

**ANALISIS KINERJA BADAN PENDAPATAN DAERAH PASCA  
PEMBERHENTIAN TENAGA HONORER TAHUN 2017 KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**

**Oleh**  
**Wetry Kurnia Sari (1401112286)**  
**wetrikurnia89@gmail.com**

**Pembimbing : Zaili Rusli**  
Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax 0761-63272

***Abstract***

*Human resource factor is an important element that is considered by the organization, because human resources with good performance are needed to support the successful implementation of organizational activities. In the absence of human resources with good performance, it will be difficult for an organization to achieve its stated goals. The purpose of this study is to determine the performance of Regional Income Agency Post-Dismissal of honorary workers in 2017 Kuantan Singingi Regency and to determine the factors that affect the performance of Regional Income Agency Post-Dismissal of honorary workers in 2017 Kuantan Singingi Regency. The location of this study is in the District Revenue Agency Kuantan District Singingi. Data collection techniques of this study are documentation, interviews and observations. Analysis of data used by researchers is a reasoning analysis of the phenomena that will be studied, after the data collected through observation techniques and interviews then analyze the data descriptively. Based on the results of the discussions that have been described on the performance of Regional Income Agency Post-Dismissal of honorary workers in 2017 Kuantan Singingi Regency has not been running with the maximum. Based on the five indices used in this study, it is known that there are still many parts of the work that have not run with the maximum. Although the regional revenue agency of Kuantan Singingi has designed and made programs that are very good, the limited funds and human resources are the obstacles.*

**Keywords:** *Performance, Honorary employee*

## Latar Belakang

Terkait tenaga honorer yang dirumahkan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi hingga akhir tahun lalu dengan jumlah 2.946 orang, Bupati Kuansing Drs. H. Mursini, M.Si mengatakan untuk tahun 2017 ini pemerintah belum melakukan perjanjian kontrak baru, dan akan dilakukan pengkajian lebih lanjut, yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta kemampuan keuangan daerah. Hal tersebut disampaikan Bupati Kuansing Drs. H. Mursini, M.Si, saat menyampaikan jawaban pemerintah, terhadap pandangan umum fraksi-fraksi, terkait Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kuansing 2016-2021 (Tribun Pekanbaru, 20 Desember 2016).

Sebagaimana diketahui, pasca dirumahkannya ribuan tenaga honorer, hal ini mendapatkan perhatian serius DPRD Kuansing yang disampaikan pada pandangan umum Fraksi-fraksi pada sidang paripurna, dimana para Fraksi di DPRD minta tenaga honorer yang dirumahkan, agar segera diperpanjang SK-nya. Karena hal ini menyangkut hajat hidup orang banyak dan bertambahnya jumlah pengangguran di Kuansing.

Setelah diberhentikannya seluruh pegawai honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi, otomatis pelayanan publik sedikit terganggu, terutama di tempat-tempat pelayanan vital, seperti di Badan Pendidikan, Badan Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Badan Pendapatan Daerah, Sekretariat DPRD Kuansing, Satpol PP Kuansing dan instansi-instansi lainnya.

Salah satu instansi pemerintah yang mengalami perumahan tenaga honorer

adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Penulis memilih Badan ini sebagai objek penelitian dikarenakan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu Badan instansi pemerintah yang berperan penting dalam jalannya pemerintahan. Berikut ini adalah jumlah pegawai negeri sipil dan honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016-2017.

Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja dari kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Berikut ini adalah beberapa fenomena yang diamati penulis setelah pasca perumahan tenaga honorer dilingkungan instansi Kuantan Singingi:

1. Menurunnya realisasi pencapaian kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang dilihat pada tahun 2015 sebelum perumahan tenaga honorer dan setelah perumahan honorer realisasi pencapaian kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi menurun dari 65,45% menjadi 63,46% pada tahun 2017.
2. Masih berlangsungnya penurunan kinerja pencapaian kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun kedua yaitu 2017 yang hanya mampu mencapai target realisasi 63,46%.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul **“ANALISIS KINERJA BADAN PENDAPATAN DAERAH PASCA PEMBERHENTIAN TENAGA HONORER TAHUN 2017 KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**.

## Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi?

## Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun mamfaat penelitian ini adalah:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan serta pengalaman-pengalaman yang penulis peroleh selama perkuliahan dan selama mengadakan penelitian
2. Sebagai bahan masukan dan informasi serta pertimbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam aspek yang sama ataupun dalam bidang yang sama maupun dalam

bidang yang lain yang berhubunganserta sebagai referensi bagi para peneliltain yang berminat dalam hal ketenagakerjaan.

## Konsep Teori

### 1. Kinerja Organisasi

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerjamerupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Keban, menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian

hasil “*the degree of accomplishment* “ atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan (Keban, 2003:43). Menurut Steers pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Steers, 2003:67).

## 2. Indikator Kinerja Organisasi

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mahsun, 2006:71). Sementara menurut Lohman (2003) indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses dengan pedoman pada target-target dan tujuan organisasi (dalam Mahsun, 2006:71).

Berkaitan dengan kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik ini dikemukakan oleh Agus Dwiyanto ialah sebagai berikut “kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional.

Organisasi publik memiliki *stakeholders* yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. *Stakeholders* dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stakeholders* juga menjadi berbedabeda” (Dwiyanto, 2008: 49).

Indikator-Indikator atau kriteria-kriteria tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

### b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara mudah dan murah yang dapat diperoleh dari media massa dan diskusi publik.

### c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukan sebagai salah satu indikator kinerja organisasi publik karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan publik karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

### d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik

itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

#### e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat (Dwiyanto, 2008 : 50-51).

### 3. Tujuan Penilaian Organisasi

. Penilaian yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan yang antara lain :

- 1). Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi,
- 2). Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decisio*, dan 3). Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan antara lain 1). Prestasi riil yang dicapai individu, 2). Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja dan 3). Prestasi-pestasi yang dikembangkan (Alwi, 2001 : 187).

Sedangkan menurut Mahsun tujuan penilaian kinerja organisasi agar dapat mengidentifikasikan strategi dan perubahan operasional apa yang dibutuhkan serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut. Pengukuran kinerja menyediakan dasar bagi organisasi untuk menilai:

1. Bagaimana kemajuan atas sasaran yang telah ditetapkan.
2. Membantu dalam mengenali area-area kekuatan dan kelemahan.
3. Menunjukkan bagaimana kegiatan mendukung tujuan organisasi.

4. Menentukan tindakan yang tepat untuk meningkatkan organisasi.
5. Membantu dalam membuat keputusan dan langkah inisiatif.
6. Mengutamakan alokasi sumber daya.
7. Meningkatkan produk-produk dan jasa-jasa kepada pelanggan (Mahsun, 2006:35).

### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi

Menurut Salusu menyatakan bahwa ada dua kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu kapabilitas organisasi dan lingkungan eksternal, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### A. Kapabilitas organisasi

Kapabilitas organisasi yaitu konsep yang dipakai untuk menunjuk pada kondisi lingkungan internal yang terdiri atas dua faktor strategi, yaitu kekuatan dan kelemahan. Kekuatan adalah situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif, yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategi dalam mencapai sasarannya; sedangkan kelemahan adalah situasi dan ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya. Kedua faktor ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Faktor yang perlu diperhitungkan dalam melihat kemampuan internal organisasi antara lain; struktur organisasi, sumberdaya baik dana maupun tenaga, lokasi, fasilitas yang dimiliki, integritas seluruh karyawan dan integritas kepemimpinan.

#### B. Lingkungan eksternal

Kondisi yang kedua adalah lingkungan eksternal, yang terdiri atas dua faktor strategi, yaitu peluang dan

ancaman atau tantangan. Peluang sebagai situasi dan faktor-faktor eksternal yang membantu organisasi mencapai atau bahkan bisa melampaui pencapaian sasarnya; sedangkan ancaman adalah faktor-faktor eksternal yang menyebabkan organisasi tidak dapat mencapai sasarnya. Dalam mengamati lingkungan eksternal, ada beberapa sektor yang peka secara strategi, artinya bisa menciptakan peluang, atau sebaliknya merupakan ancaman. Perkembangan teknologi misalnya, peraturan perundangundangan, atau situasi keuangan, dapat saja memberi keuntungan atau kerugian bagi organisasi (Salusu, 2001:53).

