional umum yang disertai tugas menerima, menyimpan, mengeluarkan, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan BMD pada Kuasa Pengguna Barang.

Fenomena yang terjadi adalah laporan barang milik daerah yang dilampirkan dalam LKPD, belum tentu menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan, apakah barang milik daerah tersebut masih benar-benar ada fisiknya, dan jika masih ada bagaimana kondisinya apakah baik, kurang baik, rusak ringan, atau rusak, sehingga tidak dapat diyakini kebenarannya. Kondisi ini

berimbas pada saat proses pencatatan dan pelaporan nilai barang milik daerah, menjadi tidak akurat, yang pastinya kualitas laporan BMD pun menjadi rendah.

Masalah yang didapati dalam penelitian ini dari wawancara dengan pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu yaitu kesulitan dalam memahami penatausahaan BMD terkait dengan inventarisasi BMD dan pelaporan BMD. Hal tersebut disebabkan kemampuan pegawai yang dilatarbelakangi oleh jenjang pendidikan rata-rata SMA/ sederajat dan fasilitas kerja yang kurang mendukung, sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Capaian kinerja pengelolaan barang milik daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus ini dapat terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1.
Capaian Kinerja Tahun 2023 Dengan Target
Pengelolaan Barang Milik Daerah di Pemerintah Kabupaten Kudus

No	Indikator Kinerja Sasaran	Target Pengurus Barang Milik Daerah (%)	Realisasi Tahun 2023 (%)	Capaian (%)	Keterangan
1	Persentase OPD yang tepat waktu dalam penyampain laporan	100	100	100	Laporan sudah dapat disajikan tepat pada waktunya
2.	Presentase pemahaman penatausahaan barang Milik Daerah	100	87	87	Dokumen pendukung keluar masuknya asset belum 100% terpenuhi.
3.	Presentase pengamanan barang milik daerah	100	80	80	Dokumen pengamanan Aset Tetap yang belum optimal dan mengikat secara hukum

Sumber: BPPKAD (Badan Pengelolaan Pendapatan dan Aset Daerah) (2023)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa capaian kinerja Pengelolaan Barang Milik Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus pada tahun 2023 belum mencapai target yang ditetapkan berkaitan dengan aset tetap dengan dokumen legal. Terdapat beberapa permasalahan diantaranya yaitu inventarisasi Barang Milik Daerah yang tidak tepat karena belum memiliki data barang yang akurat. Ada barang yang tidak dicatat, barang yang tidak ada justru masih dicatat dan barang yang dicatat tapi tidak didukung dengan dokumen kepemilikan yang sah.

Meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam hal ini adalah kualitas laporan Barang Milik Daerah (BMD) adalah harus mempertimbangkan sumber daya manusianya (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud khususnya para pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu serta orang-orang yang turut dalam proses pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) dan penyusunan laporan Barang Milik Daerah (BMD). Hasil penelitian Tanjung dan Tarigan (2021) bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh karyawan yang unggul dalam pekerjaan. SDM yang berkualitas memiliki sikap dan ketrampilan yang baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas pula. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan unsur penting dalam pengelolaan BMD yang perlu digali dan dibangun, dengan pelatihan serta diusahakan tidak merangkap jabatan. Suatu sistem sebaik apapun akan sia-sia, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan atau kompetensi, dan pelatihan dari

sumber daya manusia yang bersangkutan. Seharusnya dengan adanya SDM yang berkualitas dalam mengelola Barang Milik Daerah (BMD) dalam menyusun laporan Barang Milik Daerah (BMD) maka akan menghasilkan laporan Barang Milik Daerah (BMD) yang berkualitas pula.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus adalah kompetensi pegawai. Hasil penelitian Nerys Lourensius L. Tarigan, dkk (2021) bahwa selain faktor pelatihan, pengadaan tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja dari suatu organisasi. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, SDM yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan Barang Milik Daerah di beberapa OPD belum didukung sumber daya manusia yang kompeten, beberapa diantara pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu OPD belum optimal penguasaannya dalam mengoperasikan aplikasi dan belum memahami tata kelola penatausahaan Barang Milik Daerah. Usaha Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kualitas laporan Barang Milik Daerah (BMD) akan menjadi sia-sia bila tidak didukung oleh SDM yang kompeten dalam implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang berlaku.

Kompetensi pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus berbeda-beda, yang dikarenakan latar belakang dari masing-masing pegawai

juga berbeda, dari latar belakang pendidikan, keluarga, lingkungan, ekonomi, maupun yang lainnya. Salah satu yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah pada pejabat penatausahaan barang pengguna, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus adalah latar belakang pendidikan. 54% dari total pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus mengenyam pendidikan hanya sampai jenjang SMA/Sederajat.

