



**Kinerja Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)
(Peraturan Daerah Kabupaten Konawe Nomor 4 Tahun 2011)**

Oleh

Hasjad

Universitas Lakidende Unaaha

hasjadhasjad8@gmail.com

Abstract

The performance of the Organization of the Regional Financial and Asset Management Agency of Konawe Regency is still lacking in the Management of Regional Assets. The objective conditions of fixed assets and the disorderly recording and reporting of fixed assets are also a problem. This kind of thing can be caused by lack of direction, socialization, and coordination from the Regional Financial and Asset Management Agency of Konawe Regency. Another problem is that there is no regional asset warehouse for securing fixed assets so that fixed assets that are not or have not been exploited are temporarily stored in the backyard of the building, the implication of storing regional property in the backyard of the building is lack of security. The Regional Financial and Asset Management Agency of Konawe Regency also faces constraints related to infrastructure facilities which are still minimal, especially currently in the process of developing an Asset Management Information System (SIM) that requires an increase in adequate infrastructure such as computers, network systems, and other equipment. The minimum number of employees and the low competency of employees or not according to needs is also one of the obstacles in implementing the overall work program.

Key Words:

Kinerja, organisasi dan Aset Daerah

Abstrak

Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe masih kurang dalam Pengelolaan Aset Daerah juga menghadapi kesulitan dalam menilai aset tetap yang dimiliki pemerintah seperti peralatan operasional kantor Organisasi Perangkat Daerah. Kondisi objektif aset tetap dan pencatatan serta pelaporan aset tetap yang tidak tertib juga menjadi masalah tersendiri. Hal semacam ini bisa disebabkan oleh kurangnya pengarahan, sosialisasi, dan koordinasi dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. Permasalahan lainnya yaitu belum adanya gudang aset daerah untuk pengamanan aset tetap sehingga aset tetap yang tidak atau belum diberdayakan disimpan sementara di halaman belakang Gedung, implikasi dari penyimpanan barang milik daerah di halaman belakang Gedung adalah pengamanan yang kurang. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe juga menghadapi kendala terkait dengan sarana prasarana yang masih minim, terlebih saat ini sedang dalam proses pengembangan (SIM) Sistem Informasi Manajemen Aset yang membutuhkan peningkatan sarana prasarana memadai seperti komputer, sistem jaringan, dan kelengkapan lainnya. Minimnya jumlah pegawai dan kompetensi pegawai yang rendah atau tidak sesuai kebutuhan juga menjadi salah satu kendala dalam melaksanakan program kerja secara keseluruhan.

Pendahuluan

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan dari organisasi untuk dicapai. Pencapaian tujuan sebuah organisasi menunjukkan hasil kerja atau kinerja organisasi yang bersangkutan. Begitupun seperti organisasi publik Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe yang mempunyai tujuan yang akan dicapai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di

lingkup Kabupaten Konawe yang bertugas untuk mengelola keuangan daerah serta aset yang dimiliki daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah salah satu bidang di BPKAD yang mempunyai tugas untuk mengelola aset tetap atau barang milik daerah di Kabupaten Konawe. Keberhasilan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah bisa dinilai dari seberapa baik kinerja organisasi. Wibowo (2007:67) mengemukakan terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan suatu organisasi agar mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kinerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja. Dari pelaksanaan program kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masih ditemui beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi. Peneliti mengambil empat dimensi untuk mengukur kinerja organisasi diantaranya, efektifitas; akuntabilitas; efisiensi; dan transparansi dimana keempat komponen tersebut penting untuk dikaitkan dengan permasalahan yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe.

