

# PRINSIP AMANAH SEBAGAI LANDASAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI: STUDI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) YOGYAKARTA

Shendy Listya Wulandari<sup>1</sup>, Siti Fatimah<sup>2\*</sup>

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

\*Corresponding Author:

Nama Penulis: Siti Fatimah

Alamat Email: sitifatimah0027@gmail.com

---

## ARTICLE INFO

## ABSTRAK

*Keywords:*

Prinsip Amanah, Manajemen Kinerja

Submitted: 23-04-2022

Accepted: 30-08-2022

Islam sebagai agama universal mengatur semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ritual dan sosial. Dalam Islam, bekerja dipandang sebagai panggilan ilahi yang sesuai dengan fitrah manusia dan sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Prinsip amanah merupakan nilai penting dalam ajaran Islam, menekankan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Penelitian ini fokus pada implementasi prinsip amanah dalam kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta pada tahun 2017. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta melibatkan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengukuran, dan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta kinerja ASN. Prinsip amanah menjadi landasan utama dengan menekankan integritas, kejujuran, keandalan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber daya. Evaluasi kinerja dilakukan dengan sistem "merit



rating" menggunakan aplikasi *e-performance*. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang penerapan prinsip amanah dalam manajemen kinerja ASN di KPKNL Yogyakarta dan berpotensi meningkatkan pemahaman dan penerapan prinsip tersebut di instansi sejenis. Dengan penerapan yang kuat, KPKNL Yogyakarta diharapkan terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

*Keywords:*  
Zakat Management,  
Da'wah Development

### **ABSTRAK**

Islam is a universal religion regulates all aspects of life, including in the ritual and social fields. In Islam, work is seen as a divine vocation appropriate to human nature and as a means to achieve happiness in this world and the Hereafter. The principle of trust is significant in Islamic teachings, emphasizing integrity, honesty, and responsibility at work. This study focuses on the implementation of the principle of trust in the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Yogyakarta State Assets and Auction Service Office (KPKNL) in 2017. A qualitative research method was used by collecting data through interviews, observation, and documentation. The results of the analysis show that performance management at the Yogyakarta KPKNL involves planning, organizing, directing, controlling, measuring, and evaluating steps to improve organizational effectiveness and efficiency as well as ASN performance. The principle of trust is the main foundation by emphasizing integrity, honesty, reliability, responsibility and resource management. Performance evaluation is carried out using a "merit rating" system using the *e-performance* application. This research provides an in-depth understanding of the application of the principle of trust in ASN performance management at the Yogyakarta KPKNL and has the potential to increase the understanding and application of this principle in similar agencies. Yogyakarta KPKNL will continue to

---

improve its performance and provide quality services to the public whose implementation.

---

## Pendahuluan

Islam sebagai agama komprehensif dan universal merangkum seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk ritual (ibadah) dan sosial (muamalah). Ajaran Islam dapat diterapkan di semua waktu dan tempat hingga akhir zaman. Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai panggilan ilahi yang sesuai dengan fitrah manusia dan merupakan sarana untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Bekerja juga dipandang sebagai cara untuk mendekatkan diri kepada Allah. Islam mendorong setiap individu untuk berusaha sungguh-sungguh dalam menguasai pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang baik sebagai bentuk ibadah (Asifudin, 2004). Kesadaran terhadap kinerja individual seharusnya dipengaruhi oleh pemahaman keagamaan dan tanggung jawab, sehingga menjadi bagian integral dari karakter atau kepribadian seorang Muslim. Dalam Islam, prinsip kerja mencakup sifat amanah dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Amanah dalam Islam merupakan prinsip yang memiliki sifat *humanis-transenden* (Triyuwono, 2009). Prinsip ini menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas dan amanah yang diberikan. Dalam konteks kerja, amanah mengimplikasikan kewajiban untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menghormati hak-hak orang lain, dan menggunakan sumber daya dengan bijak. Prinsip amanah ini memberikan landasan moral yang kuat bagi perilaku kerja yang etis dan bertanggung jawab dalam perspektif Islam. *Humanis* diartikan sebagai hubungan antara sesama manusia, *Transenden*

diartikan sebagai hubungan manusia dengan Tuhannya.

Manajemen kinerja atau sering dikenal dengan *performance management* adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kelangsungan organisasi dalam melaksanakan manajemen kinerja mempunyai tujuan umum yaitu untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan (Dharma, 2013). Dapat dikatakan kebutuhan manajemen kinerja selalu berorientasi pada pengelolaan pelaksanaan kerja dan hasil kerja. Hal tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dari mulai peran pimpinan sampai dengan peran bawahan di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu yang sangat berharga dalam organisasi. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Dalam Islam juga banyak menjelaskan mengenai manajemen kinerja.

