

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PERATURAN BUPATI NO. 115 TAHUN 2022 (STUDI KASUS PADA BIDANG INDUSTRI KABUPATEN BLITAR)

Mohamad Arrofi¹, Whedy Prasetyo², Endah Masrunik³

¹Universitas Islam Blitar, Indonesia

²Universitas Jember, Indonesia

³Universitas Islam Blitar, Indonesia

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pada disperindag Kabupaten Blitar terutama pada Bidang Industri apakah sesuai dengan Peraturan Bupati No. 115 Tahun 2022 atau belum sesuai yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dimana menekankan pada pemahaman masalah dan didasarkan pada keadaan dunia nyata yang spesifik dan juga menggambarkan data apa adanya serta memberikan petunjuk tentang cara mengumpulkan kekurangan objek pemeriksaan secara kualitatif untuk menganalisis data. Studi kasus adalah salah satu dari beberapa metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam investigasi ini. Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan pendekatan dokumentasi, wawancara, dan observasi pada disperindag Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karena Dinas Deperindag Kabupaten Blitar, khususnya Bidang Perindustrian secara konsisten memberikan tanggapan bahwa Peraturan Bupati yang telah dibuat dijadikan pedoman dalam pencapaian kinerja, maka penulis penelitian menyimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah baik. Peraturan Bupati No. 115 Tahun 2022 memberikan pedoman pada kinerja Disperindag Kabupaten Blitar pada Bidang Industri untuk bisa mematuhi segala peraturan yang ada sehingga kinerja yang dilakukan akan terencana sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kata kunci: Kinerja, Pemeriksaan Manajemen, Peraturan bupati

PENDAHULUAN

Pemeriksaan manajemen merupakan Tujuan dari audit manajemen untuk menilai keekonomisan dan efisiensi operasi (Herbert, 1979). Setiap lembaga atau bisnis harus bercita-cita untuk berada dalam posisi di mana organisasi tempat kita bekerja dapat terus berkembang dan mempertahankan dependensinya. Ketika sebuah lembaga atau bisnis menggunakan kegiatan inspeksi manajemen sebagai dasar untuk menilai operasinya sendiri, hal ini memiliki dampak yang signifikan. Bisnis akan mendapatkan keuntungan dari upaya pemeriksaan manajemen ini dalam jangka panjang. Analisis keuangan, pemerintah, pemegang saham, dan lembaga-lembaga kini membutuhkan pemeriksaan manajemen. Tujuan pemeriksaan

manajemen adalah untuk menentukan tingkat kinerja manajer (Hutabarat & Tobing, 2022). Tugasnya antara lain membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan pemerintahan tertentu di sektor Perindustrian, sesuai dengan Peraturan Bupati Blitar Nomor 115 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar, mengutip pasal 8 tentang kinerja Bidang Perindustrian.

Pemeriksaan manajemen ini dilaksanakan dengan sengaja untuk menyelesaikan suatu masalah yang muncul dalam suatu instansi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk menyeimbangkan antara kinerja karyawan dengan peraturan yang berlaku dan telah diputuskan oleh pihak-pihak terkait. Selain itu, pemeriksaan manajemen juga bertujuan untuk melihat kesempurnaan peraturan baik dari segi pembuatan maupun pelaksanaannya, sehingga melalui pemeriksaan manajemen dapat diketahui apakah peraturan tersebut sudah dilaksanakan atau belum (Hutabarat & Tobing, 2022). Menurut Swasto dalam (Fauzi & A, 2020), menganggap bahwa pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dalam kurun waktu yang ditentukan sesuai dengan tujuan instansi merupakan prestasi kerja atau kinerja. Secara alamiah, dalam suatu pelaksanaan dimana seseorang dapat beroperasi secara mandiri dalam kurun waktu tertentu, mengamati atau memperhatikan kinerja yang dilakukan sesuai dengan jumlah dan kualitas suatu pekerjaan. Ketika seseorang menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, ada beberapa cara untuk menilai kinerjanya, antara lain kaliber pekerjaannya, kuantitas ide, pendapat, atau pernyataan komprehensif yang mereka sampaikan, kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang bijaksana setiap saat, dan kemampuan mereka untuk membuat jadwal kerja.