Berdasarkan proses wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan serta sumber data sekunder yang telah dihimpun oleh peneliti ditemukan beberapa kendala seperti, pengelolaan aset tetap tanah milik Pemerintah Daerah belum optimal (belum tersertifikasi), belum adanya pengamanan yang memadai terhadap aset tetap daerah (belum punya gudang aset), kurangnya koordinasi dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dengan pihak eksternal, belum tersedianya informasi bagi masyarakat mengenai aset tetap yang dimiliki, dikelola, dan dimanfaatkan oleh Pemerintah Kabupaten Konawe, minimnya jumlah pegawai dan kompetensi pegawai yang rendah, serta kurang memadainya sarana dan prasarana. Salah satu sasaran dari BPKAD adalah meningkatnya kualitas pengelolaan aset daerah, jumlah sertifikat tanah dan pemasangan plang menjadi salah satu indikator yang capaian kinerjanya belum memenuhi target dimana realisasinya hanya 106 target dengan target awal 114 sertifikat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kualitas pengelolaan aset tetap daerah, khususnya mengenai sertifikasi tanah milik daerah dan pemasangan plang tanda kepemilikan tanah masih belum optimal.

Metode

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe dengan pertimbangan bahwa Kantor BPKAD tersebut berada dekat dengan Pusat Kota Unaaha Kabupaten Konawe, sehingga kinerja organisasi pada instansi tersebut akan mendapat perhatian penting dari pemerintah Daerah.

Implikasi dari pelaksanaan kinerja organisasi tersebut akan mendapat respon dari pemerintah daerah dan masyarakat karena posisinya yang sangat strategis.

1. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini meliputi Informan aparat pemerintahan dipilih guna mengetahui bagaimana kinerja organisasi badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten Konawe. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Sekretaris Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah,
- b. Kepala Bidang Anggaran,
- c. Kepala Bidang Aset dan
- d. Dua Aparatur Sipil Negara pada BPKAD Kabupaten Konawe.
- e. Dua orang wajib pajak

Disamping informan diatas, penulis juga menetapkan Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sebagai informan kunci (*key informan*), alasan penetapan informan kunci tersebut karena dianggap mampu memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan tentang Kinerja Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. Data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan observasi dan wawancara. Metode observasi yang dimaksudkan adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Sedangkan yang dimaksud dengan metode wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu kepada informan penelitian. Data sekunder adalah data yang sudah di olah dalam bentuk naskah tertulis atau diperoleh melalui penelusuran dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah sehingga dapat dipakai sebagai pendukung dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dan teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- a. *Studi Kepustakaan (library research)* dimana dilakukan kajian secara analitis terhadap sumber-sumber tertulis yang relevan seperti buku teks, majalah ilmiah, surat kabar dan lain-lain.
- b. *Studi Lapangan (field research)* dimana penulis mendatangi lokasi penelitian secara langsung. Dalam studi lapangan ini akan digunakan 2 macam teknik :
 - 1) Observasi (Pengamatan), yaitu teknik yang dilakukan untuk mengamati bagaimana kinerja organisasi tersebut.
Wawancara (*Interview*). Wawancara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*). Proses wawancara dilakukan
 - 2) Secara terbuka untuk menggali informasi sehubungan dengan kinerja organisasi.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deksriptif kualitatif, yaitu analisis yang akan mengungkap berbagai fenomena-fenomena dan kecenderungan-kecenderungan empirik sehubungan dengan Kinerja Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe.

Hasil dan Pembahasan

1. Kajian Pustaka

a. Konsep Kinerja

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Menurut Agus Dwiyanto dkk (2006 : 50-51). Pengertian kinerja organisasi dalam birokrasi publik secara lengkap dapat dilihat dari dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

1) Produktivitas

Konsep Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office (GAO)* mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas

yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2) Kualitas Pelayanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

3) 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. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) 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 (Lewine, 1990). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan masyarakat.

b. Konsep Organisasi

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. "Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang

disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.” (Armosudiro, 2006:12)

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi di bentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikemukakan oleh James D Mooney:

c. Pengertian Kinerja Organisasi

Menurut Baban Sobandi Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. (Sobandi, 2006:176).

