

KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PONTIANAK

Oleh:

ROBIANSYAH
NIM. E21112097

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak. Tahun 2016

Email: robiansyah24@yahoo.co.id

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya disiplin pegawai, tanggung jawab pegawai, belum optimalnya dalam melakukan pekerjaan serta masih adanya ketidakadilan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Penulisan ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak dalam meningkatkan pendapatan Daerah. Menurut Dwiyanto (2002:52) menggunakan beberapa kriteria dalam menilai kinerja organisasi publik, yaitu Kualitas kerja, Akuntabilitas, dan Efisiensi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa kualitas Pelayanan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Para pegawai telah bekerja dengan cukup disiplin dalam pencapaian target pekerjaan serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan intruksi yang diberikan. Tercapainya kuantitas dan kualitas kerja yang cukup baik dikarenakan adanya dukungan sejumlah faktor diantaranya adanya tupoksi yang jelas, motivasi pegawai yang cukup baik, serta Sarana dan prasarana yang ada di kantor cukup lengkap. Dan juga akuntabilitas Pelayanan Pegawai sudah cukup baik. Pelayanan publik tercermin berdasarkan dari aspek sistem pelayanan yang ada dengan ditunjukkan oleh prosedur yang sangat mudah, dimana para petugas atau pegawai selalu menginformasikan tentang apa yang harus dilakukan oleh masyarakat sebelum melakukan pelayanan dan petugas juga sering membantu apabila masyarakat bingung atau tidak mengerti sehingga memudahkan masyarakat. Dalam efisiensi pemberian pelayanan pegawai sudah cukup baik. Hal ini dapat tercapai karena rata-rata pegawai telah berpengalaman. Selain itu sarana-dan prasarana sudah cukup memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Rekomendasi dalam penelitian ini diharapkan peningkatan produktivitas kerja pegawai terutama dengan meningkatkan kedisiplinan, keseriusan kerja maupun meningkatkan kecepatan dalam memberikan pelayanan publik. Mengoptimalkan tanggung jawab pegawai dengan memberikan pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik, serta mengoptimalkan tanggung jawab pegawai dengan memberikan pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik.

Kata-kata kunci: Kinerja Pegawai, Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak.

Abstract

The problem in this research is the lack of discipline, responsibilities of employees, not optimal in doing the job and still injustice in doing community service. This research aims to describe and analyze the Employee Performance in the Regional Revenue Office of Pontianak in increasing revenue area. Describe and analyze the quality, quantity and timeliness of Public Relations Officer at the Regional Secretariat Pontianak. According Dwiyanto (2002: 52) uses several criteria in assessing the performance of public organizations, namely the quality of work, Accountability, Efficiency. This study was a descriptive study with qualitative analysis. The results of the field studies showed that the quality of service employee in the Office of Regional Revenue Office of Pontianak is good enough. The clerks have worked with enough discipline in the achievement of employment and generate jobs in accordance with the instructions given. The achievement of the quantity and quality of work is quite good due to the support of a number of factors, including their duties are clear, which is pretty good motivation, as well as facilities and infrastructure in the office is complete. Accountability Employee Services in the Office of Pontianak Regional Revenue is good enough. Public services are reflected based on the aspects of the existing service system with demonstrated by the procedure is very simple, where the officer is always informed about what should be done by the community before doing service and officers also often helps if the

people are confused or do not understand making it easier for the public , and efficiency services officer in the office of regional revenue office of Pontianak is good enough. This can be achieved because the average employee has experienced. Besides the means-and the infrastructure is adequate in terms of both quantity and quality. Recommendations in this study is expected to increase Increase employee productivity mainly by increasing discipline, seriousness of work and increase speed in delivering public services. Optimizing employee responsibility to comprehensive understanding of the application of the administrative structure and procedures of public services, and to optimize the responsiveness of employees by providing a comprehensive understanding of the application of the order of administration and public service procedures.

Keywords: Performance Officer , Regional Revenue Office of Pontianak.