Untuk mencapai standar perilaku karyawan tertentu, pengawasan kelompok kerja, baik dari lembaga atau bisnis, seharusnya berkonsentrasi pada hasil kinerja dan produktivitas karyawan. Terbukti dari fenomena yang ada saat ini, karyawan yang berkinerja rendah sering datang terlambat ke tempat kerja dan sering kali kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan tepat waktu. Jam kerja yang tidak dapat diprediksi dan penolakan karyawan untuk melakukan kegiatan yang ditugaskan adalah penyebab utama keterlambatan. Tidak pernah ada ketidaksepakatan antara pengguna layanan dan staf dalam hal layanan yang diberikan oleh lembaga dan bisnis; pada kenyataannya, jika dilihat dari perspektif sektor organisasi, layanan ini masih cukup baik (Awaluddin et al., 2020).

Disperindag Kabupaten Blitar Bidang Perindustrian yang dituntut untuk menjalankan aturan kerja sesuai dengan Peraturan Bupati Blitar yang berlaku untuk menghasilkan kemajuan ekonomi instansi, memainkan salah satu tanggung jawab utama dalam pemeriksaan manajemen atas pencapaian kinerja. Pencapaian suatu kinerja memerlukan penetapan standar yang menjadi tolak ukur kinerja lainnya, khususnya pada domain yang dicakup oleh Disperindag Kabupaten Blitar. Menelaah suatu kondisi di Disperindag Kabupaten Blitar dengan seperangkat program yang perlu dilakukan oleh bidang-bidang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan langkah yang paling krusial dalam memulai suatu program kerja. Beberapa bisnis, baik itu agensi atau organisasi, tidak diragukan lagi memerlukan pemeriksaan karena beberapa dari mereka menginginkan bisnis mereka sendiri

untuk menemukan kesalahan adapun sehingga tinjauan selanjutnya dapat dilakukan untuk membangun perusahaan yang berkembang.

KAJIAN TEORI

Pengertian dari pemeriksaan menurut (Andry & Christianto, 2018), memeriksa kesalahan dengan adanya bukti adalah proses metode yang digunakan pemeriksa. Bagian dari proses ini adalah menyediakan penelitian pemeriksaan dari berbagai perspektif, khususnya tentang aktivitas dan peristiwa ekonomi, yang kemudian diberikan kepada para pengguna yang berkepentingan. Untuk itu, dalam skripsi ini akan menampilkan beberapa tujuan dan manfaat dari pemeriksaan ialah masuk pada tujuan pemeriksaan terlebih dahulu, yang pertama memastikan dalam pengendalian apakah suatu perusahaan, instansi, organisasi memiliki tujuan menentukan serta telah dibuktikan secara efektif dalam mencapai sebuah tujuan yang ada pada perusahaan, yang kedua mengenai seorang memeriksa dengan cara mengevaluasinya maka dari pihak pemeriksa dapat memutuskan atas haknya sesuai dengan rencana sebelumnya, yang ketiga tujuan terakhir dari pemeriksaan adalah untuk membantu dari manajemen, untuk itu maka pemeriksa harus memahami betul prinsip yang dijalankan oleh manajemen (Sangkala, 2023).

Pernyataan di atas merupakan tujuan dari pemeriksaan dan sekarang pastinya mengenai manfaat apa yang diambil dari pemeriksaan ini. Dalam salah seorang ahli menyertakan manfaat yang harus diketahui dari pemeriksaan ialah dapat ditemukannya kontribusi departemen pelaksana dari sebuah perusahaan, instansi maupun organisasi. Dapat meningkatkan citra profesional dalam kegiatan, tumbuhnya suatu tanggung jawab dalam diri untuk masalah kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, instansi maupun organisasi, dapat memahami lebih baik tugas dan tanggung jawab yang diemban, terwujudnya dengan keanekaragaman kebijakan-kebijakan yang ada, menemukan sebuah masalah yang terjadi, memperkuat ketaatian dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, instansi maupun organisasi, memberikan sebuah evaluasi terkait dengan kegiatan yang diadakan (Sangkala, 2023).

