

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis tentang motivasi dan persepsi aparatur tentang jabatan bendahara pengeluaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Sijunjung. Aparatur yang dijadikan informan pada penelitian ini adalah bendahara, mantan bendahara, pembantu bendahara dan pejabat struktural yang mengetahui permasalahan perbendaharaan. Pejabat struktural yang dipilih sebagai informan adalah mantan Kepala Dinas Pengelola Keuangan Daerah dan Kepala Bidang Perbendaharaan pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung. Setelah dilakukan penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari tujuh faktor motivasi diketahui bahwa yang *pertama* faktor keinginan untuk berprestasi mampu memotivasi 90% bendahara, sedangkan yang *kedua* faktor lingkungan pekerjaan memotivasi 80% bendahara, *ketiga* faktor kemampuan diri memotivasi 70% bendahara, *keempat* faktor beban kerja memotivasi 50% bendahara, *kelima* faktor kemanan kerja memotivasi 40% bendahara, *keenam* faktor pengakuan/status memotivasi 20% bendahara dan, *ketujuh* faktor gaji/honor memotivasi sebanyak 20% bendahara.
2. Sedangkan untuk mantan bendahara yang *pertama* faktor keinginan untuk berprestasi mampu memotivasi 92% mantan bendahara, sedangkan yang *kedua* faktor kemampuan diri memotivasi 69% mantan bendahara, *ketiga* lingkungan pekerjaan memotivasi 54% mantan bendahara, *keempat* faktor beban kerja memotivasi 38% mantan bendahara, *kelima* faktor kemanan kerja memotivasi 23% mantan bendahara, *keenam* faktor pengakuan/status memotivasi 0% mantan bendahara dan, *ketujuh* faktor gaji/honor memotivasi 0% mantan bendahara.
3. Pembantu bendahara mempersepsikan jabatan bendahara sebagai jabatan yang memiliki beban kerja yang berat, risiko besar dengan honor yang tidak layak dan lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif.
4. Sedangkan aparatur yang menduduki jabatan struktural mempersepsikan beban kerja yang dilakukan oleh bendahara saat ini merupakan suatu hal yang berat.

Hal ini disebabkan karena bendahara tidak bekerja sesuai dengan tupoksinya. Sedangkan sarana dan prasarana yang disediakan untuk bendahara sudah lengkap hal ini merupakan salah satu upaya memotivasi para bendahara. Belum efektifnya Sistem Pengendalian Internal mengakibatkan jabatan bendahara menjadi jabatan yang rawan dengan keamanan kerja. Sementara terkait dengan upah atau honor yang diterima bendahara saat ini memang masih perlu ditingkatkan.

B. Saran

1. Peningkatan SDM bendahara melalui diklat dan pelatihan

Kompleksnya permasalahan bendahara membutuhkan keseriusan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung khususnya instansi terkait dalam meningkatkan kualitas SDM aparatur untuk meduduki jabatan bendahara. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bendahara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dengan adanya diklat diharapkan proses regenerasi untuk bendahara lebih jelas dan terstruktur. Sehingga keragaman latar belakang pendidikan bendahara tidak menjadi masalah, karena aparatur dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang memadai. Dengan demikian motivasi dari paratur untuk menjadi bendahara dapat ditingkatkan.

2. Pemberian reward (karir dan finansial).

Bendahara tidak hanya dituntut memiliki motivasi akan tetapi juga perlu dimotivasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung. Pemberian *reward* baik *reward* finansial maupun karir perlu ditingkatkan. Adanya tunjangan risiko untuk bendahara patut diapresiasi namun tetap harus ditingkatkan. Tidak hanya finansial saja, *reward* berupa pengembangan karir bendaharapun patut ditingkatkan. *Reward* berupa karir tentunya bukan semata promosi jabatan struktural saja. Tetapi mengizinkan bendahara untuk melakukan pengembangan diri dengan tugas-tugas

baru selain tugas bendahara tentunya akan lebih mengayakan wawasan dan pengalaman kerja seorang aparatur.

3. Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal

Dengan mengoptimalkan peran SPI maka dengan sendirinya akan memproteksi bendahara dalam melakukan penatausahaan keuangan. Jika SPI sudah baik maka dengan sendirinya beban kerja bendahara baik fisik maupun psikis dapat diminimalisir. Peran kepala OPD dalam hal ini tentunya sangat vital mengingat SPI akan efektif jika dimulai dari keseriusan pimpinan dalam suatu organisasi.

4. Menetapkan masa jabatan bendahara pengeluaran tidak lebih dari tiga tahun.

Pekerjaan bendahara adalah pekerjaan yang sifatnya monoton dan tidak butuh banyak kreasi dan inovasi. Karena semua diatur secara ketat dengan peraturan-peraturan yang ada. Sehingga kondisi ini lebih memicu kebosanan bagi aparatur yang terlalu lama menjabat sebagai bendahara. Berdasarkan hasil penelitian maka sebaiknya jabatan bendahara tidak lebih dari tiga tahun saja.

5. Bendahara tidak bergolongan III/b atau lebih tinggi.

Aparatur yang sudah memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I (III/b) sebaiknya tidak lagi menjadi bendahara pengeluaran. Mengingat dari hasil penelitian, bendahara yang sudah memiliki golongan III/b sudah tidak termotivasi lagi menjadi bendahara. Karena aparatur yang bergolongan III/b sudah memenuhi syarat administrasi untuk dipromosikan menduduki jabatan struktural eselon IV.