Penerapan prinsip amanah dalam manajemen kinerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tujuan organisasi secara menyeluruh. Prinsip ini menjadi pijakan moral yang menginspirasi setiap individu dalam melaksanakan kinerja mereka. Untuk menerapkan prinsip amanah dalam manajemen kinerja, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, handal, dan memiliki visi yang sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Hasil kerja dapat dikatakan baik, jika dalam penerapan kinerja pada instansi pemerintah yang mengelola kekayaan negara berpegang teguh pada prinsip amanah. Dengan menerapkan prinsip amanah disetiap kinerjanya tentu dapat memperkuat kinerja sumber daya

manusia supaya lebih memiliki tanggung jawab yang tinggi dan lebih terkendalikan lagi. Sehingga kinerja yang sudah diamanahkan oleh negara untuk mengelola kekayaan negara terhadap instansi tersebut dapat dijalankan dengan jujur, amanah, disampaikan dengan apa adanya, dan tentunya didasari dengan kemampuan yang cerdas untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta merupakan salah satu instansi di bawah Departemen Kekayaan Negara yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan. Meskipun tidak semua pegawai di dalamnya beragama Islam, prinsip amanah tetap diterapkan secara sadar maupun tidak. Sebagai instansi pemerintah, KPKNL Yogyakarta memiliki peran penting dalam mencapai tujuan instansi tersebut (DJKN, 2017). Peningkatan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal yang sangat penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan publik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN adalah penerapan prinsip amanah. Prinsip amanah, yang meliputi integritas, tanggung jawab, dan kejujuran, memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan etika kerja ASN. Sumber daya manusia yang aktif dan berperan penting merupakan faktor utama dalam pelaksanaan setiap kinerja di KPKNL Yogyakarta. Instansi ini, baik secara langsung maupun tidak, sadar maupun tidak, menerapkan prinsip amanah dalam kerjanya. Hal ini terbukti dari visi instansi yang menekankan profesionalisme dan akuntabilitas dalam pengelolaan kekayaan negara, serta misi untuk mewujudkan lelang yang efisien, transparan, akuntabel, adil, dan kompetitif sesuai dengan kepentingan masyarakat.

Penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara akan

memberikan manfaat bagi tim dan individu di dalam instansi tersebut. Adanya kinerja sangat mendukung tujuan menyeluruh instansi dengan mengkaitkan pekerjaan dari setiap pekerjaan dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Oleh karena itu, fokus dalam penelitian ini menitik-beratkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk meningkatkan keamanan dan kesadaran tentang pentingnya penerapan prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara, sehingga baik instansi maupun Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik dan penuh dengan tanggung jawab. Topik penelitian ini menarik untuk diteliti dengan alasan peneliti ingin menggali lebih dalam lagi sejauh mana implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun 2017. Maka berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berjudul: Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta tahun 2017.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan dalam konteks alamiah. Metode yang digunakan melibatkan peneliti sebagai instrumen utama, dengan pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, memecahnya menjadi unit-unit yang relevan, menyusunnya dalam pola-pola yang bermakna, memilih informasi yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat

dipahami baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi prinsip amanah pada kinerja ASN di KPKNL Yogyakarta tahun 2017, serta untuk menggambarkan dan menganalisis konteks yang terjadi secara alamiah dalam instansi tersebut (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui wawancara sebagai metode penggalian informasi dengan pertanyaan dan jawaban. Sasaran wawancara meliputi Direktur Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta, dengan tujuan memperoleh informasi tentang sejarah dan tujuan berdirinya KPKNL Yogyakarta, tujuan manajemen kinerja, evaluasi manajemen kinerja, dan penerapan prinsip amanah sebagai landasan manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta. Selain itu, pegawai KPKNL Yogyakarta juga menjadi sasaran wawancara untuk mendapatkan informasi tentang tujuan manajemen kinerja, evaluasi manajemen kinerja, dan penerapan prinsip amanah sebagai landasan manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta.

Dalam proses analisis data, dilakukan reduksi data yang melibatkan merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada informasi penting serta mencari tema dan pola yang muncul dari data. Selanjutnya, dilakukan penyajian data dengan cara mendisplay data yang telah direduksi. Penyajian data dapat dilakukan melalui uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, atau metode lain yang sesuai untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi data baik bagi peneliti maupun pihak lain yang berkepentingan (Sugiyono, 2008).