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Organisasi pemerintahan menggunakan alat, teori yang digunakan yaitu teori kinerja dari Baban Sobandi dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah, berikut adalah indikator kinerja organisasi menurut (Sobandi ,2006 : 179-181),

- 1) Keluaran (*Output*)
- 2) Hasil
- 3) Kaitan Usaha dengan Pencapaian
- 4) Informasi Penjelas

d. Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasidan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Miner (1990) menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan (Sutrisno 2010, h. 180).

e. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010, h. 184-185) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

- 1) Diskriminasi
- 2) Pengharapan
- 3) Komunikasi

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam Prabu Mangkunegara (2007,13) yang merumuskan bahwa:

Human Performance : *Ability x Motivation*

Motivation : *Attitude x Situation*

Ability : *Knowledge x Skill*

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

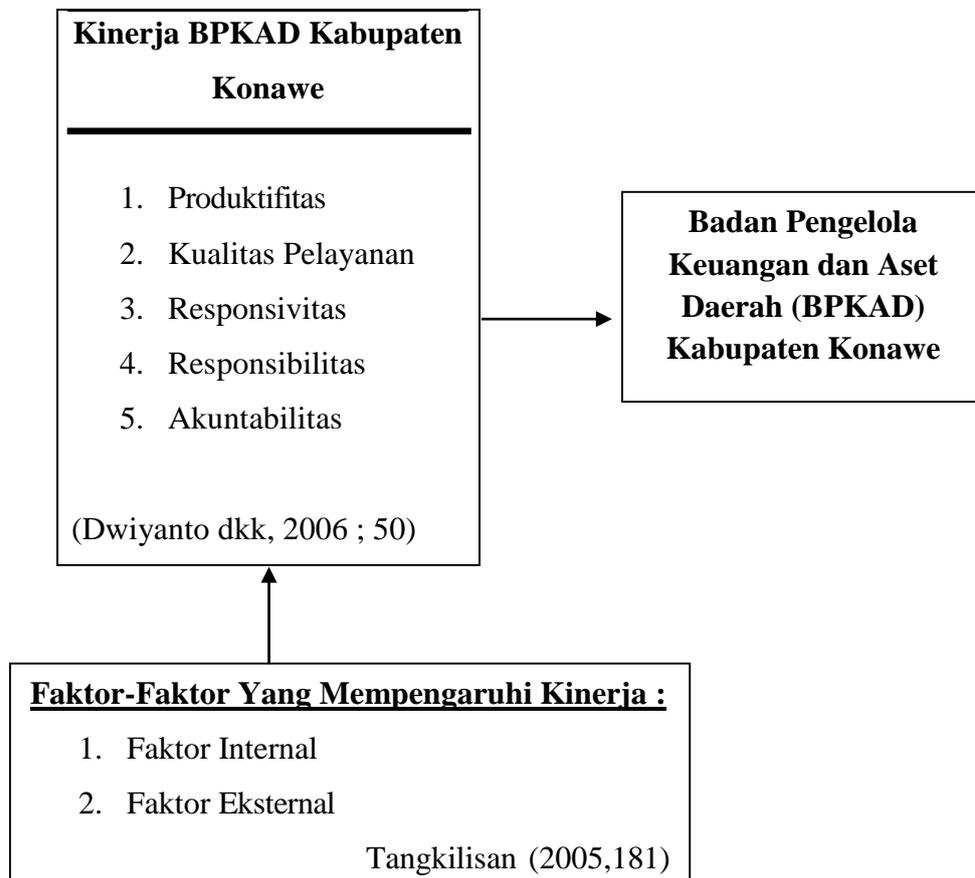
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

g. Konsep Aset Daerah

Aset daerah merupakan sumber daya penting bagi pemerintah daerah sebagai penopang utama pendapatan asli daerah. Oleh karena itu penting bagi pemerintah untuk dapat mengelola aset secara memadai. Dalam pengelolaan aset daerah, pemerintah daerah harus menggunakan pertimbangan aspek perencanaan kebutuhan dan penganggaran,

pengadaan, penerimaan, penyimpanan dan penyaluran, penggunaan, penatausahaan, pemanfaatan atau penggunaan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindahtanganan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian pembiayaan dan tuntutan ganti rugi agar aset daerah mampu memberikan kontribusi optimal bagi pemerintah daerah yang bersangkutan sehingga arah pembangunan di Bidang Pengelolaan Aset Daerah dapat terintegrasi dan terprogram dengan baik.

h. Kerangka Pikir



2. Kinerja Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe

Kinerja BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai oleh BPKAD Kabupaten Konawe sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya sehingga terjadi peningkatan Pendapatan Asli daerah. Pencapaian hasil tersebut dimaksudkan untuk mengetahui dan menilai Kinerja BPKAD Kabupaten Konawe.