Memvalidasi pemahaman tentang manajemen, pengertian manajemen yaitu ilmu pengetahuan yang dapat digunakan dan diandalkan oleh bisnis, agensi, atau institusi sebagai standar keberhasilan. Manajemen dapat diklasifikasikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dengan mengembangkan semua sumber daya di dalam perusahaan, lembaga, atau organisasi atas pencapaian semua dukungan kinerja untuk perusahaan, lembaga, dan organisasi (Sunandes et al., 2022).

Kembali ke topik manajemen, jelas bahwa seorang manajer memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan atau mengimplementasikan semua program yang akan dijalankan berdasarkan masukan dari proses-proses yang dikelola oleh manajemen, termasuk di dalamnya adalah tenaga penggerak dari manajer tersebut. Ini adalah momen ketika seorang manajer akan melakukan aktivitas yang telah dirangkai dari beberapa tugas. Tentu saja, manajer harus terlebih dahulu mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang tugas-tugas manajemen untuk memulai aktivitas. Fitur-fitur ini kemudian akan menentukan jalannya penilaian yang baik, yang merupakan komponen utama manajemen, yang memungkinkan sebuah program dioperasikan dengan cara yang memajukan tujuan program manajemen.

(Anisa, 2021) telah menyusun ringkasan dari beberapa konsep utama dalam manajemen. Tentu saja, ada beberapa perubahan, seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, serta pengawasan yang akan dibahas berikut ini. Seperti yang telah kita lihat pada bagian sebelumnya, yang dimulai dengan definisi manajemen dan fungsi manajemen, kali ini kita akan fokus pada keuntungan manajemen. Tentu saja, manajemen diperlukan untuk setiap kegiatan atau acara yang dilakukan oleh bisnis, instansi, dan organisasi untuk mencapai hasil terbaik. Manajemen ini benar-benar berisi tugas-tugas yang memang perlu diprioritaskan dari awal perencanaan hingga akhir perencanaan guna meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan oleh pelaksana.

Menurut (Azizah, 2021), Manfaat mengelola bagi seorang manajer termasuk melakukan upaya untuk mencari penjelasan atas keluhan kinerja dan mendapatkan waktu yang berkualitas untuk beraktivitas, seperti yang terlihat pada pembagian dua kelompok pertama. Intinya adalah bahwa meskipun waktu tidak diragukan lagi terbatas selama suatu kegiatan, namun waktu tersebut bisa dikelola sehingga tidak terbuang secara sia-sia. Di samping itu, tim dan individu terus berkembang, dan pimpinan mendukung penuh upaya ini. Setelah kegiatan selesai, manfaatnya didistribusikan dengan menginspirasi tim lain untuk terus kompak dan terlibat dalam pengembangan kelompok. Keuntungan manajemen untuk individu berikut ini adalah bahwa seseorang yang mengelola salah satu dari individu ini akan memahami tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, yang dibuktikan dengan kemampuannya untuk berpikir kreatif dan memberikan saran. Selain membantu dalam proses pengembangan diri, ia percaya bahwa ia akan menghargai waktu yang diberikan untuk memicu kesuksesan kelompok. Secara khusus, keuntungan dari manajemen ini akan melindunginya dari penipuan.