Kemudian dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal

yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel (Sugiyono, 2013).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Manajemen Kinerja Di KPKNL Yogyakarta**

Manajemen kinerja merupakan suatu aspek yang esensial dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, yang bertujuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan cara meningkatkan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta, sebagai instansi pemerintah yang penting di bawah Kementerian Keuangan dan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), tentu menerapkan manajemen kinerja dalam setiap aspek kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepatuhan Internal, diketahui bahwa manajemen kinerja sangat terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi KPKNL Yogyakarta sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, manajemen kinerja di instansi tersebut juga menjadi indikator kinerja Aparatur Sipil Negara dan koordinasi dalam mengelola kinerja dari berbagai aspek baik individu maupun organisasi, sehingga pencapaian kinerja dapat dievaluasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Proses pelaksanaan manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta, seperti yang dijelaskan oleh Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta, melibatkan penggunaan sistem balance

scorecard sebagai alat untuk merencanakan dan mencatat kinerja serta hasil kinerja. Sistem ini memungkinkan evaluasi kinerja instansi dan pegawai dalam jangka pendek dan jangka panjang, baik secara internal maupun eksternal. Pelaksanaan manajemen kinerja dimulai dengan perencanaan kontrak kinerja yang mencakup aturan terkait jam kerja, absensi menggunakan sistem finger print, reward, dan hukuman.

Dengan adanya proses perencanaan yang terstruktur dengan baik dalam pelaksanaan manajemen kinerja, tidak mengherankan jika gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Kementerian Keuangan kepada Aparatur Sipil Negara di KPKNL Yogyakarta lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa kementerian lainnya. Sebagai kementerian yang memiliki cakupan nasional, Kementerian Keuangan dapat menjadi contoh dan panduan yang baik bagi negara secara umum dan masyarakat secara khusus. Penjelasan Kepala Seksi Kepatuhan Internal menekankan bahwa semua peraturan mengacu pada Undang-Undang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Panjang (RPJMN), serta disesuaikan dengan Renstra dan program-program yang telah ditetapkan oleh presiden. Sebagai bagian dari pemerintah, KPKNL Yogyakarta wajib patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh negara dan presiden sebagai bentuk kepatuhan terhadap kebijakan negara.

Pelaksanaan manajemen kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) menggunakan pendekatan sistem *balance scorecard*. Implementasi sistem *balance scorecard* ini dimulai dengan pembuatan rencana kerja yang direpresentasikan dalam bentuk kontrak kinerja. Proses penyusunan kontrak kinerja ini melibatkan penyesuaian prosedur yang telah ditetapkan, sehingga dapat dilaksanakan oleh instansi dan Aparatur Sipil Negara dengan arahan dari Kepala Kantor dan Kepala Seksi terkait.

Setelah melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan, proses pengendalian dilakukan untuk memantau pelaksanaan kinerja agar sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Melalui pengendalian ini, evaluasi dilakukan untuk memastikan apakah pencapaian kinerja telah sejalan dengan tujuan yang ditetapkan atau masih perlu dilakukan penyesuaian.

Dalam konteks ini, sistem *balance scorecard* digunakan sebagai alat pengukuran dan pemantauan yang komprehensif. Pendekatan ini tidak hanya memperhatikan aspek keuangan, tetapi juga aspek non-keuangan seperti perspektif pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan organisasi. Dengan menggunakan sistem ini, KPKNL dapat mengukur pencapaian kinerja secara holistik dan menjaga keseimbangan antara berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Melalui penerapan sistem *balance scorecard*, KPKNL mampu mengarahkan upaya pengelolaan kinerja dengan lebih terstruktur dan efektif. Hal ini memungkinkan adanya pemantauan yang sistematis terhadap pelaksanaan kinerja dan peningkatan yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan sistem *balance scorecard* menjadi penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen kinerja di KPKNL.

Kegiatan perencanaan manajemen kinerja sudah tertuang dalam kerangka kinerja, dimana kerangka kinerja tersebut disusun berdasarkan pada Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 467 tahun 2014 tentang pedoman pengelolaan kinerja di Kementerian Keuangan. Dalam KMK sudah sangat jelas dan runtut diatur dengan secara rinci mulai dari perencanaan hingga kontrak kerjanya dari kementerian pusat dengan Eselon I, Eselon II, Eselon II, Eselon IV hingga sampai kepada pelaksanaanya.

