

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Nurul Maulida¹, Irza Setiawan², Agus Sya'bani Arlan³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : maulidanurul12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara serta faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik, hal ini dapat dilihat dari aspek kinerja yakni: *Pertama* Kualitas, pada indikator hasil kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah cukup baik, sesuai dengan tugas pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah cukup baik. *Kedua* kuantitas Kerja Pegawai pada indikator waktu yang dilakukan untuk melaksanakan tugas cukup baik, kecepatan kerja juga sudah cukup baik. *Ketiga* pelaksanaan tugas pada indikator pekerjaan yang akurat kurang baik, keahlian kerja kurang baik. *Keempat* tanggung jawab pegawai dari indikator kesadaran cukup baik, kewajiban cukup baik. Adapun faktor penghambat adalah kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya sarana dan prasarana. Kedua faktor pendukung adalah adanya kompensasi atau intensif kerja dan tanggung jawab pekerjaan. Adapun saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak-pihak terkait, agar sebaiknya menambahkan sarana dan prasarana yang masih kurang dan mengarahkan tugas kepada pegawai sesuai setiap tugas yang diberikan.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, BPPD

ABSTRACT

The aim of this research is to determine employee performance at the North Hulu Sungai Regency Regional Revenue Agency Office and the influencing factors. This research method uses a qualitative approach with a qualitative descriptive research type. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The performance of employees at the North Hulu Sungai Regency Regional Revenue Agency Office is quite good, this can be seen from the performance aspect, namely: Firstly, Quality, the indicator of employee work results at the Regional Revenue Agency Office is sufficient. good, in accordance with the duties of employees at the Regional Revenue Agency Office quite well. Both employee work quantities in terms of the time spent carrying out tasks are quite good, the speed of work is also quite good. Third, the implementation of tasks on accurate work indicators is not good, work skills are not good. The four employee responsibilities from the awareness indicators are quite good, obligations are quite good. The inhibiting factors are the lack of human resources and lack of facilities and infrastructure. The two supporting factors are compensation or intensive work and job responsibilities. As for suggestions that researchers can give to related parties, it is best to add facilities and infrastructure that are still lacking and direct tasks to employees according to each task given.

Keywords: Performance, Employees, BPPD

PENDAHULUAN

Pendayagunaan sumber daya yang lebih optimal diharapkan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan pemerataan pembangunan di daerah, penciptaan lapangan pekerjaan dan penanggulangan kemiskinan dengan tetap menjaga daya dukung lingkungan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan perencanaan program infrastruktur yang dapat mendukung kebutuhan sosial, ekonomi dan lingkungan secara terpadu melalui perencanaan program yaitu Rencana Terpadu Program Investasi Jangka Menengah (RPIJM) Bidang PU/Cipta Karya sebagai embrio terwujudkan perencanaan infrastruktur yang lebih luas dan diharapkan mampu mendukung kebutuhan ekonomi, sosial dan lingkungan.

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan, kemampuannya secara teratur dan berkembang melalui Pendidikan dan pelatihan. Perkembangan sumber daya manusia diarahkan pada pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja manusia tersebut. Motivasi tersebut merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memiliki keinginan untuk berusaha dan bekerja. Selanjutnya motivasi sangat penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diharapkan. Beberapa permasalahan kinerja pegawai diantaranya : Sering hilangnya arsip pada bidang pendataan sehingga menghambat kecepatan dalam pengerjaan tugas. Bahkan pengerjaan akan selesai lebih dari waktu yang sudah ditentukan, atau tidak sesuai dengan waktu seharusnya. Kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih adanya yang datang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan yaitu jam 08:00 sampai jam 16:30 meskipun sudah ada himbauan dari kepala badan. Kurangnya kualitas sumber daya manusia pada pengelolaannya, yang mana dalam pengelolaan pelayanan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah mengakibatkan kurang mengerti tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan yang dilaksanakan. Serta masih ada pegawai yang hanya lulusan SLTA, sehingga capaian kinerja yang diperoleh tidak menunjukkan capaian keseluruhan.