A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan administrasi pemerintahan merupakan sektor terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini disebabkan petugas administrasi pemerintah sebagian besar tugasnya sehari-hari adalah memberikan pelayanan, yaitu pelayanan yang baik kepada Negara (pemerintah) ataupun kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk menjadi petugas administrasi pemerintah yang baik dengan cara harus dapat melaksanakan tugas sehari-hari. Etika kerja yang baik yaitu apabila aparat pelaksana pemerintah dapat menunjukkan ciri-ciri perilaku kerja yang berkualitas tinggi terhadap tugas yang diembannya atau tugas yang dilimpahkan, misalnya adanya rasa tanggung jawab, loyalitas, sungguh-sungguh, disiplin pribadi, adanya kepuasan pada diri sendiri dan lain-lain, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang dilaksanakan pegawai dalam rangka menunjang out put yang diharapkan secara efisiensi dan efektifita. Maka peranannya akan lebih besar dan bersifat menentukan manakala dalam kegiatan-kegiatan jasa masyarakat itu terdapat kompetisi dalam usaha merebut langganan. Dibidang pemerintahan tidaklah kalah pentingnya masalah kinerja

Kinerja yang diselenggarakan oleh pemerintah tentunya melibatkan seluruh aparat Pegawai Negeri, yang semakin lama makin terasa dengan adanya peningkatan kesadaran bernegara dan bermasyarakat. Bahkan banyak kasus yang muncul ternyata hak masyarakat atau perorangan untuk memperoleh pelayanan umum dari aparat pemerintah terasa belum dapat memenuhi harapan semua pihak, baik masyarakat itu sendiri maupun pemerintah belum menjadi budaya

masyarakat. Di sana sini masih ditemukan kelemahan-kelemahan yang dampaknya sering merugikan masyarakat yang menerima pelayanan atau urusan urusan terhadap para pegawai negeri, atau bahkan kinerjanya masih rendah.

Administrasi pemerintah di Dinas Pendapatan Daerah meliputi pelayanan administrasi pembayaran pajak pembangunan (PBB), penagihan dan penyampaian SPPT PBB. Berdasarkan pengamatan dan data sementara yang penulis peroleh di Dinas Pendapatan Daerah menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pelayanan umum khususnya mengenai Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) belum terlaksana sesuai dengan harapan, hal tersebut diperoleh keterangan dari masyarakat yang pernah mengurus pajak, bahwa dalam melaksanakan pembayaran pajak selama ini belum adanya sanksi atau denda bagi wajib pajak artinya, wajib pajak PBB jika tidak membayar tidak ada denda, bahkan orang yang seharusnya bayar pajak selama 1 tahun tidak bayar pajak PBB juga tidak pernah ada tagihan, sehingga wajib pajak membayar karena hanya ada karena ingin meminjam uang di bank sebab bayar pajak merupakan pesyaratan, maka orang tersebut baru membayar pajak, begitu juga dengan orang yang ingin menjual tanahnya karena selama ini tidak mengurus pajak

maka orang tersebut baru bayar pajak PBB kalau tidak punya keinginan menjual tanah, maka orang tersebutpun tidak membayar pajak, sementara jika tidak membayar pajak pemerintah tidak adanya sanksi atau adanya penagihan yang diberikan langsung terhadap masyarakat yang tidak membayar pajak. Disamping itu berdasarkan atas observasi bahwa orang tidak membayar pajak 2 tahun, akan tetapi mau pinjam uang di Bank, maka masyarakat tersebut membayar pajak hanya pada tahun berlangsung masyarakat tersebut membayar sedangkan tunggakkannya tidak membayar.

Memperhatikan kondisi tersebut jelas bahwa kelambanan bekerja, tidak optimalnya bekerja akan mengakibatkan kinerja pegawai yang rendah atau dapat dikatakan yang tidak profesional sebagai pegawai dalam menangani pajak hal ini akan mempengaruhi terhadap pendapatan daerah sehingga kurangnya penghasilan dari pajak, sehingga pajak tidak optimal penghasilannya dan belum dapat menghasilkan apa yang menjadi harapan sesuai dengan otonomi daerah, untuk itu maka peneliti ingin mengetahui tentang kinerja pegawai di Kantor Dinas pendapatan Daerah di Kota Pontianak.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995:503) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang telah dicapai, prestasi yang telah diperlihatkan dan kemampuan kerja. Pengertian kinerja sebagaimana telah digambarkan, hakikatnya berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suyadi Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis

dengan akuntabilitas, sehingga suatu pemerintah daerah dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti – bukti atau indikator – indikator atau ukuran – ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi.

Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2002:52) menggunakan beberapa kriteria dalam menilai kinerja organisasi publik antara lain :

a. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik, mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara obyektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

b. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

c. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat

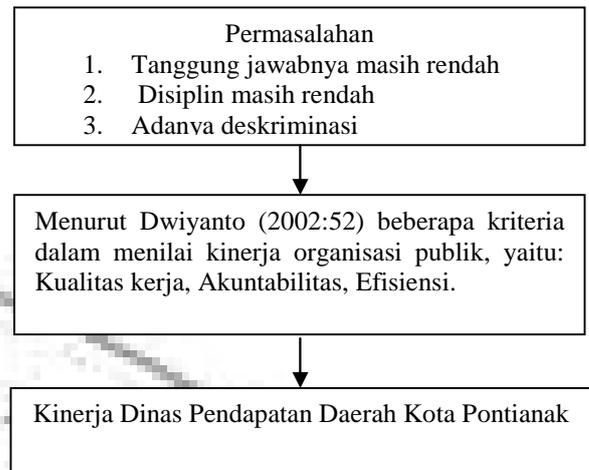
kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

d. Daya tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Berdasarkan beberapa indikator kinerja yang disampaikan tersebut, maka yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas dan kualitas akuntabilitas pelayanan. Hal ini dikarenakan kedua indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai kinerja di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak.

Gambar 1
Bagan Kerangka Pikir



C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana menurut Kountur (2005:105) bahwa: “penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti”. Metode deskriptif dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran dan deskripsi fenomena yang terjadi

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi guna mendukung data lapangan yang telah didapatkan. Subjek penelitian ini dalam penelitian ini adalah mereka yang mempunyai pengetahuan luas mengenai

berbagai sektor dalam masyarakat. Subjek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Pimpinan Dinas Pendapatan daerah Kota Pontianak
- b. Kasubbag Pajak Bumi dan Bangunan.
- c. Masyarakat

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2007: 91) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data diantaranya:

1. Meringkas (*reduksi*), tujuannya agar data yang dianalisis merupakan data-data yang benar-benar berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Memaparkan (*display*), Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.
3. Penyimpulan (*verifikasi*), data-data yang diperoleh yang telah diringkas dan dipresentasikan kemudian diambil

beberapa kesimpulan yang paling relevan dengan masalah yang diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian lapangan yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa kualitas pelayanan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Para pegawai telah bekerja dengan cukup disiplin dalam pencapaian target pekerjaan serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan intruksi yang diberikan. Tercapainya kuantitas dan kualitas kerja yang cukup baik dikarenakan adanya dukungan sejumlah faktor diantaranya adanya tupoksi yang jelas, motivasi pegawai yang cukup baik, serta Sarana dan prasarana yang ada di kantor cukup lengkap, yakni meliputi fasilitas fisik dan peralatan pendukung yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan.

Akuntabilitas Pelayanan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Pelayanan publik tersebut tercermin berdasarkan dari aspek sistem pelayanan yang ada dengan ditunjukkan oleh prosedur yang sangat mudah, dimana para petugas atau pegawai selalu menginformasikan tentang apa yang harus dilakukan oleh masyarakat sebelum melakukan pelayanan dan petugas juga

sering membantu apabila masyarakat bingung atau tidak mengerti sehingga memudahkan masyarakat.

Efisiensi Pelayanan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Hal ini dapat tercapai karena rata-rata pegawai telah berpengalaman. Selain itu sarana dan prasarana sudah cukup memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah menempati kantor yang dilengkapi dengan komputer serta meja dan kursi yang nyaman untuk bekerja. Ruang kerja juga cukup sejuk sehingga nyaman untuk bekerja.

Guna memberikan pelayanan dalam pembangunan daerah sebagai suatu upaya menciptakan proses perubahan sebagai agenda penting yang memerlukan keseimbangan dinamik dan peran serta aktif seluruh potensi yang ada maupun dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewenangan sesuai dengan lingkup tugasnya. Sejauh ini Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak juga telah merumuskan langkah-langkah peningkatan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan setiap kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing.

Adapun langkah-langkah peningkatan efisiensi dan efektivitas diwujudkan dalam bentuk standar

prosedur pelaksanaan kegiatan yang menjamin mutu proses pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan secara prima.