Diperkuat dengan hasil wawancara mengenai indikator perencanaan manajemen kinerja dengan Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta yang menjelaskan bahwa:

“Jadi kalau indikator-indikatornya itu banyak sekali ya misalnya adanya nanti *time schedulanya* itu semua sudah rinci diatur. Biasanya nanti setiap tahun atau diawal tahun nanti biasanya setelah ada Kemenkeu one kontrak kinerja dengan Eselon I biasanya nanti ke Kanwil beserta Kepala Bidanganya akan dipanggil untuk menuangkan kekontrak kinerja selanjutnya ke Kemenkeu *two*nya, kemudian ke Kemenkeu *three*nya, kemudian akan ditindak lanjut ke Kemenkeu *four* dan Kemenkeu *five*.” (Setijadji, wawancara, 2018).

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa proses penjadwalan dan kontrak kinerja dalam konteks pemerintahan melibatkan beberapa indikator dan langkah-langkah berikut: Penjadwalan yang rinci: Adanya penjadwalan yang terperinci merupakan indikator penting dalam pengaturan kontrak kinerja. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengalokasikan sumber daya dengan efisien dan mencapai tujuan secara optimal. Konsultasi dengan Kementerian Keuangan: Setelah adanya kontrak kinerja antara Eselon I dan Kementerian Keuangan, Kanwil dan Kepala Bidang akan dipanggil untuk membahas kontrak kinerja berikutnya dengan pihak Kementerian Keuangan. Ini menunjukkan pentingnya kolaborasi dan koordinasi antara unit-unit organisasi dan Kementerian Keuangan dalam merumuskan kontrak kinerja. Proses hierarki dalam Kementerian Keuangan: Kontrak kinerja dari Kanwil dan Kepala Bidang akan ditindaklanjuti oleh berbagai tingkat di Kementerian Keuangan, seperti Kemenkeu two, Kemenkeu three, Kemenkeu four, dan Kemenkeu five. Hal ini menunjukkan adanya hierarki dalam pengambilan keputusan dan peninjauan kontrak kinerja di Kementerian Keuangan. Secara keseluruhan, hasil wawancara tersebut menggambarkan pentingnya penjadwalan yang

rinci, konsultasi dengan Kementerian Keuangan, proses hierarki dalam pengambilan keputusan, serta adanya potensi evaluasi dan monitoring dalam kontrak kinerja pemerintahan

Langkah berikutnya yang dilakukan oleh KPKNL indikator pengukuran kinerja. Berdasarkan data di lapangan Indikator Pengukuran Kinerja menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kinerja sudah menerapkan indikator pengukuran kinerja. Hal tersebut dibuktikan sudah dilaksanakan dengan efektif dan efisien karena sudah melakukan pekerjaan dengan benar. Kualitas kinerjanya tentu sudah dapat dipertanggungjawabkan karena sudah sesuai dengan IKU. Dari segi ketepatan waktu sudah ditentukan batasan penyelesaian pekerjaan hingga pembuatan laporan dengan jangka waktu 3 sampai dengan 4 hari. Pada tingkat produktivitas juga sudah tergolong efektivitas karena sudah diselesaikan dengan tepat waktu dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan mengenai tingkat keselamatannya sudah sangat diperhitungkan, kapan harus bekerja dan kapan harus beristirahat. Mengenai hal serupa juga dipaparkan oleh pegawai pada Sub Bagian Umum sebagai pengelola keuangan, yang memaparkan bahwa:

“Emmm heem nooo ada, nanti eeeee ketepatan waktu ini yaa kalau ketepatan waktu itu ada hubungannya juga nanti kan ada yang mengawasi atau monitor ya. Ya karena aku ngurusi bagian keuangan posisinya digaji dan tunjangan pekerjaankupun juga disorot juga sama Kanwil atau Kantor Wilayah, misalnya tanggal sekian ini kok belum ngirim ya nah kayak gitu yoo segera dikirim gitu dan konsekuensi dari keterlambatan itu sebenarnya gak ada juga sih, tapi teguran kayak gitu sih ho ooo jadi lebih bersifat ke moralnya atau pribadi saya sendiri.” (Wibisono, Wawancara, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan sebagai bahwa Ketepatan waktu: Ketepatan waktu merupakan faktor penting yang ada hubungannya dengan kontrak kinerja. Ada pengawasan atau monitoring

terhadap ketepatan waktu dalam mengirimkan laporan atau tugas keuangan. Dalam hal ini, Kanwil atau Kantor Wilayah bertanggung jawab untuk memantau kinerja keuangan dan menyoroiti jika ada keterlambatan. Konsekuensi dari keterlambatan: Meskipun tidak ada konsekuensi yang jelas dalam bentuk sanksi atau hukuman, teguran diberikan sebagai bentuk tanggapan atas keterlambatan tersebut. Konsekuensi yang lebih dominan lebih bersifat moral atau pribadi, sehingga menekankan pentingnya ketepatan waktu dan tanggung jawab individu. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan pentingnya ketepatan waktu dalam konteks pekerjaan keuangan. Meskipun konsekuensi langsung mungkin tidak ada, teguran moral atau pribadi diberikan untuk mendorong individu untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