Hasil dari sebuah kinerja sangat penting untuk diketahui di dalam pelaksanaan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menetapkan apakah kegiatan yang sudah dibuat dapat terselesaikan dengan baik atau tidak. Adapun indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD adalah

produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas dengan adanya beberapa indikator diatas maka diharapkan terlaksananya hasil kinerja BPKAD dalam peningkatan PAD.

a. Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu organisasi. Berarti peningkatan produktivitas akan berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan dan mutu. Oleh sebab itu perlu dilakukan suatu pengukuran produktivitas dari organisasi atau instansi pemerintah untuk mengetahui tolak ukur produktivitas yang telah dicapai yang merupakan dasar dari perencanaan bagi peningkatan produktivitas di masa yang akan datang.

Produktivitas yang terdapat pada BPKAD Kabupaten Konawe adalah tersedianya input dan output. Setiap input memiliki sasaran berupa mengukur jumlah sumber daya seperti sumber dana, sumber daya manusia, sumber daya waktu dan sumber daya yang dimiliki untuk perbaikan serta memiliki bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya terhadap tujuan organisasi. Dana merupakan input dalam pelaksanaan pelayanan BPKAD . Dana merupakan salah satu hal yang penting dalam implementasi kegiatan dan program karena dalam pelaksanaan kegiatan dan program tidak akan berjalan baik tanpa adanya dana dan modal yang tersedia. Terkait dengan sumber dana BPKAD tersebut Kepala BPKAD mengatakan:

“memang setiap tahunnya kami mendapat dana dari pemerintah Kabupaten Konawe, dan dana tersebut merupakan bagian dari APBD Kabupaten Konawe yang kemudian dibagi ke tiap – tiap Badan dengan proporsi sesuai dengan kebutuhan Badan masing – masing, dengan cara pengajuan dana anggaran tiap tahun, dan tersebut biasanya kami gunakan sesuai kebutuhan yang paling mendesak”. (Wawancara, 24 Mei 2019)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Selama ini kinerja BPKAD dalam peningkatan PAD masih mengalami kendala – kendala dalam pelaksanaannya. Hal tersebut terjadi karena terdapat keterbatasan dana sehingga pelaksanaan belum maksimal dilakukan.

b. Kualitas Pelayanan

Di Indonesia, konsepsi pelayanan administratif pemerintah sering kali dipergunakan secara bersama - sama sebagai sinonim dari konsepsi pelayanan perizinan dan pelayanan ; umum, serta pelayanan publik. Keempat hal tersebut dipakai sebagai terjemahan dari *public service*. Kualitas layanan yang dilakukan

oleh BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD yakni melalui transformasi atau penyampaian informasi kepada masyarakat, pencatatan data serta konsistensi penyampaian informasi kepada masyarakat. Kualitas layanan yang dilakukan oleh BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD melalui transformasi atau penyampaian informasi kepada masyarakat, pendataan kepesertaan pajak, serta konsistensi penyampaian informasi kepada masyarakat.

Kualitas layanan yang dilakukan oleh BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD menunjukkan proses penyampaian pesan dari sumber kepada penerima. Oleh karena itu, kualitas layanan akan berhasil dengan baik apabila informasi yang disampaikan dapat dimengerti oleh penerima data yaitu masyarakat.