Dalam artikel jurnal (Sondang, 2004) telah memberikan penjelasan mengenai konsep yang akan dibahas kali ini tentu saja, manajemen senior akan memegang posisi ini sebagai instrumen dan alat ilmiah yang dilengkapi dengan pemeriksaan manajemen. Alasan mengapa hal tersebut dapat dikatakan seperti itu adalah karena manajemen senior bertanggung jawab untuk mengatur acara untuk memaksimalkan manfaatnya. Ketika sebuah perusahaan, baik itu agensi atau organisasi, mengimplementasikan proyek pemeriksaan manajemen, manajemen puncak akan mengambil alih dari tahap perencanaan. Pada intinya, penanganan proyek oleh manajemen puncak akan menentukan target yang sesuai untuk dipenuhi pada akhir kegiatan.

(Jung, 2002) memberikan landasan konseptual untuk pemeriksaan manajemen. menjelaskan bahwa meskipun metode pemeriksaan manajemen ini masih terus dikembangkan, namun penggunaannya telah diakui secara luas. Selain itu, penerapan sektor-sektor seperti prosedur, metodologi penelitian, kebijakan, dan pendekatan sama dengan inspeksi manajemen. Ketika kualitas menurun, inspeksi manajemen bertugas membantu bisnis menemukan solusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif yang mengumpulkan data melalui pengamatan, dokumentasi, juga wawancara langsung dengan narasumber yang relevan dengan masalah yang diteliti di Disperindag Kabupaten Blitar. Metode kualitatif adalah ketika sebuah penelitian menggunakan salah satu teknik analisis data yang sesuai dengan protokolnya dan melupakan penggunaan pendekatan kuantitatif seperti statistik (Moleong, 2017).

Penelitian kualitatif tidak cocok dengan metode kuantitatif karena penelitian kualitatif menganalisis data tanpa memerlukan metode kuantitatif. Dari sini terbukti bahwa menggabungkan kedua pendekatan ini menghasilkan ketidakcocokan. Sebuah ilustrasi tentang bagaimana pendekatan kualitatif ini digunakan untuk merepresentasikan sebuah pandangan diberikan dengan mengungkapkan pandangan yang menggabungkan kata-kata dengan cara yang menciptakan gambaran yang komprehensif dan rumit.

Data primer dan sekunder merupakan dua sumber data yang akan dimanfaatkan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini. Kali ini, sumber data yang digunakan ialah data primer yang diperoleh dari hasil observasi mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh seorang peneliti (Moleong, 2005). Kita dapat menggunakan data ini dengan salah satu cara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan kepada informan secara langsung. Informasi yang dikumpulkan dari data primer ini kemudian ditinjau bersama dengan informasi dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan. Baik Staf Penyuluhan Industri Bidang Industri maupun Kepala Bidang Industri akan diwawancarai secara langsung oleh penulis. Data sekunder ini merupakan jenis data yang bersifat tidak langsung, artinya mendukung data primer di samping data primer itu sendiri. Untuk memudahkan penulis menemukan materi yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh, maka sumber data sekunder dapat diperoleh dari Dinas Disperindag Kabupaten Blitar setempat, media cetak, dan media elektronik seperti buku-buku dan internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemeriksaan manajemen di Disperindag Kabupaten Blitar berjalan sesuai dengan apa yang telah terteta pada Peraturan Bupati No. 115 Tahun 2022 tentang suatu kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar. Hal ini sudah diterapkan oleh masing-masing bidang pada Disperindag Kabupaten Blitar terutama pada Bidang Industri seperti halnya pada tata kerja dapat diambil contoh adalah melalui pelaksanaan kegiatan *workshop* tembakau yang dilaksanakan pada tahun 2023. Oleh karena itu, dapat dibuktikan memalui wawancara dengan Ibu Temy Sevidiana, Kepala Bidang Industri, penulis dapat mengetahui pencapaian kinerja Disperindag Kabupaten Blitar Beliau mengatakan: "untuk dari pencapaian kinerja, kami di bidang industri sangat memperhatikan suatu aktivitas yang dijadikan sebagai patokan pencapaian atas kegiatan-kegiatan yang pernah di lakukan, harapan kami di bidang industri bisa memaksimalkan tugas yang diberikan oleh pak Kepala Dinas sesuai apa yang diharapkan". (Sumber wawancara kepala Bidang Industri pada 10 Juni 2024 pukul 12.00 WIB). Berdasarkan wawancara dilakukan penulis, penulis menyimpulkan bahwa pencapaian sasaran kinerja merupakan hal yang krusial bagi setiap bidang yang ada di Disperindag Kabupaten Blitar untuk kemajuan organisasi dalam bekerja. Pencapaian yang berhasil akan menghasilkan sebuah penghargaan dari pimpinan instansi atau perusahaan, karena pencapaian kinerja pada hakikatnya adalah hasil yang telah diperoleh dari masing-masing bidang dalam melaksanakan tugas yang diperoleh dari mereka.