Langkah selanjutnya dalam manajemen kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta evaluasi kinerja dilaksanakan setahun sekali dengan cara membandingkan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan terlebih dahulu dengan pencapaian kerjanya. Evaluasi kinerja dengan sistem “*merit rating*” pada instansi pemerintah utamanya menuntut Kepala Kantor maupun Kepala Seksi Bagian untuk menilai Aparatur Sipil Negeranya berdasarkan pada berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan atau kepribadian secara objektif. Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan yakni mencakup seperti elemen pengetahuan akan tugas pekerjaan yang dihadapi, *output* yang efektif, pengambilan keputusan dan akurasi kerja. Karakteristik kepribadian dapat mencakup aspek percaya diri, sikap, perilaku, inisiatif dan konsistensi. Penilaian pada setiap individu di lingkungan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta menggunakan DP3, hasil dari penilaian

perindividu itu akan dikirim ke Kantor Pusat di Jakarta. Penerapan penilaian atau evaluasi di Kementerian Keuangan sekarang berbeda dengan yang dahulu, karena untuk penilaian yang sekarang itu lebih terintegrasikan atau menyatu dibandingkan dengan yang dahulu secara terpisah.

Untuk menilai dan mengevaluasi hasil pencapaian kinerja para Aparatur Sipil Negara berupa penilaian kinerja dalam bentuk presentase. Pelaksanaan evaluasi dengan menggunakan aplikasi *e-performance* setiap tahun dilaksanakan sebanyak 2 kali yaitu pada semester 1 dan semester 2. Dari situlah nanti dapat dilihat hasil presentase penilaian selama bekerja mengenai tinggi dan rendahnya nilai kinerja Aparatur Sipil Negara. Semua itu tentunya sudah ada peraturan dan kebijakannya mengenai tata cara kinerja dan disiplin pegawai. Seluruhnya pasti dievaluasi dari mulai Kepala Kantor, Kepala Seksi Bagian, maupun sesama Aparatur Sipil Negara, dalam segi mengevaluasi kalau Kepala Kantor nantinya akan dinilai oleh atasan Kepala Kantor yaitu Kepala Kantor Wilayah, kemudian Kepala Seksi Bagian akan dinilai oleh sesama Kepala Seksi Bagian, Kepala Kantor, dan bawahannya.

Sistem evaluasi kinerja dengan model *merit rating*, dimana evaluasi kinerja tersebut evaluasi atau penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan atau kepribadian secara objektif. Seperti yang telah ditegaskan dan dipaparkan oleh Kepala Kantor dan Kepala Seksi Bagian Kepatuhan Internal. Dimana faktor pekerjaan yang dievaluasi atau dinilai mencakup seperti pengetahuan akan tugas pekerjaan yang dihadapi, *output* yang dihasilkan, dan akurasi kerja. Adapun karakteristik kepribadian sendiri mencakup aspek percaya diri, sikap, perilaku, inisiatif.

### **Prinsip Amanah Di KPKNL Yogyakarta**

Prinsip-prinsip yang berhubungan dengan perilaku, moral, dan etika

memiliki peran penting dalam membentuk kebiasaan yang mendukung visi dan misi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Prinsip-prinsip ini mengatur bagaimana Aparatur Sipil Negara seharusnya berperilaku, bertindak, dan berinteraksi baik di dalam maupun di luar instansi, termasuk dalam hubungan dengan para pemangku kepentingan (stakeholder). Salah satu prinsip yang relevan adalah prinsip amanah. Amanah merupakan tanggung jawab yang melekat pada individu dalam menjalankan kewajiban, dengan cara melaksanakan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai Kementerian Keuangan. Pada konteks Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta, prinsip amanah menjadi kunci dalam mencapai cita-cita instansi tersebut.