Seperti yang dikatakan Kepala BPKAD Kabupaten Konawe sebagai berikut :

“untuk informasi mengenai BPKAD dapat diakses melalui internet, tapi kalo butuh respon yang cepat dapat menelpon ke kantor ataupun datang langsung, pak. Kami juga memasang papan iklan di bunderan pasar Konawe sehingga masyarakat dengan mudah dapat melihat dan membacanya, atau di tempat tempat pembayaran online seperti bank bri dan kantor pos.” (Wawancara, 27 Mei 2019)

Senada dengan yang dikatakan oleh Kepala Bidang Aset:

“ Sebenarnya kami sangat mudah dalam kasih informasi, pak. Ada papan iklan, website, kantor yang kerja sama online. Tapi paling banyak ya datang ke kantor karena pendidikan masyarakat kita yang memang kurang fasih dengan teknologi komputerisasi, untuk daerah yang masih dipedalaman, kami mengadakan penyuluhan melalui aparatur pemerintahan administratifnya.” (Wawancara, 27 Mei 2019)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas layanan yang diberikan BPKAD Kabupaten Konawe cukup berkualitas karena pemberian informasi kepada masyarakat dijelaskan dengan baik dan tersedianya unit pengaduan.

c. Responsivitas

Dalam penelitian ini responsivitas atau daya tanggap berarti kemampuan dari BPKAD Kabupaten Konawe dalam merespon dan menanggapi apa yang menjadi permasalahan dan keinginan dari masyarakat, dalam hal ini responsivitas ditunjukkan dengan seberapa besar daya tanggap pegawai BPKAD dalam menyikapi keluhan dari masyarakat.

BPKAD Kabupaten Konawe sebagai instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan tidak luput dari keluhan dari masyarakat. Hal ini terjadi karena

karakteristik dan keinginan dari masyarakat yang berbeda-beda. Masyarakat sebagai pelanggan akan merasa senang terhadap sikap petugas atau pegawai di BPKAD Kabupaten Konawe yang serius menangani setiap keluhan yang disampaikan serta bersama-sama mencari jalan keluar. Pegawai dalam situasi seperti ini harus mempunyai kemauan untuk memecahkan masalah dan kendala secara cermat, tepat dan bijaksana.

Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa pegawai BPKAD selalu berusaha menanggapi apa yang menjadi keluhan masyarakat. Keluhan memang harus ditanggapi, dan untuk menanggapi keluhan dalam pelayanan harus ada sikap tertentu dari aparat yang seharusnya tidak merugikan.

d. Responsibilitas

Responsibilitas dalam penelitian mengenai kinerja BPKAD Kabupaten Konawe merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik yang dilakukan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Perda 108 tahun 2008 mengenai tugas pokok dan fungsi organisasi BPKAD Konawe sub bab seksi pendapatan asli daerah sebagai berikut :

“seksi Pendapatan Asli Daerah mempunyai tugas pokok merencanakan, mengawasi dan mengendalikan di bidang pendapatan“.

Yang dimaksud dalam undang undang dan Perda tersebut bahwa PAD merupakan gabungan dari hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan PAD lain – lain yang sah, kemudian diserahkan ke seksi PAD bidang Pendapatan. Berikut hasio wawancara dengan Kepala Bidang Anggaran BPKAD Kabupaten Konawe sebagai berikut ini :

“pihak kami selalu berusaha menjalankan sesuatu sesuai prosedur yang ada yakni sesuai tupoksi kami dengan pengawasan dari atasan juga, tapi kadang ya masalah dalam tugas kami . Misal saja terdapat perbedaan laporan akhir penyerahan PAD dengan laporan awalnya pemasukan. Namanya juga menghitung uang pak dari berbagai sumber makanya terkadang ada salah penghitungan tetapi setelah dicros cek ulang kesalahan dapat kami minimalisasi sebelum dilaporkan ke pemerintah daerah, kalo sampai teledor ya seksi yang dapet nama jelek otomatis Badan juga, kan ini menyangkut kesejahteraan masyarakat banyak, pak.” (Wawancara, 08 Juni 2019)

