

# **BAB I**

## **PENDAHULAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan pendayagunaan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kinerja di bandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia , dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyesuaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan Sumber Daya Manusia secara minimal. Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, dalam suatu organisasi antara lain : kuitas Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. (Simanjuntak 2005:1)

Instansi merupakan organ utama dalam sistem dan kegiatan pemerintahan yang oleh karenanya birokrasi dapat menjalankan peran-peran tertentu atas nama otoritas negara. Untuk itu, pada pundak birokrasilah terpikul beban dan peran yang menentukan kehidupan seluruh warga negara dari sejak mereka lahir sampai meninggal dunia. Kinerja dalam urusan pelayanan pada masyarakat memerlukan ketepatan metode pelayanan dan pemberdayaan yang sesuai dengan kondisi dan tahapan perkembangan masyarakat itu sendiri. Hal ini diperlukan demi pencapaian target atau tujuan yang maksimal bagi sebuah institusi

pemerintah. Selain itu, kinerja diharapkan dapat meringankan beban serta pemecahan masalah yang dialami masyarakat suatu daerah.

Bentuk kerja aparatur diwujudkan dari kualitas pelaksanaan tugas-tugas organisasi yang didasarkan dari tingkat Sumber Daya Manusia, serta pengalaman yang dimiliki setiap aparatur pemerintah. Hal ini tercermin dari perilaku aparat dalam menghadapi setiap urusan kebutuhan masyarakat. Sehingga kinerja aparatur pemerintah dapat menjadi tolak ukur masyarakat mengenai keberhasilan pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan yang bersih

Dalam mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi (instansi), perlu diciptakan pengaturan organisasi sistematis guna menjamin terwujudnya fungsi-fungsi suatu organisasi yang lebih baik dan akurat dengan demikian Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu organisasi dapat teratur dengan baik demi menggapai visi dan misi tersebut.

Melirik permasalahan masyarakat di suatu daerah berbeda dengan daerah, sehingga penempatan metode pelayanan adalah hal yang tidak dapat dilepaskan dari kinerja aparat pemerintah di suatu wilayah. Perbedaan yang dialami masyarakat daerah memungkinkan kinerja institusi berubah-ubah dalam pengambilan pola inisiatif yang paling tepat untuk pemecahan masalah masyarakat di daerahnya.

Salah satu upaya yang dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai agar terjadi pelayanan yang baik adalah melalui sistem

pemberian remunerasi yang sesuai dan tepat sasaran. Bagi organisasi pemerintah, secara substansi remunerasi memiliki arti penting karena remunerasi mencerminkan selain sebagai upaya manajemen organisasi/pemerintahan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya, juga sebagai komponen untuk memotivasi setiap pegawai dalam bekerja. Pemberian remunerasi diyakini dapat mempengaruhi perilaku pegawai terhadap institusi, karena pemberian remunerasi disesuaikan dengan kontribusi pegawai terhadap instansi.

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan.

Pemberian Remunerasi merupakan kewajiban bagi setiap instansi. dengan adanya remunerasi yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab oleh karena kebutuhan pegawai terpenuhi. Apabila Remunerasi diabaikan oleh instansi maka akan menimbulkan kinerja pegawai menurun, akan berimbas masalah bagi instansi itu sendiri dan akan menurunnya produktifitas kinerja dari pegawai.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo dibentuk melalui keputusan direktur jendral pajak Nomor : KEP-195/PJ/2008 tanggal 27 November 2008. Kantor pelayanan pajak pratama Gorontalo merupakan penggabungan dari kantor pelayanan pajak Gorontalo dan kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan Gorontalo. Kantor pelayanan pajak pratama cabang Gorontalo berada dikantor wilayah Direktorat Jendral Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara. Pembentukan KPP Pratama Gorontalo bersamaan dengan pembentukan 39 KPP Pratama lainnya dengan sistem administrasi modern diseluruh indonesia bagian timur, tengah, Barat dan saat mulai beroperasi tanggal 1 Desember 2008.

Sejalan dengan itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan pemberian Remunerasi pada pegawai, remunerasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa yang mereka dapatkan dari instansi. maksud dan tujuan remunerasi untuk membantu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta untuk mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.

Berbagai carapun akan ditempuh untuk kinerja pegawai termasuk upaya pemberian Remunerasi kepada setiap pegawai yang berprestasi. Namun pada kenyataannya pemberian Remunerasi terhadap pegawai yang berada pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai boleh dikatakan belum berlangsung, hal ini dikarenakan oleh belum maksimalnya tugas unit kerja yang menangani manajemen Remunerasi, asumsi ini dilihat dari permasalahan yang sering

terjadi yaitu para pegawai mengharapkan agar remunerasi yang diterima haruslah sesuai dengan pengorbanan yang telah mereka berikan kepada instansi tersebut. kriteria pegawai yang mendapatkan remunerasi dari instansi sebagai berikut :

- a) Pegawai memiliki efektifitas kinerja yang baik dan maksimal.
- b) Pegawai yang menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hal ini dirasakan para pegawai yaitu dengan sistem Remunerasi yang tidak memenuhi asas keadilan, dari faktor internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh besaran Remunerasi yang lebih tinggi, berdampak pada kurangnya dorongan atau kinerja para pegawai untuk melakukan pekerjaan. dan masih minimnya kedisiplinan pegawai sehingga berdampak kinerja pegawai Seperti kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak biasa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Sesuai dengan hal tersebut di atas, dengan munculnya masalah Remunerasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan atau di instansi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo**

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas peneliti menarik identifikasi masalah antara lain: 1) pemberian Remunerasi pada pegawai tidak sesuai dengan efektifitas kerja pegawai,2) Kurang Disiplin pegawai berimbas pada pemberian remunerasi untuk pegawai. 3) Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai masih kurang maksimal.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Seperti yang diuraikan sebelumnya dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Remunerasi Terhadap kinerja Pegawai. Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama gorontalo?

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan sistem Remunerasi serta menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang

berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis yang belum tercakup dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan kepada manajemen pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo bahwa sistem Remunerasi sangat berkaitan bahkan mempengaruhi Kinerja Pegawai.