Pentingnya prinsip amanah tercermin dalam konsep tanggung jawab para Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan amanah yang telah dipercayakan kepada mereka, sejalan dengan tujuan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Amanah dapat merujuk kepada berbagai aspek pekerjaan, termasuk aspek yang berkaitan dengan urusan negara. Oleh karena itu, setiap Aparatur Sipil Negara memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh negara. Prinsip amanah juga mencakup nilai kejujuran, transparansi, dan bertanggung jawab terhadap Allah SWT, seperti yang diungkapkan oleh Pelaksana Sub Bagian Umum bagian Kepegawaian. Prinsip amanah ini menjadi cerminan dari integritas dan kesadaran akan tanggung jawab yang melekat pada Aparatur Sipil Negara. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, diharapkan Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi, integritas, dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kepercayaan yang diberikan

oleh negara Oleh karena itu dalam menyikapi hal diatas Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta menjelaskan mengenai point nilai-nilai Kementerian Keuangan yang termasuk dalam prinsip amanah bahwa:

“Kalau kitakan punya nilai-nilai Kementerian Keuangan yang 5 ya jadi ada integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan ya. Kalau itu yang lebih amanah pasti yang integritas, karena integritas itu semuanya kita mengedepankan integritas walaupun nilai-nilai itu sendiri tidak bisa dipisah-pisahkan karena kita sudah cetuskan itu semua. Sebenarnya semuanya ada kaitannya tapi kalau yang lebih ya integritas karena kita harus menjaga integritas. Kalau tentara mengatakan NKRI harga mati kalau kami integritas itu yang harga mati gitu.” (Setijadji, wawancara, 2018)

Nilai-nilai Kementerian Keuangan mempunyai pemaknaan dan tolok ukur perilakunya masing-masing. Namun menurut Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta dari nilai-nilai Kementerian Keuangan tersebut yang lebih mengarah pada prinsip amanah yakni integritas, karena para Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mengedepankan integritas walaupun nilai-nilai itu sendiri tidak bisa dipisah-pisahkan dan semuanya terdapat keterkaitan. Integritas sendiri memiliki bentuk tolok ukur perilaku yang meliputi bersikap jujur, tulus dan dapat dipercaya, selian itu juga menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal tercela.

“... prinsip amanah ya sangat perlu karena memang dengan dilengkapinya dengan prinsip amanah kita itu bekerja benar-benar dengan hati. Caranya kita bekerja sesuai dengan syariah, walaupun negara kita adalah negara Pancasila ya tapi kan itu eee saya rasa sih prinsip-prinsip itu sudah bersifat umum tidak hanya mengikat umat muslim saja ya. Nyatanya bank saja sekarang orang banyak yang lebih suka bank Syariah, jadi memang prinsip-prinsip Syariah itu ya bisa dikatakan ada keunggulannya yang bisa dipakai secara umum atau *general* bukan hanya untuk kita umat muslim saja.” Setijadji,

wawancara, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip amanah memiliki kepentingan yang signifikan dalam konteks pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Prinsip amanah memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan kesungguhan hati dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Meskipun negara kita menganut Pancasila sebagai dasar negara, prinsip-prinsip amanah tidak hanya berlaku untuk umat Muslim saja. Prinsip-prinsip tersebut memiliki nilai-nilai yang dapat diterapkan secara umum dan berlaku bagi semua individu. Hal ini terbukti dengan banyaknya orang yang memilih bank syariah sebagai pilihan mereka, karena prinsip-prinsip syariah tersebut memiliki keunggulan yang dapat diterapkan secara umum dan bukan hanya untuk umat Muslim.

Dengan kata lain, prinsip-prinsip amanah dan syariah dapat menjadi pedoman yang relevan dan bermanfaat dalam lingkup yang lebih luas, termasuk dalam konteks kinerja dan tanggung jawab di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Prinsip-prinsip ini mempromosikan integritas, tanggung jawab, dan nilai-nilai moral yang esensial dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Dalam kesimpulannya, prinsip-prinsip amanah dan syariah memiliki keunggulan yang dapat diterapkan secara umum dan bukan hanya terbatas pada umat Muslim. Prinsip amanah sangat relevan dalam membentuk kinerja yang berkualitas dan dapat menjadi pedoman bagi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan integritas dan kesadaran moral yang tinggi

Berdasarkan penjelasan dari Kepala Seksi Kepatuhan Internal

tersebut mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan pada Seksi Kepatuhan Internal yakni mengawasi dan memastikan kinerja para Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta. Pengawasan tersebut diimbangi dengan *amar ma'ruf nahi munkar* dalam artian selalu mengajak dan memberi contoh pada hal kebaikan dan mencegah dari hal tercela atau buruk, karena hal buruk bisa menimpa siapa saja dan kapan saja dengan berbagai bentuk seperti melakukan pungli, atau menerima gratifikasi, dan lain sebagainya. Sebagai contoh penerapan prinsip amanah yang diterapkan oleh Kepala Seksi Kepatuhan Internal dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Seksi harus jadi panutan untuk dicontoh bawahan atau staf pelaksananya. Hal tersebut dapat dimulai dari hal kecil seperti berangkat pagi dan sebelum pukul 07.00 WIB biasanya sudah sampai kantor, kemudian pulang pukul 17.00 WIB terkecuali jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan lebih dari pukul 17.00 WIB sehingga dituntut untuk lembur. Selain itu, menepati ketentuan jam istirahat siang mulai pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB, jadi harus beristirahat sesuai dengan kebutuhan dan jika sudah dirasa cukup atau selesai melaksanakan istirahat segera kembali keruangan kembali. Namun jika ada keperluan mendesak yang mengharuskan untuk keluar maka Kepala Seksi Kepatuhan Internal pamt dengan staf pelaksananya yang ada diruangannya terlebih dahulu.

