

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur (SDM). Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbarui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Seiring pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan "*clean and good governance*". Akan tetapi, dinyatakan pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa kesejahteraan yang layak dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus sentral yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya. Karena sumber

daya manusia, atau yang biasa disebut pegawai negeri, menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda pemerintahan. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (*financial*), yang dalam hal ini diwujudkan di sistem penggajian (remunerasi) pegawai. Oleh karena itu perlu adanya suatu perubahan dalam sistem imbalan yang hanya berdasarkan jabatan dan pendidikannya saja, tanpa mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi.

Sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan ke pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan. Sistem imbalan harus di tata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja pegawai. Di sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai, sehingga pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Selain itu, kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini akan berdampak di prestasi kerja pegawai yang dapat tercipta jika kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Dibeberapa instansi, remunerasi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan berimplikasi di masyarakat. Contohnya remunerasi yang dilakukan di Komisi Pemberantasan Korupsi dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama.

Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama, bahkan terlihat dengan pertumbuhan penerimaan Negara di sektor tersebut. Namun demikian, masalahnya sekarang ini, ada juga kementerian atau lembaga yang sudah diremunerasi tapi belum ada perubahan kinerja”. Oleh karena itu, dengan remunerasi yang proporsional dan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan prestasi-prestasi yang membanggakan sekaligus memberikan manfaat bagi birokrasi pemerintahan karena dapat memperbaiki citra birokrasi pemerintahan yang selama ini telah terpuruk di mata masyarakat. Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih professional dan meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya, di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur, sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Direktorat jenderal Pajak ini telah menerapkan remunerasi diri pegawainya sebagai bentuk pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Dirjen Pajak. Remunerasi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur ini diterapkan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan PMK.0 /2008 tentang Pembayaran Remunerasi, yaitu berupa gaji, honorarium, tunjangan, bonus, insentif, pesangon dan pensiun. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja maupun profesionalitas pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur.

Namun kenyataannya, masih ada pegawai dinilai lamban dalam menjalankan tugasnya dan tidak disiplin dalam mengemban kewajibannya. Berbagai permasalahan yang diangkat terungkap rendahnya gaji yang diterima menjadi alasan yang sangat populer. Minimnya gaji yang diterima oleh pegawai diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kedisiplinan

pegawai secara layak dan merata. Inilah yang menyebabkan pelayanan yang belum maksimal.

Selain itu, permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kerja. Masalah kinerja sering terjadi didalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena kurangnya ketrampilan, ketelitian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan pegawai tidak mengikuti instruksi yang diberikan atasan serta adanya pegawai tidak mau melakukan kerjasama dengan pegawai lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut : ”Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur.
2. Bagi instansi, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