Berdasarkan pendapat dari diatas maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan internal dan eksternal serta pemberian penghargaan sehingga dapat memicu peningkatan kinerja. Penilaian kinerja yang disertai penghargaan dapat memotivasi dan memicu peningkatan kinerja. Namun terdapat beberapa kelemahan di dalam penerapannya seperti faktor internal yaitu kelemahan ialah ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak

dapat mencapai sasarnya serta penerapan *reward* yang salah pada suatu organisasi sehingga menurunkan kinerja didalam suatu organisasi.

Menurut Mahsun dalam bukunya *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* menyebutkan bahwa *Reward* dapat mengubah perilaku seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Pada dasarnya ada dua tipe *reward* yang dapat memotivasi dan memicu peningkatan kinerja yaitu *social reward and psychic reward*. *Socialreward* adalah pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi. Sedangkan *psychic reward* datang dari

*self esteem* (berkaitan dengan harga diri), kepuasan diri dan kebanggan atas hasil yang dicapai.

## **Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu menggambarkan keadaan subjek dan objek, baik seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain sebagainya serta memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada pada saat penelitian dilakukan dengan cara menggambarkan berdasarkan fakta – fakta yang ada di lapangan dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di lakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Peneliti memilih lokasi ini sebab fenomena permasalahan ditemukan pada tempat ini.

### **3. Informan Penelitian**

Informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterangan kepada peneliti untuk mencari jawaban atas permasalahan. Informan digunakan sebagai objek informal bagi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi
2. Kepala Bidang Penerimaan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi
3. Kepala bidang penagihan, keberatan dan pemeriksaan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

4. Kepala bidang pendaftaran, penilaian dan penetapan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pemilihan informan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu pengambilan informan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

#### 4. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

- 1 Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian dengan melakukan wawancara dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Wawancara berisi mengenai kinerja pegawai mengenai produktivitas kerja, kualitas, responsivitas dan akuntabilitas kerja badan.
- 2 Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam bentuk data struktur organisasi, serta sistem yang berlaku seperti dokumentasi sasaran kerja pegawai, jumlah pegawai dan target kerja pegawai, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Observasi adalah usaha untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan dengan objek penelitian guna mendapatkan informasi yang ada hubungannya dengan penelitian. Peneliti mengobservasi

keadaan kinerja organisasi Bapenda.

##### b. Wawancara ( Interview )

Wawancara adalah mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

##### c. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menghimpun dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun media elektronik yang berhubungan dengan pengambilan data.

#### 2. Analisis Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu pengolahan data atau informasi yang diperoleh di lapangan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan. Melalui teknik ini, akan digambarkan seluruh data atau fakta yang diperoleh dengan mengembangkan kategori-kategori yang relevan dengan berpedoman pada teori-teori yang sesuai. Semua hasil data tersebut dikumpulkan dan dipelajari sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi

Penelitian ini mengkaji masalah kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca

Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi yang diukur dengan indikator berikut ini:

### **1. Produktivitas**

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. dengan kata lain dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Berdasarkan pada wawancara penelitian dapat digambarkan bahwa produktivitas organisasi bisa dicapai melalui produktivitas individu (karyawan) dan produktivitas institusional. Meskipun demikian, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas juga bukan hal yang mudah. Hal ini dapat dilihat dari kurang optimalnya jumlah SDM yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi setelah pemberhentian tenaga honorer. Namun disamping itu Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi tetap mengusahakan agar Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dapat bekerja semaksimal mungkin dengan keterbatasan SDM yang dimiliki.

### **2. Kualitas Layanan**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam memberikan

pelayanan publik. Pegawai atau karyawan selaku sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakan pelayanan publik seharusnya memiliki pengetahuan, kemampuan handal, keahlian, sikap dan perilaku yang baik. Sumber daya manusia (SDM) perlu ditingkatkan, terlebih lagi pada instansi pemerintah atau lembaga pemerintah lainnya yang bergerak pada bidang pelayanan publik.

Berdasarkan wawancara penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan menjadi penting artinya ketika dalam organisasi timbul permasalahan yang terkait dengan tuntutan kualitas pelayanan. Menurut responden untuk menjaga kualitas sebuah badan organisasi harus memulai berpikir kearah peningkatan kualitas pelayanan dan kesadaran untuk mengembangkan organisasinya melalui berbagai aspek, mulai dari perhatian terhadap target organisasi, sarana dan prasarannya, serta kualitas sumberdaya manusianya serta akuntabilitasnya adalah sebuah perubahan yang berarti.