Hal-hal kecil tersebut dapat ditularkan sehingga harapannya bisa menjadi perangsang mengenai kebiasaan baik bagi para Aparatur Sipil Negara atau staf pelaksana dibawahnya. Sebenarnya yang berat itu adalah memberi contoh sehingga dapat dijadikan panutan bagi staf pelaksana dibawahnya. Bentuk implementasi prinsip amanah itu bisa banyak hal, sebenarnya para Aparatur Sipil Negara melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan SOP itu sudah dapat tergolong dikatakan amanah. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, para Aparatur Sipil Negara sudah digaji dengan menggunakan uang dari anggaran negara yang diperoleh dari rakyat, tentu harus melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, para Aparatur Sipil Negara harus bekerja secara bersih tidak menerima gratifikasi yang bersifat suap dalam bentuk apapun walaupun itu dalam ucapan terima kasih sudah seleyaknya tidak boleh menerima.

Penegasan dari Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tersebut menyampaikan atas pengarahan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia Ibu Sri Mulyani Indrawati pada awal tahun mencanangkan untuk semua kantor pelayanan yang berada dibawah Kementerian Keuangan harus menerapkan zona integritas seperti yang telah dijelaskan oleh Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta mengenai point nilai-nilai Kementerian Keuangan yang lebih mengarah pada prinsip amanah yaitu pada point integritas. Makna integritas tersebut para Aparatur Sipil Negara dituntut harus bekerja dengan sebaik-baiknya, tidak boleh menerima gratifikasi dalam bentuk apapun. Pada seluruh lingkungan Kementerian Keuangan khususnya dalam hal ini Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta harus menciptakan wilayah kerja yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Wilayah Kementerian Keuangan mencanangkan zona integritas untuk menuju WBK (Wilayah Kerja Bebas Korupsi) dan WBDM (Wilayah Bersih Dalam Melayani), sehingga lebih mengedepankan pelayanan kepada masyarakat ataupun *stakeholder*.

Menurut penjelasan Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta untuk meningkatkan keamanan dalam bekerja, salah satu cara yang dapat dilakukan yakni Kementerian Keuangan memanggil

Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta untuk memberikan diklat atau pelatihan yang dapat menunjang pencapaian pekerjaan secara maksimal, sehingga harapannya lebih menguasai pekerjaan dan lebih memahami tentang penyelesaian pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Penerapan prinsip amanah pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta telah sesuai dengan surah *Al-Anfal* ayat 27

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui (Al-Anfal ayat 27)*

Prinsip amanah memiliki relevansi yang kuat dalam konteks manajemen kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di KPKNL, para Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan untuk menerapkan prinsip amanah sebagai salah satu nilai inti dalam melaksanakan manajemen kinerja.

Dalam konteks manajemen kinerja, prinsip amanah menekankan pentingnya para ASN untuk menjalankan tugas dengan penuh kejujuran, integritas, dan tanggung jawab. Mereka diamanatkan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan hukum, peraturan, dan prosedur yang berlaku dalam lingkungan kerja KPKNL Yogyakarta. Prinsip ini menekankan perlunya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, instansi, dan masyarakat terhadap kualitas kinerja mereka. Dengan menerapkan prinsip amanah, para ASN di KPKNL Yogyakarta diharapkan bekerja dengan dedikasi dan konsistensi dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka

diwajibkan untuk menjalankan tugas dengan itikad baik, menghindari tindakan korupsi, penyelewengan, atau pelanggaran etika yang dapat merugikan kepentingan negara dan masyarakat. Prinsip amanah juga mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, profesional, dan bertanggung jawab terhadap hasil yang dihasilkan.

Di Dalam manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta, prinsip amanah dapat diwujudkan melalui berbagai langkah, seperti pembuatan kontrak kinerja yang jelas dan transparan, penggunaan sistem pengawasan yang efektif, dan penerapan sistem reward dan punishment yang adil. Para ASN juga diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan menjaga integritas dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan harapan. Dengan menerapkan prinsip amanah dalam manajemen kinerja, KPKNL Yogyakarta dapat membangun budaya kerja yang terpercaya, efisien, dan berintegritas tinggi. Hal ini akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap kinerja KPKNL Yogyakarta sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kekayaan negara.