Pimpinan juga berinisiatif mengikutsertakan PNS ke dalam kegiatan diklat guna meningkatkan kompetensi pegawai dalam menangani bidang pekerjaannya. Pimpinan juga mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, misalnya melalui jalur pendidikan formal dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Diklat atau bintek merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai pelaksana mempelajari pengetahuan dan keterampilan, yang ditujukan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja pegawai, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai.

Para PNS harus diarahkan agar dapat mengikuti diklat atau bintek dengan serius, sehingga dapat memperhatikan dan mengaplikasikan materi-materi yang didapat dari pelatihan tersebut ketika berada di kantor, sementara itu diklat atau bintek yang selama ini diadakan sudah cukup memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kemampuan pegawai. Banyak pegawai yang merasa

mendapatkan manfaat yang berarti dari program diklat atau bintek tersebut bagi peningkatan kemampuannya.

E. PENUTUP

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Tercapainya kuantitas dan kualitas kerja yang cukup baik dikarenakan adanya dukungan sejumlah faktor diantaranya adanya tupoksi yang jelas, motivasi pegawai yang cukup baik, serta Sarana dan prasarana yang ada di kantor cukup lengkap, yakni meliputi fasilitas fisik dan peralatan pendukung yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan.

Akuntabilitas Pelayanan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Pelayanan publik tersebut tercermin berdasarkan dari aspek sistem pelayanan yang ada dengan ditunjukkan oleh prosedur yang sangat mudah, dimana para petugas atau pegawai selalu menginformasikan tentang apa yang harus dilakukan oleh masyarakat sebelum melakukan pelayanan dan petugas juga sering membantu apabila masyarakat bingung atau tidak mengerti sehingga memudahkan masyarakat.

Efisiensi Pelayanan Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah cukup baik. Hal ini dapat tercapai karena rata-rata pegawai telah berpengalaman. Selain itu sarana dan prasarana sudah cukup memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak sudah menempati kantor yang dilengkapi dengan komputer serta meja dan kursi yang nyaman untuk bekerja. Ruang kerja juga cukup sejuk sehingga nyaman untuk bekerja.

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak juga telah merumuskan langkah-langkah peningkatan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan setiap kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Adapun langkah-langkah peningkatan efisiensi dan efektivitas diwujudkan dalam bentuk standar prosedur pelaksanaan kegiatan yang menjamin mutu proses pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan secara prima.

b) Saran

Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak dapat terus ditingkatkan. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja pegawai meliputi:

1. Mengoptimalkan tanggung jawab dan tanggung jawab pegawai dengan memberikan

pemahaman secara komprehensif tentang penerapan tatanan administrasi maupun prosedur pelayanan publik.

2. Konsisten dalam memberikan pelayanan publik dengan akuntabilitas yang maksimal agar pelayanan publik yang ada memberikan kepuasan bagi masyarakat.
3. Para Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan baik dengan meningkatkan kompetensi dengan mengikuti sejumlah pelatihan maupun terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Dwiyanto, Agus, 2005, *Mewujudkan Good governance Melalui Pelayanan Publik*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Effendi Noer adjuddin.1993.Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan. PT. Tiara Wacana Yogyakarta: Yogyakarta.

Hesel.Nogi. S. Tangkilisan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi Birokrasi Publik*. Lukman Offset: Yogyakarta.

Kurniawan, Agung. Tranformasi Pelayanan Publik. Pembaruan: Bantul Yogyakarta.

Ruky, S. Achmad. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

F. REFERENSI

Ahcmad S. Ruky, Dr (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia, Pustaka Utama: Jakarta.

Ambar Teguh Sulistiyani, 2004, *Memahami Good governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

A.S, Moenir. H. 2000, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Dharma Suryadi. 2005. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ROBANSYAH
 NIM / Periode lulus : E21112097 / 2
 Tanggal Lulus : 2-02-2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
 E-mail address/ HP : robansyah24@yahoo.com 085668914693

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika (*) pada Program Studi ILMU ADMINISTRASI Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

KINERJA Pegawai di Kantor Dinas Pendatatan Daerah Kota Pontianak

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/ disetujui
 Pengelola Jurnal
 DR. AFRILIA, S. Sos, M. AB
 NIP. 197105021997021002

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 31-03-2016
 ROBANSYAH
 NIM. E21112097

Catatan :
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sociologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)