Berdasarkan hasil kutipan wawancara di bawah ini, menggambarkan bagaimana kinerja yang dicapai sesuai dengan peraturan pemerintah. Sebagai contoh, informan Ibu Umi Anis Rohmawati, Penyuluhan Perdagangan Ahli Pertama, menyatakan sebagai berikut: "mengenai dasar apa yang digunakan untuk melihat pencapaian kinerja kami selama melaksanakan tugas

dari pimpinan yaitu kami selaku bidang industri menyamakan hal itu dengan tupoksi atau tugas pokok dan fungsi, oleh karena itu dasar kami ada di Peraturan Bupati Nomor 115 Tahun 2022 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar. Dari peraturan bupati itu ada banyak berbagai tupoksi atau tugas pokok dan fungsi dari bidang-bidang yang di Disperindag Kabupaten Blitar salah satunya ada juga Bidang Industri bisa dilihat pada pasal 8 yang tertera". (Sumber wawancara Penyuluhan Perindag Ahli Pertama pada 10 Juni 2024 pukul 12.00 WIB). Berdasarkan wawancara informan yang penulis lakukan di lingkungan Disperindag Kabupaten Blitar, dapat disimpulkan bahwa semua aktivitas yang dilakukan oleh organisasi diarahkan agar mengikuti peraturan dan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan.

Menurut (Herbert, 1979), pemeriksaan survei pendahuluan adalah mencari informasi apa pun yang berkaitan dengan objek dan lingkungan yang akan diperiksa. Namun, juga membahas tentang hukum, peraturan, dan kebijakan yang perlu dilihat, serta informasi yang telah dikumpulkan tentang kekurangan yang ada di instansi tersebut atau tentang audit yang perlu dilakukan. Penulis mencari atau menyelidiki masalah-masalah yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan dalam program pemeriksaan pendahuluan ini. Observasi pencarian informasi berisi tentang beberapa latar belakang yang terkait di Disperindag Kabupaten Blitar pada Bidang Industri. Tujuan dari audit manajemen ini ada tiga, yaitu sebagai berikut kriteria, penyebab, akibat.

Sistem pengendalian internal harus dievaluasi sebagai bagian dari Program Tinjauan dan Pengujian Manajemen untuk menentukan seberapa besar sistem tersebut dapat diandalkan untuk menjamin Informasi yang benar, kepatuhan terhadap persyaratan hukum, dan operasi yang efisien dan efektif. Penulis akan mengumpulkan bukti-bukti dalam program tinjauan dan pengujian manajemen ini sehingga dapat digunakan untuk menginformasikan tujuan dan kesimpulan audit. Selain itu, penulis mewawancarai Kepala Bidang Industri sehubungan dengan tinjauan kinerja untuk melakukan pengujian pengendalian secara langsung.