Menurut (Mangkunegara, 2021) indikator kinerja ada 4, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dalam kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2017) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah yang beralamat di Jl. A. Yani No. 12, Murung Sari, Kec Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan 71417. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana peneliti berupaya untuk mengamati, mengumpulkan dan menganalisa data serta mengungkapkan secara jelas kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang diambil secara purposive sampling berjumlah 9 orang. Setelah data terkumpul kemudian di analisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi data.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat diteliti dengan menggunakan seperti:

a. Kualitas Kerja

Hasil kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik karena sudah sesuai tofoksi yang ditentukan. Tugas yang dikerjakan pegawai cukup baik. Karena penempatan tugas yang sudah diarahkan dan para pegawai mengerjakan sesuai dengan yang diarahkan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat diartikan sebagai seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Bahwa waktu yang dilakukan dalam melaksanakan tugas cukup baik, karena kemampuan para pegawai dalam manajemen waktu sudah baik. Kecepatan kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah tidak bisa ditetapkan karena kecepatan kerja individu berbeda-beda. Akan tetapi setiap pekerjaan akan selesai dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan. Disimpulkan kecepatan kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah cukup baik dan cepat sesuai dengan individu, dan pekerjaan akan selesai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan.

a. Pelaksanaan Tugas

Bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai pada Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik, karena dibutuhkan pemahaman yang lebih lagi untuk menghasilkan kerja yang cukup baik. Serta keahlian pegawai kurang baik dan masih memerlukan pelatihan yang lagi agar pegawai lebih menguasai perpajakan.

b. Tanggung Jawab

Bahwa kesadaran yang dimiliki pegawai sudah baik karena pegawai menyadari tugas dan fungsi yang diberikan kepada mereka. Kewajiban pegawai dalam kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah cukup baik, misalnya pegawai sudah melaksanakan kewajiban mereka. kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugasnya cukup baik sesuai dengan tupoksi Kantor Badan Pendapatan Daerah.

Dalam sebuah penelitian tentunya ada hal-hal yang mendukung dari hasil penelitian tersebut dan ada juga faktor-faktor penghambatnya. Kurangnya Sumber Daya Manusia

Bahwa kurangnya sumber daya manusia menjadi faktor penghambat pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1) Kurangnya Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana pada Kantor Badan Pendapatan daerah masih belum cukup memadai. Karena dalam beberapa proses kerja masih membutuhkan alat yang dianggap dapat membantu menunjang hasil kerja yang maksimal.

Berikut ini akan dijelaskan tentang faktor-faktor pendukung dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1) Adanya Kompensasi atau Intensif Kerja

Kepala Badan rutin memberikan kompensasi kerja kepada pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah dimana hal ini guna memberikan penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja yang mereka lakukan.

2) Tanggung Jawab Pekerjaan

Kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah baik sesuai dengan tupoksi Kantor Badan Pendapatan Daerah.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik, hal ini dapat dilihat dari aspek kinerja yakni: *Pertama* Kualitas, pada indikator hasil kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah cukup baik, sesuai dengan tugas pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah cukup baik. *Kedua* kuantitas Kerja Pegawai pada indikator waktu yang dilakukan untuk melaksanakan tugas cukup baik, kecepatan kerja juga sudah cukup baik. *Ketiga* pelaksanaan tugas pada indikator pekerjaan yang akurat kurang baik, keahlian kerja kurang baik,. *Keempat* tanggung jawab pegawai dari indikator kesadaran cukup baik, kewajiban cukup baik. Adapun faktor penghambat adalah kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya sarana dan prasarana. Kedua faktor pendukung adalah adanya kompensasi atau intensif kerja dan tanggung jawab pekerjaan. Adapun saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak-pihak terkait, agar sebaiknya menambahkan sarana dan prasarana yang masih kurang dan mengarahkan tugas kepada pegawai sesuai setiap tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Yogyakarta: PT. Bumi Askasa.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhammad Hidayatullah, G. (2021) 'Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.

Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) 'Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.

Urahmah, N. and Andri, A. (2023) 'KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3233–3241.