### **3. Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan wawancara penelitian diketahui bahwa tingkat responsivitas BAPENDA masih kurang maksimal. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan masyarakat sesuai kebutuhan dari aspirasi masyarakat

#### **4. Responsibilitas**

Responsibilitas (tanggung jawab) adalah tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang berhubungan dengan peran seseorang kepada pihak yang dilayani. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

Responsibilitas Badan pendapatan Daerah Kuantan Singingi masih berada pada kategori kurang maksimal dikarenakan terdapat beberapa instansi yang belum terlayani dengan maksimal.

#### **5. Akuntabilitas**

akuntabilitas publik menetapkan pengertian akuntabilitas yakni kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawaban fiskal, manajeria dan program. Ini berarti bahwa akuntabilitas berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi (penilaian) mengenai standard pelaksanaan kegiatan, apakah standar yang dibuat sudah tepat dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, dan apa bila dirasa sudah tepat, manajemen

memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan standard-standard tersebut.

Akuntabilitas Badan pendapatan Daerah Kuantan Singingi masih belum sesuai dengan yang diharapkan dikarenakan masih banyak tanggung jawab BAPENDA yang belum terlaksana dengan maksimal

#### **B. Faktor yang mempengaruhi kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi.**

Adapun faktor penghambat adalah kekurangan jumlah SDM yang menyebabkan program tidak berjalan secepat inginkan. Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi ini pada dasarnya sudah berusaha semaksimal mungkin membuat program-program agar seluruh pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Walaupun pada kenyatannya didalam lapangan tetap saja masih ada kekurangan . Kekurangan SDM sejak tenaga honorer dirumahkan karena kurangnya APBD Kabupaten Kuantan Singingi. Namun SDM yang tersisa dikantor kita tetap mengikuti peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai kinerja Badan pendapatan Daerah Pasca Pemberhentian tenaga honorer tahun 2017 Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

1. Badan pendapatan Daerah Kuantan Singingi memiliki produktivitas yang baik. Pegawai tinggal mengikuti SOP yang ada, jika dalam pengaplikasiannya

- masih terdapat kekuarangan maka kerja akan ada evaluasi serta Suvervisi pekerjaan pegawai dalam bersama-sama mencapai tujuan organisasi.
2. Responsibilitas Badan pendapatan Daerah Kuantan Sengingi masih berada pada kategori kurang maksimal dikarenakan terdapat beberapa instansi yang belum terlayani dengan maksimal.
  3. Badan pendapatan Daerah Kuantan Sengingi memiliki kualitas yang kurang baik sebab masih banyaknya target realisasi yang belum tercapai.
  4. Akuntabilitas Badan pendapatan Daerah Kuantan Sengingi masih belum sesuai dengan yang diharapkan dikarenakan masih banyak tanggung jawab BAPENDA yang belum terlaksana dengan masksimal
  5. Adapun faktor penghambat adalah kekurangan jumlah SDM yang menyebabkan program tidak berjalan secepat inginkan. Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi ini pada dasarnya sudah berusaha semaksimal mungkin membuat program-program agar seluruh pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Walaupun pada kenyatannya didalam lapangan tetap saja masih ada kekurangan . Kekurangan SDM sejak tenaga honorer dirumahkan karena kurangnya APBD Kabupaten Kuantan Singingi. Namun SDM yang tersisa dikantor kita tetap mengikuti peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

## SARAN

Adapun saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki produktivitas kerja Makan BAPENDA diharapkan menambah kuota SDM agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.
2. Untuk meningkatkan kualitas, respon dan akuntabilitas kinerja pegawai agar ditingkatkan dengan cara pengawasan lebih pada tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.
3. Untuk mengurangi faktor penghambabt kinerja agar memberikan pelatihan atau sosialisasi dalm bekerja sehingga pegawai mampu dalam menjalankan semua tanggungjawabnya
4. Memberikan pandangan kepada pegawi dalam berperilaku kepada sesama pegawai ataupun atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. 2006. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Baddu,Irwan. 2007. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai*,Fakultas Ilmu Administrasi Uneversitas Brawijaya: Malang
- Basri, A. F. M., dan RivaiV.2009.*Performance*

- Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.Anwar.P.2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2004. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*, Cetakan ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmaynti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiono, 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta,
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara*. Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

### **Dokumen**

- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara 2016 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*