Setelah mengumpulkan data yang cukup untuk mendukung tujuan pemeriksaan, pemeriksa akan menggabungkan hasil-hasil tersebut untuk menguji suatu masalah sesuai dengan tujuan pemeriksaan. Proses ini dikenal dengan istilah pemeriksaan lanjutan. Hasil pemeriksaan lanjutan atas kegiatan pencapaian kinerja pada Disperindag Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:

a. Kriteria

Kedudukan, susunan organisasi, tanggung jawab, dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Bupati Blitar Nomor 115 Tahun 2022, merupakan salah satu kriteria yang dapat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja. Agar dapat mencapai tujuan kinerja yang diinginkan, kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar dikelola di bawah pedoman yang ketat oleh PerBup tersebut. Di sektor industri, seperti yang disebutkan dalam pasal 8, ada sistem kerja yang membantu Kepala Dinas bertindak dalam kapasitas tersebut.

b. Penyebab

Kelompok Jabatan Fungsional harus mengimplementasikan konsep sinkronisasi, integrasi, dan koordinasi di dalam lingkungan mereka sendiri maupun antar satuan organisasi di

dalam Pemerintah Daerah, serta dengan instansi lainnya di luar Pemerintah Daerah. Hal ini dimungkinkan dengan adanya Peraturan Bupati Nomor 115 Tahun 2022 dan penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam tata kerja yang menjelaskan sebab-sebab terjadinya pencapaian kinerja, antara lain Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, Kepala Sub bidang, dan Kelompok Jabatan Seksi, Subbagian, dan Kelompok Jabatan Fungsional dalam rangka pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan tugas pokoknya.

c. Akibat

Konsekuensi dalam hal ini adalah hasil dari justifikasi yang diberikan dalam kriteria berdasarkan Peraturan Bupati No. 115 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar, dimana dalam peraturan tersebut mengacu pada pasal 8 di Bidang Perindustrian. Selain itu, penyebabnya diuraikan pada penjelasan di atas beserta acuan SOP (*Standard Operating Procedure*) dalam proses kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blitar.

Hal ini memungkinkan hasil untuk dijelaskan dalam hal bagaimana perbandingan kriteria dan penyebabnya. Visi dan Misi Dinas Disperindag Kabupaten Blitar, yang berpusat pada menjadi semakin makmur, maju, dan berdaya saing, menjadi pedoman untuk hasil yang diperoleh. Kita dapat mempelajari lebih lanjut tentang ketiga fokus tersebut dengan melakukan penelitian berikut ini. Kesejahteraan klien atau anggota masyarakat, termasuk penyediaan kebutuhan dasar yang tepat, pengurangan kemiskinan, pertumbuhan pendapatan masyarakat, perluasan kesempatan kerja, dan kemudahan akses ke sumber daya kesehatan dan pendidikan, dapat dianggap lebih makmur. Kemajuan dan modifikasi yang menguntungkan di setiap bidang, yang meliputi pelayanan publik, tata kelola pemerintahan, dan sumber daya manusia. Daya saing adalah kemampuan untuk menggunakan keunggulan komparatif dan kompetitif untuk mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Disperindag Kabupaten Blitar, khususnya di bidang Industri. Pekerjaan yang dilakukan di bidang ini sangat optimis untuk dapat berdaya saing dalam skala regional, nasional, bahkan global. Salah satu tujuan paling penting bagi setiap organisasi atau bisnis adalah pencapaian kinerja, yang dapat dihubungkan dengan visi dan tujuan saat ini untuk memotivasi karyawan agar bekerja untuk mencapainya. Instansi memerlukan evaluasi pencapaian kinerja lebih lanjut untuk memverifikasi bahwa kinerja telah berjalan dengan baik dalam mencapai target.

d. Pemeriksaan Manajemen Atas Pencapaian Kinerja

Keberhasilan sebuah program dalam mencapai tujuan dan sasarannya serta visi dan misi lembaga atau perusahaan melalui strategi organisasi dikenal sebagai pencapaian kinerja (Sihombing & Batoebara, 2019). Program Disperindag Kabupaten Blitar telah sesuai dengan kebijakan dan prosedur instansi. Jika program dilaksanakan sesuai dengan kebijakan tersebut, maka semangat kerja pegawai akan meningkat dan Disperindag Kabupaten Blitar menjadi lebih termotivasi.