Berikut data pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dilihat dari latar belakang pendidikan, yaitu:

Tabel 1.2

Data Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dilihat dari Jenjang Pendidikan

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Sarjana starta 2	3
2	Sarjana 1/ Diploma IV	70
3	Diploma III	15
4	SMA	67
	Jumlah	155

Sumber: BPPKAD (Badan Pengelolaan Pendapatan dan Aset Daerah) (2023)

Tabel 1.2 di atas dijelaskan bahwa Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 67 pegawai atau 54%. Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan Diploma III ke atas sampai S2 sebanyak 88 pegawai atau 56%. Pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma III ke atas, mampu menyelesaikan laporan dengan cepat, minim ketidaktepatan laporan (salah dalam menyajikan laporan) dan tanggap dalam mensikapi kejadian dilapangan sesuai dengan regulasi.

Sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat lebih lambat dalam pelaporan, sering melakukan kesalahan dalam penyajian laporan, dan kurang tanggap dalam mensikapi kejadian dilapangan sesuai dengan regulasi. Jenjang pendidikan dan karakter individu juga mempengaruhi pola pikir seseorang, maka fenomena yang terjadi adalah bahwa kinerja pegawai juga belum bisa optimal sehingga berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

Faktor kedua yang menyebabkan tidak tercapainya target kinerja, pegawai adalah pelatihan. Hasil penelitian Nerys Lourensius L. Tarigan, dkk (2021) bahwa kinerja karyawan yang baik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang terlatih, dimana pelatihan yang diberikan dapat menjadi bekal bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kualitas sumber dayanya. Selain itu, pelatihan SDM juga bermanfaat untuk peningkatan kualitas, ketrampilan, dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Kondisi yang ada di Pemerintah Kabupaten Kudus terkait dengan pelatihan penatausahaan BMD sebenarnya sudah dilakukan, namun dikarenakan adanya pergantian pelaksana pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu yang disebabkan mutasi/promosi/purna tugas. Hal ini sering terkendala dalam capaian kinerja penatausahaan BMD yang disebabkan oleh ketidakpahaman pelakasana penatausahaan BMD yang baru . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

**Data Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna,
dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten
Kudus yang Mendapatkan Pelatihan**

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan	111
2	Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kemudian purna tugas	27
3	Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan kemudian mutasi antar SKPD	17
	Jumlah	155

Sumber: BPPKAD (Badan Pengelolaan Pendapatan dan Aset Daerah) (2023)

Permasalahan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dari pelatihan yaitu seringnya terjadi mutasi pegawai antar OPD dan pergantian pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu dikarenakan purna tugas. Pada tahun 2023 terdapat 17 pegawai yang dimutasi/rotasi antar OPD dan 27 pegawai yang memasuki masa purna, sehingga BPPKAD selaku OPD pengampu Aset Daerah perlu mengadakan pelatihan kemabali kepada pegawai sebagai sarana pemahaman mengenai penatausahaan dan tatakelola asset daerah.

Faktor ketiga yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja pegawai adalah kurangnya fasilitas kerja yang memadai di lingkungan kerja. Hasil penelitian Kuncoro Budi Riyanto, Bambang Suhada dan Jihan Safitri (2023), Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi Lingkungan Kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Data mengenai sarana dan fasilitas kerja yang digunakan Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus terlihat pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4
Data Fasilitas Kerja Yang Digunakan Oleh Pejabat Penatausahaan
Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang
Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus

NO	URAIAN	MEMADAI	TIDAK MEMADAI	JUMLAH
1	Peralatan Sarana dan Prasarana	129	26	155
2	Fasilitas Kerja	130	25	155

Sumber: BPPKAD (Badan Pengelolaan Pendapatan dan Aset Daerah) (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kurang memadainya fasilitas kerja yang digunakan oleh pejabat penatusahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus. Dilihat dari standar pemenuhan fasilitas kerja yang harus dipenuhi, tidak tersedianya ruang penyimpanan barang yang representatif yang mengakibatkan barang mudah berpindah tangan seperti laptop, kamera, proyektor LCD dan lainnya sehing sering terjadi barang hilang, rusak atau dicuri juga menambah permasalahan yang ada. Kurang tersedianya laptop sebagai sarana kerja yang utama dalam melakukan penyimpanan data dan kegiatan administrasi lainnya juga menjadi kendala tersendiri. Disamping jumlahnya spesifikasi beberapa sarana dan prasarana sudah sangat lama dan tertinggal. Hal tersebut menyebabkan waktu yang lama dalam memproses pekerjaan sehingga kinerja menjadi lambat dan tidak efesien.

Berdasarkan pada kebutuhan daerah untuk memenuhi tuntutan yang selalu dinamis, dengan pemberdayaan kemampuan kapasitas internal sumber daya yang ada, untuk melaksanakan dan mendukung tugas serta fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan sekaligus adanya suatu keinginan agar Kabupaten Kudus mampu mewujudkan *good governance* diantaranya memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan yang baik diperlukan Sumber Daya Aparatur yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, beretika dan bertanggung jawab dengan tetap berpedoman pada Rencana Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kudus dengan visi dapat terwujudnya transparansi pengelolaan keuangan daerah yang efisien, efektif, dan akuntabel.