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa dalam pengelolaan dalam upaya peningkatan PAD sudah sesuai dengan

peraturan yang ditetapkan. Hal ini dilakukan karena adanya tujuan berupa peningkatan PAD dan menyangkut dari berbagai sumber masyarakat. Dalam hal ini BPKAD akan bertanggung jawab terhadap atasan yakni pemerintah daerah dan masyarakat Kabupaten Konawe.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa jauh penyelenggaraan pelayanan publik dapat dipertanggungjawabkan secara langsung atau tidak kepada publik, maupun kepada pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas dapat disimpulkan sebagai kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periode. Akuntabilitas BPKAD Kabupaten Konawe sebagai pelaksana pengelola pendapatan asli daerah. Sebagai instansi pemerintahan di Kabupaten Konawe, BPKAD merupakan salah satu instansi pemerintahan yang diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam hal perencanaan, pengawas dan pengendali pendapatan asli daerah. Dengan demikian jelas terlihat bahwa BPKAD Kabupaten Konawe merupakan sebuah instansi vertikal di bawah Pemerintahan Kabupaten Konawe. Pertanggungjawaban BPKAD Kabupaten Konawe secara vertikal adalah kepada kepala daerah Pemerintah Kabupaten Konawe, yaitu kepada Bupati Kabupaten Konawe. Seperti hasil wawancara yang disampaikan oleh Sekretaris BPKAD Kabupaten Konawe sebagai berikut:

“kalau pelaksanaan dalam upaya pengelolaan PAD ini sebenarnya pertanggungjawabannya kepada kepala daerah yaitu bupati karena otonomi. Masalah pengelolaan PAD itu kan sudah menjadi masalah otonomi daerah” (Wawancara, 08 Juni 2019)

Menurut pernyataan di atas jelas bahwa pertanggungjawaban yang dilakukan BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD adalah kepada daerah yaitu kepada Bupati Kabupaten Konawe. Hal itu dikarenakan BPKAD Kabupaten Konawe merupakan bagian dari SKPD Kabupaten Konawe sehingga secara otomatis pertanggungjawabannya akan ditujukan kepada bupati selaku kepala daerah.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja BPKAD Kabupaten Konawe **Faktor Internal**

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. (Tangkilisan, 2005:180).

Organisasi publik seperti BPKAD masih bersifat hierarki sehingga membutuhkan sosok kepemimpinan yang handal yang bisa mengendalikan anggotanya agar bekerja sesuai standar dan tujuan organisasi. Tetapi kepemimpinan yang ada dalam BPKAD tidak dapat mengendalikan anggota organisasi agar dapat bekerja sesuai standar, hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuan organisasi kepemimpinan dihadapkan pada masalah prosedur. Kepala BPKAD Kabupaten Konawe mengatakan bahwa :

“pihak kami selalu berusaha menjalankan sesuatu sesuai prosedur yang ada tapi ya namanya juga orang kerja kan ga selalu harus nurut aturan pak, apalagi untuk permasalahan yang sifatnya manusiawi. Misale saja tentang pelaporan yang telat dan masih dirapel, terkadang terpaksa dari BPKAD yang mendatangi” (Wawancara, 12 Juni 2019)

Berdasarkan dua pendapat diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam BPKAD Kabupaten Konawe cukup mampu untuk mengarahkan anggotanya untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, hal ini dilakukan karena adanya tuntutan untuk mengejar target yang telah ditetapkan.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi. (Tangkilisan, 2005 : 180). Struktur organisasi yang ada di BPKAD Kabupaten Konawe bersifat hirarkis, dimana terdapat tingkatan antara kepala dan staf. Berdasarkan struktur organisasi pegawai BPKAD Kabupaten Konawe dibagi menjadi kepala Badan yang membawahi beberapa kepala bidang, dan kepala bidang membawahi beberapa kepala seksi yang membawahi beberapa pegawai.

c. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal. (Tangkilisan, 2005:180). Sumber daya manusia adalah merupakan motor penggerak suatu organisasi dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka akan bergerak ke arah yang lebih baik. BPKAD Kabupaten Konawe sebagai sebuah organisasi publik yang bertugas mengelola PAD memerlukan pegawai-pegawai yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia BPKAD Kabupaten Konawe ditunjukkan oleh banyaknya jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan- pelatihan seperti pembinaan teknis (bintek) seperti yang diungkapkan Kepala Badan BPKAD berikut :

“Kalau berbicara tentang kualitas pegawai kami ya bisa dibilang kami telah berusaha untuk meningkatkan kualitas pegawai pak. Kalau dilihat dari pendidikan formal pegawai kami mayoritas bergelar sarjana oleh karena itu pegawai kami sudah sesuai dengan standart kualitas tetapi masih ada yang bergelar SMA dikarenakan mereka pegawai lama yang akan pensiun sebentar lagi.” (Wawancara, 12 Juni 2019)

d. Faktor Eksternal

Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar. (Tangkilisan, 2005:181).