Dari perbandingan atas dasar judul Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Peraturan Bupati No. 115 Tahun 2022 (Studi kasus pada Bidang Industri Kabupaten Blitar), jika hal ini dikaitkan dengan Peraturan Bupati yang berlaku pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan benar-benar mematuhi apa yang tercantum pada Peraturan Bupati tersebut, sebab di dalam

peraturan terdapat sebuah tantang-tantangan tugas yang harus diwujudkan oleh Dinas dan juga Standar Operasional Prosedur (SOP) yang harus dijalankan. Hal ini dapat dibuktikan dengan suatu analisis dari pemeriksaan manajemen berupa adanya Kriteria yang dimana hal itu dikaitkan dengan Peraturan Bupati No. 115 Tahun 2022 dengan pandangan suatu hal yang dilakukan harus sesuai dengan apa isi dari Peraturan Bupati jika hal tersebut tidak memenuhi standar kriteria maka dapat dikatakan tidak memenuhi atas kriteria dan akan dilakukan sebuah evaluasi tentang kinerja. Yang kedua penyebab, pada elemen ini segala sesuatu atas kinerja yang dilakukan akan disandarkan pada Standar Operasional Prosedur (SOP), SOP ini termasuk ke dalam tata kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, penyebab pada analisis ini merupakan pendorong dari kinerja yang dilakukan oleh Dinas tersebut. Pada elemen ketiga yaitu Akibat yang disandarkan pada hubungan dari Kriteria dan juga penyebab atau dapat diketahui dengan hubungan diantara keduanya yang menghasilkan suatu Akibat.

Perbandingan dari analisis ini juga diambil dari salah satu penelitian terdahulu atas nama Rumida Jun Harapan Hutabarat dan Shelly Farida Tobing dengan judul "Audit Manajemen Atas Kinerja Pegawai Pelaksana Pemeriksa dan Administrasi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang". Pada penelitian yang dilakukan terdapat suatu kriteria yang digunakan adalah dengan membagikan sebuah penilaian kepada atasan langsung, juga rekan kerja atau bawahan tanpa melebarkan *customer* dan seharusnya hal itu dapat dilakukan sebuah evaluasi nantinya dengan melibatkan kepada *customer* meskipun pengisian dilakukan secara objektif dan berdasarkan dengan fakta yang ada tetapi hal tersebut belum dikatakan efektif. Penyebab pada penelitian kali ini tidak terfokus pada hal yang menjadi penyebab dikarenakan sistem penilaian kinerja tanpa melibatkan *customer*. Oleh karena itu pada sistem penilaian ini tidak melihat siapa yang dinilai dan yang seharusnya menjadi kedekatan yaitu para *customer*. Pada Akibat dapat dikatakan dengan sangat kurangnya penilaian yang dibilang cukup baik dan karang maksimal (Hutabarat & Tobing, 2022).

Perbandingan dari analisis yang kedua diambil dari salah satu contoh penelitian terdahulu atas nama Muhammad Zulfan Dwi Hatmoko, Nur Hidayah K Fadhilah, Triyadi Wabang, Miniati Alur dengan judul "Audit Manajemen Terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia (Dinas Perdagangan Perindustrian Sumber Daya Mineral) Kabupaten Sukabumi", Pada penelitian yang dilakukan terdapat suatu kriteria yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam penelitian ini kriteria yang digunakan mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi serta Peraturan Daerah Nomor 659 mengenai Pembentukan dan Susunan Pemerintahan Daerah oleh Bupati Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi yang berkaitan dengan Sumber Daya Mineral dan Energi Kementerian Perindustrian. Tugasnya membantu Direktur dalam melaksanakan fungsinya dan menjalankan tugas pemerintahan di bidang Sumber daya mineral dan energi. Terdapat penyebab dilakukan kinerja sesuai dengan Peraturan Daerah adalah sama halnya terdapat Standar Operasional Prosedur yang harus dipatuhi dalam hal ini terdapat sejumlah penyelenggaraan fungsi SDM yaitu terdapat klasifikasi Pekerja, Jam Kerja, Hak-Hak Pekerja, Jaminan Sosial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan juga Sistem Manajemen Kerja, semua itu sudah dirangkap ke

