

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penempatan sumber daya manusia yang tepat pada berbagai instansi atau lembaga diharapkan dapat meningkatkan potensi produktivitas kerja pegawai. serta dapat berpengaruh positif terhadap instansi.

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu melakukan penyesuaian secara cepat dan tepat terhadap berbagai perubahan yang ada pada dunia kerja, informasi yang bersumber dari sistem informasi sumber daya manusia dapat membantu para pengambil keputusan untuk memahami lebih baik bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat menjadi satu kompetensi yang sangat berharga.

Bagi instansi pemerintah khususnya yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional pelayanan pasti akan mengedepankan pencapaian target pada tingkatan tertentu melalui proses kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk berada pada kondisi tersebut maka kegiatan operasional selalu mengandalkan unsur-unsur manajemen dimana salah satu unsur penting yang dimaksud adalah manusia sebagai pelaksana utamanya. Mengingat pentingnya peranan unsur manusia dalam pencapaian tujuan, maka sumber daya manusia

dituntut untuk mempunyai kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan instansi.

Alat ukur utama yang sering digunakan dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu instansi dapat dilihat dari seberapa mampu instansi tersebut memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dengan demikian jelas bahwa perhatian utama manajemen adalah pada upaya bagaimana terus meningkatkan kemampuan dan kemauan setiap sumber daya manusia di dalamnya. Selanjutnya manajemen dituntut untuk terus mendorong dan merespon perilaku-perilaku positif terhadap pegawainya dalam mencapai tujuan instansi, sehingga para pegawai bersemangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta memikirkan ide-ide yang kreatif melalui kemampuan dan kemauan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Salah satu cara yang selalu ditempuh dalam instansi untuk memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia dapat dilihat melalui adanya dorongan yang diberikan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Adapun prestasi kerja yang dimaksud adalah kesuksesan seorang pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau berperilaku sesuai tugas yang dibebankan padanya. Prestasi kerja seseorang diharapkan sangat penting untuk pertumbuhan instansi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Semakin tinggi prestasi kerja yang mereka capai maka semakin

besar pula manfaat yang diperoleh, tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga bagi instansi secara menyeluruh.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak sebagai instansi vertikal dibawah Direktorat Jenderal Pajak yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional pelayanan berupa melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan wajib pajak. Tugas dan fungsi tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan dan program utama, yaitu menghimpun penerimaan pajak negara dari sektor pajak yang diantaranya dibidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah dan Pajak Tidak Langsung Lainnya, Pajak Bumi dan Bangunan, berdasarkan kebijaksanaan teknis yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pajak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Daerah wewenang dari Kantor Pelayan Pajak Pratama Gorontalo adalah sebagai berikut :

1. Kota Gorontalo,
2. Kabupaten Gorontalo,
3. Kabupaten Gorontalo Utara,
4. Kabupaten Bone Bolango,
5. Kabupaten Boalemo,
6. Kabupaten Pohuwato.

Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo salah satu prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat penerimaan pajak setiap tahunnya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa capaian penerimaan dalam tiga Tahun terakhir mengalami penurunan, hal

ini dapat dibuktikan dari data awal yang diperoleh yaitu penerimaan pajak pada tahun 2009 sebesar Rp 393.899.035.581 atau sekitar **100,98%** dari target Rp 364.243.414.820 dalam artian target penerimaan pajak tercapai bahkan melebihi target yang seharusnya, dibandingkan pada tahun 2010 penerimaan pajak hanya mencapai Rp 406.757.782.927 atau sekitar **89,68%** dari target Rp 461.675.280.260 dan pada tahun 2011 penerimaan pajak mencapai Rp 470.099.364.093 atau sekitar **91,87 %** dari target Rp.518.227.586.291. Data awal tersebut menunjukkan kemungkinan masih kurangnya prestasi kerja pegawai dalam pencapaian target penerimaan pajak.

Selain itu juga masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan seperti perekaman Lembar Pengawasan Arus Dokumen (LPAD) dan juga perekaman Surat Pemberitahuan Tahunan dan Masa (SPT Tahunan dan SPT Masa). Oleh karena itu pegawai dituntut untuk selalu kreatif dan penuh inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, hal ini bertujuan agar meningkatnya prestasi kerja pegawai seperti tercapainya target kinerja masing-masing pegawai, kepatuhan wajib pajak dalam hal penyampaian Surat Pemberitahuan (SPT) baik masa maupun tahunan, kepatuhan wajib pajak dalam hal penyetoran pajak terhutanganya, dan penerimaan pajak yang mencapai target dalam satu tahun. Hal tersebut diatas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya masih kurangnya inisiatif dan kreativitas dari pegawainya untuk memperoleh penerimaan pajak sesuai dengan target, contoh menunjukkan bahwa masih rendahnya

inisiatif yaitu masih terdapat pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta memiliki kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya seperti terdapat pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan, serta kurangnya pegawai yang memfokuskan diri pada tugas-tugas yang telah diembankan kepadanya. Indikator-indikator di atas merupakan indikator penting yang harus dimiliki setiap pegawai dalam upaya melaksanakan tugasnya, sehingga mampu untuk terus meningkatkan kerjanya.

Pegawai bergerak tidak hanya bekerja menghabiskan waktunya untuk mencapai tujuan instansi akan tetapi, dari pihak instansi itu sendiri memberikan pengembalian atau imbalan atas kerja mereka tersebut dengan cara pemberian gaji. Disamping gaji atau upah ada pula yang dinamakan dengan pemberian insentif. Pemberian Insentif di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo terbagi atas dua jenis yaitu insentif yang disebut dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) yang diberikan tetap setiap bulan kepada setiap pegawai berdasarkan baik atau buruknya penilaian terhadap pegawai, jika baik penilaian terhadap pegawai maka pemberian insentif atau tunjangan yang mereka peroleh pun akan semakin meningkat (*sistem grading* yang dilakukan setiap dua tahun sekali).

Selain itu ada juga pemberian insentif yang dinamakan Insentif Prestasi Kerja (IPK) yaitu tunjangan yang diberikan kepada seluruh

pegawai setiap semester yang berdasarkan indikator utamanya tergantung tercapai atau tidaknya target penerimaan pajak kantor tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi bagi pegawai agar dapat terus berupaya meningkatkan prestasi kerja, sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan maksimal.

Dilihat dari berbagai permasalahan tersebut dapat dijelaskan bahwa begitu pentingnya pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi pegawai. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dirumuskan penelitian dengan judul “Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut: 1). Masih kurangnya kreatifitas dari pegawai dalam mencapai target penerimaan pajak, 2). Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, 3). Masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini terdiri dari:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat :

- a. Menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang pemberian insentif dan prestasi kerja pegawai,
- b. Menjadi rujukan untuk peneliti selanjutnya .

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo serta dalam upaya melaksanakan pembinaan kepegawaian.