Dalam Pendapatan Asli Daerah tidak terlepas dari faktor ekonomi yang mempengaruhi jumlah pendapatan yang termasuk dalam PAD misalnya pajak retribusi. Terutama sejak perekonomian Indonesia yang tidak stabil, hal ini seperti dikatakan oleh Kepala BPKAD Kabupaten Konawe berikut :

”Keadaan perekonomian yang tidak stabil membuat beberapa usaha pailit dan akan berpengaruh terhadap setoran pajak sehingga berpengaruh pada PAD, Hal ini menjadi beban berat bagi pihak kami untuk bisa kerja keras dalam meningktakan PAD.” (Wawancara, 12 Juni 2019)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa naiknya turunnya perekonomian membuat beberapa usaha mengalami kebangkrutan dan menjadi salah satu faktor penyebab berkurangnya pendapatan asli daerah (PAD) yang mengakibatkan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja BPKAD Kabupaten Konawe dalam Peningkatan PAD dikatakan sudah cukup baik, namun dalam implementasinya masih terdapat beberapa kendala. Hal ini dapat dilihat dari : 1). Produktivitas BPKAD sudah dikatakan cukup produktif. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, waktu yang dimiliki dan dana yang tersedia sehingga peningkatan PAD akan lebih optimal. Produktivitas dilihat dari input dan output yang

dimiliki, 2). Kualitas layanan BPKAD Kabupaten Konawe dalam memberikan informasi pelayanan mengenai PAD sudah cukup berkualitas Kualitas layanan yang dilakukan oleh BPKAD Kabupaten Konawe dalam peningkatan PAD melalui transformasi atau penyampaian informasi kepada masyarakat, pendataan kepesertaan pajak, serta konsistensi penyampaian informasi kepada masyarakat, 3). Responsivitas BPKAD Kabupaten Konawe dapat dikatakan baik dikarenakan dalam memberikan pelayanan selalu menjaga kepuasan dari wajib pajak yang membutuhkan pelayanan pendaftaran dan penyetoran pajak. BPKAD Kabupaten Konawe sebagai instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan tidak luput dari keluhan dari masyarakat, 4). Responsibilitas yaitu Dalam menjalankan tugasnya pihak BPKAD dinilai kurang responsibilitas.. Dalam pelaksanaan kegiatan terkait peningkatan PAD, BPKAD sudah melaksanakan sesuai dengan kebijakan atau prosedur yang ada. Sesuai dengan prosedur seperti apa yang disebutkan dalam UU Nomor 32 Tahun 2004, Bab IV mengenai keuangan daerah , paragraph dua, pendapatan, belanja dan pembiayaan pasal 157 dan Perda 108 tahun 2008 mengenai tugas pokok dan fungsi organisasi BPKAD Kabupaten Konawe sub bab seksi pendapatan asli daerah, 5). akuntabilitas BPKAD khususnya dalam peningkatan PAD sudah cukup baik. Pihak BPKAD Kabupaten Konawe telah melakukan mekanisme pertanggungjawaban baik secara vertikal kepada Pemerintah Kabupaten Konawe maupun kepada masyarakat. Pertanggungjawaban BPKAD Kabupaten Konawe secara vertikal adalah kepada Kepala Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe, yaitu kepada Bupati Kabupaten Konawe.

Daftar pustaka

- Andayani, Wuryan. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Malang: Banyumedia.
- Cahayani, Ati. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. PT Grasindo Indonesia.
- Dwiyanto dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu- Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Keban, Yermias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Keown, Arthur, et all. 2008. *Manajemen Keuangan: Prinsip dan Penerapan*. Jakarta : PT. Indeks.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi.
- Moelong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Ratminto & Winarsih, Septi Atik. 2005. *Manajeme Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.