dalam tata kerja atau SOP. Pada elemen ketiga yaitu tentang akibat yang ditimbulkan adalah pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral telah merencanakan fungsi SDM secara efektif, tidak dengan itu juga sistem perekutan karyawan yang dilakukan sangat betul-betul diperhatikan dengan kebijakan direksi, program dan pelatihan pengembangan karyawan dijalankan sesuai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan Perusahaan (Hatmoko et al., 2023).

KESIMPULAN

Pencapaian kinerja merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh instansi maupun perusahaan untuk menjalankan suatu program yang telah dibuat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Pada rumusan masalah yang ada di atas pemeriksaan manajemen atas pencapaian kinerja Disperindag Kabupaten Blitar yang terfokus pada Bidang Industri sudah baik, dalam hal ini program yang dijalankan sesuai dengan Peraturan Bupati serta Tugas Pokok dan Fungsi instansi. Hasil pemeriksaan manajemen atas pencapaian kinerja memberikan penilaian terhadap hal tersebut sejalan dengan pedoman yang telah ditentukan. Ini menunjukkan bahwa seberapa besar terhadap pencapaian kinerja pada bidang industri ketika halnya program yang dijalankan sesuai dengan apa yang menjadi bahan peraturan bupati yang dibuat. Karena Peraturan Bupati merupakan suatu komponen penting dari tata kerja Disperindag Kabupaten Blitar.

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan di atas, penulis menyampaikan saran yaitu diantaranya, dalam melakukan penelitian ini terdapat kategori baik atas pencapaian kinerja yang dilakukan Disperindag Kabupaten Blitar pada Bidang Industri, dan diharapkan pada pencapaian kinerja terus dilakukan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja Disperindag perlu bersinergi dengan partisipasi semua pemangku kepentingan, agar hasilnya dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat dan pembangunan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andry, J. F., & Christianto, K. (2018). Audit menggunakan COBIT 4.1 dan COBIT 5 dengan case study. *Yogyakarta: Teknosain*.
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat manajemen dan manajer beserta fungsi-fungsi manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150–164.
- Awaluddin, A., Mahsuni, A. W., & Affifudin, A. (2020). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Hotel Swiss Belinn Surabaya). *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(06).
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>
- Hatmoko, M. Z. D., Fadhilah, N. H. K., Wabang, T., & Alur, M. (2023). Audit Manajemen Terhadap Efektifitas Sumber Daya Manusia (Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Sumber Daya Mineral) Kab Sukabumi. *Sanskara Akuntansi dan Keuangan*, 2(01), 38–46.

- Herbert, L. (1979). Auditing the performance of management. (*No Title*).
- Hutabarat, R. J. H., & Tobing, S. F. (2022). Audit Manajemen Atas Kinerja Pegawai Pelaksana Pemeriksa Dan Administrasi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. *Strategi*, 12(2), 20–35.
- Jung, D. (2002). Manajemen Audit Meningkatkan efektivitas & Efisiensi Perusahaan Anda. *Restu Agung*, Jakarta.
- Moleong, L. J. (2005). Metodologi kualitatif. *Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif (Revisi). Bandung: PT remaja rosdakarya, 102–107.
- Sangkala, M. (2023). Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1669–1678.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 6, 1–16.
- Sondang, S. P. (2004). Dr (2004) Audit Manajemen, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sunandes, A., Puspitorini, P., & Zamrodah, Y. (2022). Desain Manajemen Bisnis Desa Wisata Di Desa Banjarwatu Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Akuntabilitas*, 14(2), 1–16.