Adanya tujuan maupun visi dari Pemerintah Kabupaten Kudus, BPPKAD selaku OPD pengampu asset daerah tentunya memiliki komitmen yang harus ditetapi oleh seluruh pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus. Namun melihat dari kinerja pegawai terutama terkait pemahaman dalam pengamanan dan penatausahaan barang Milik Daerah yang masih kurang dari target yang ditetapkan, berarti dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai dalam mewujudkan komitmen organisasi yang tertuang dalam tujuan maupun visi BPPKAD Kabupaten Kudus masih kurang. Pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus belum sepenuhnya berkomitmen untuk melaksanakan tugas secara profesional, beretika dan bertanggung jawab, untuk terwujudnya transparansi pengelolaan keuangan daerah dan asset daerah yang efisien dan efektif.

Riseach gap dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh K.D Krisnawati dan I.W. Bagia (2021), menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilla Puji Savano, La Ode Labsin Naadu, Teuku Mahendri Hara (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Charles Wilson dan Hikmah (2020), menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rusli Atawirudi, Mohammad Aziz Firdaus dan Rachmatullaly (2020) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh langsung terhadap budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021), menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Boni, Darmansah (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Indra Putra, Sri Indarti, Yusni Maulida (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnora dan Indra (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tsani dan Prasetyo (2020), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Friska Pinangkaan, Adolfina dan Mac Donald Walangitan (2020)

Pelatihan Karyawan terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Roni dan Afriani (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oey Widjaya, Budiono dan Bayu (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hafid dkk (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berbeda dengan penelitian Friska Pinangkaan, Adolfina, Mac Donald Walangitan (2020) menyatakan pelatihan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus)”**

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup berdasarkan kerangka konseptual penelitian adalah :

1. Penelitian ini terdapat tiga kelompok variabel yaitu : variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening. Variabel eksogen dikenal sebagai variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam model. Pada penelitian ini ada tiga variabel eksogen yaitu (1) kompetensi, (2)

pelatihan, (3) fasilitas kerja dengan variabel intervening komitmen organisasi dan variabel endogen kinerja pegawai.

2. Berdasarkan jenis data yang diteliti, penelitian ini menggunakan jenis data promer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu yang keseluruhan berjumlah 155 orang
4. Responden dalam penelitian ini adalah pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu yang berpendidikan minimal SMA/Sederajat yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun.
5. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan mulai 1 Agustus sampai dengan 31 Agustus 2024

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada di pengelolaan barang milik daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus, dalam hal ini kinerja Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus pada tahun 2023 belum mencapai target yang ditetapkan berkaitan dengan aset tetap dengan dokumen legal. Terdapat beberapa permasalahan diantaranya yaitu inventarisasi Barang Milik Daerah yang tidak tepat karena belum memiliki data barang yang

akurat. Ada barang yang tidak dicatat, barang yang tidak ada justru masih dicatat dan barang yang dicatat tapi tidak didukung dengan dokumen kepemilikan yang sah. Permasalahan di atas disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Minimnya pendidikan dan pemahaman terkait pentausahaan BMD.
2. Perlunya pelatihan pegawai terkait adanya perubahan pelaksana pengelolaan BMD pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu yang disebabkan mutasi ataupun purna tugas.
3. Fasilitas kerja kurang memadai yang digunakan oleh pengurus barang pengguna dan pengurus barang.
4. Komitmen pegawai kurang dalam peningkatan kinerja pegawai.
5. Kinerja pegawai masih banyak memiliki kesalahan yang berdampak tidak akuratnya pelaporan BMD

Berdasarkan uraian latar belakang masalah kompetensi, pelatihan dan fasilitas kerja mempunyai arti dalam peningkatan komitmen organisasi dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?

3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen organisasional Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
6. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, Pengurus Barang Pengguna dan Pengurus Barang Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua manfaat :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang *good governance* atau tata kelola pemerintah yang bersih dan baik, memahami teori kebutuhan yang memberikan penjelasan tentang pengaruh perilaku kepatuhan didalam proses bekerja serta teori organisasi yang merupakan tata hubungan kerja dalam organisasi sesuai dengan kemampuan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi :

1. Pejabat penatausahaan pengguna barang, pengurus barang pengguna dan pengurus barang pembantu untuk meningkatkan kompetensi diri, pelatihan berkelanjutan serta mendapatkan fasilitas kerja yang memadahi sesuai dengan ketentuan pengelolaan BMD.
2. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dan pembahsan dengan topik yang serupa.