## **Kesimpulan**

Manajemen kinerja yang diterapkan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Yogyakarta dan prinsip amanah yang menjadi landasan yang penting. Melalui langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengukuran, dan evaluasi, KPKNL Yogyakarta berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi serta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat. Dalam proses perencanaan, penjadwalan yang terperinci memungkinkan alokasi sumber

daya yang efisien, sedangkan kontrak kinerja antara Eselon I dan Kementerian Keuangan didiskusikan bersama Kanwil dan Kepala Bidang serta ditinjau oleh berbagai tingkat di Kementerian Keuangan. Implementasi sistem balance scorecard membantu dalam mengukur dan memantau kinerja secara komprehensif, termasuk aspek keuangan dan non-keuangan, untuk mengarahkan upaya pengelolaan kinerja dengan lebih terstruktur dan efektif.

Ketepatan waktu menjadi faktor penting dalam kontrak kinerja, dan pengawasan terhadap keterlambatan dilakukan tanpa sanksi yang jelas, namun dengan memberikan teguran sebagai respons terhadap keterlambatan tersebut. Evaluasi kinerja dilakukan setahun sekali dengan menggunakan sistem "merit rating" berdasarkan berbagai faktor dan karakteristik pekerjaan atau kepribadian. Pelaksanaan evaluasi kinerja dilakukan dua kali setahun melalui aplikasi e-performance.

Prinsip amanah menjadi prinsip utama dalam manajemen kinerja di KPKNL Yogyakarta, yang mencakup integritas, kejujuran, keandalan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber daya. Dengan mengedepankan prinsip amanah ini, KPKNL Yogyakarta memastikan bahwa kinerja ASN dilakukan dengan integritas dan tanggung jawab yang tinggi, serta membangun kepercayaan antara pemerintah dan masyarakat. Dalam konteks KPKNL Yogyakarta, manajemen kinerja dan prinsip amanah berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Proses manajemen kinerja melalui langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengukuran, dan evaluasi serta implementasi sistem balance scorecard telah memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan efektif dalam mengelola kinerja organisasi.

Prinsip amanah yang mencakup integritas, kejujuran, keandalan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber daya menjadi landasan moral yang

penting dalam memastikan bahwa kinerja ASN dilakukan dengan integritas dan tanggung jawab yang tinggi. Dengan menerapkan prinsip amanah, KPKNL Yogyakarta dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerjanya serta membangun kepercayaan antara pemerintah dan masyarakat. Melalui langkah-langkah manajemen kinerja yang terstruktur dan penerapan prinsip amanah yang kuat, diharapkan KPKNL Yogyakarta dapat terus meningkatkan kerjanya, mencapai tujuan organisasi dengan baik, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

## Referensi

- Abdullah, H., M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afni, Inon. (2015). "Evaluasi Kinerja Karyawan PT Nur Ramadani Wisata Yogyakarta". *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Yogyakarta: (tidak diterbitkan).
- Adhitya Wahyu Nugroho. (2015). "Implementasi Manajemen Kinerja Pada Pengelolaan SMA Muhammadiyah Bantul DIY". *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Yogyakarta: (tidak diterbitkan).
- Ahmad Janan Asifudi. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Dokumentsi berupa buku yang diterbitkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia – Biro Sumber Daya Manusia, dengan judul *Sosialisasi Peraturan*
- Herianingrum, Sri dkk. (2015). Implementasi Nilai-Nilai Amanah pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor di Ponorogo, *Jurnal*, Vol 1.

- Iwan Triyuwono. (2009). *Perspektif Metodologi, dan Teori Akuntansi Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jujur, Amanah dan Bijaksana dalam Pekerjaan, Brunei Darussalam, Pusat Dakwah Islamiyah Kementerian Hal Ehwal Ugama. tt.
- Surya Dharma. (2013). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yosi Prasetyo Utomo. (2014). “Manajemen Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak ‘Aisyiyah Bustanul Athfal (ABA) Kembaran Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta’”. *Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga.
- Tody Teguh Rohaga. (2014). “Implementasi Manajemen Kinerja Di Perum PHT”, *Jurnal*, Vol. 10:2.
- [www.djkn.kemenkou.co.id](http://www.djkn.kemenkou.co.id), diakses pada tanggal 4 September 2017, pukul 14.00 WIB.