

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi memiliki perancangan proses pengawasan, yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau direncanakan. Untuk menjalankan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat bantu manajerial dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki. Selain itu, pada alat-alat bantu pengawasan ini dapat menunjang terwujudnya proses pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan. Pengawasan juga meliputi bidang-bidang pengawasan yang menunjang keberhasilan dari suatu tujuan organisasi diantaranya.

Pajak adalah suatu pengalihan sumber dari sektor swasta ke sektor pemerintah, bukan akibat pelanggaran hukum, namun wajib dilaksanakan, berdasarkan ketentuan yang ditetapkan lebih dahulu, tanpa mendapat imbalan yang langsung dan proporsional, agar pemerintah dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk menjalankan pemerintahan.

Pajak dari perspektif ekonomi dipahami sebagai beralihnya sumber daya dari sektor privat kepada sektor publik. Pemahaman ini memberikan gambaran bahwa adanya pajak menyebabkan dua situasi menjadi berubah. Pertama, berkurangnya kemampuan individu dalam menguasai sumber daya untuk kepentingan penguasaan

barang dan jasa. Kedua, bertambahnya kemampuan keuangan negara dalam penyediaan barang dan jasa publik yang merupakan kebutuhan masyarakat.

Sementara pemahaman pajak dari perspektif hukum menurut Soemitro merupakan suatu perikatan yang timbul karena adanya undang-undang yang menyebabkan timbulnya kewajiban warga negara untuk menyetorkan sejumlah penghasilan tertentu kepada negara, negara mempunyai kekuatan untuk memaksa dan uang pajak tersebut harus dipergunakan untuk penyelenggaraan pemerintahan. Dari pendekatan hukum ini memperlihatkan bahwa pajak yang dipungut harus berdasarkan undang-undang sehingga menjamin adanya kepastian hukum, baik bagi fiskus sebagai pengumpul pajak maupun wajib pajak sebagai pembayar pajak.

Pajak menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 6 Tahun 1983 sebagaimana telah disempurnakan terakhir dengan UU No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan umum dan tata cara perpajakan adalah "kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang Undang, dengan tidak mendapat timbal balik secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat"

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif

dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengawasan internal dimaksud sebagai suatu system pengawasan yang terdiri dari beberapa unsure, yaitu unsure rencana organisasi, system otoritas dan prosedur pencatatan, unsur praktek yang sehat dan unsure mutu personalia yang memadai sesuai dengan tanggung jawab yang harus dipikulnya. Implementasi dari pelaksanaan pengawasan internal sebagai salah satu fungsi organisasi untuk mengamankan harta benda organisasi secara tepat dan akurat, meningkatnya efisiensi usaha dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan pimpinan atau organisasi dan untuk meningkatkan disiplin kerja para perangkatnya.

Tingkat efektivitas dan efisiensi yang dapat dicapai dalam gerak suatu organisasi membawakan peranan-peranan yang sudah disepakati, hal ini berkenaan dengan upaya dan cara pengorganisasi dari kebijakan-kebijakan yang telah dilaksanakan, jaringan sistem yang dibangun, melalui perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian/pengawasan terhadap produktivitas kerja perangkatnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi.

Menurut **Ranupandojo** dan **Husan (1990:197)**, motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh suatu seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performans pekerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedang timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya prangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda dengan karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Dinas Pelayanan Pajak, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan peranan pengawasan internal terhadap prestasi kerja. Berdasarkan indikator di atas diduga disebabkan oleh :

1. Pengawasan Kepala Dinas kurang optimal, sehingga kehadiran aparatur setiap hari di kantor Dinas Pelayanan Pajak tidak menentu.

Cotoh :Saat jam kerja,masih ada pegawai yang keluar masuk kantor tanpa izin.

2. Masih banyaknya ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Contoh : pada bagian pengukuran pegawai dalam menyusun laporan data pembayaran pajak belum menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, yang seharusnya penyusunan laporan itu selesai dalam jangka waktu yang udah ditetapkan, tetapi belum diselesaikan dikarenakan sering terjadi ketidak adaan petunjuk setiap akan dilaksanakan pengukuran.

Berdasarkan indikator masalah diatas, permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh kurangnya pengawasan internal, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut ;

1. Kurangnya pengawasan oleh pimpinan yaitu kepala dinas, karna mungkin pimpinan tidak setiap hari hadir di kantor Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
2. Sistem reward, tunjangan, dan kewajiban dalam mentaati peraturan telah di ketahui kurang berjalan dengan baik.

Contoh: *reward* and *punishment*. Sistem reward diberikan untuk pegawai yang berprestasi dan sistem punishment diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan yang sudah dibuat.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai peranan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pelayanan Pajak yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk Usulan Penelitian dengan menetapkan Judul :

“PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR KANTOR DINAS PELAYANAN PAJAK KOTA BANDUNG”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ?

3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya tentang pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung
- b. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung
- c. Menerapkan data dan Informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk kepentingan penelitian dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam meneliti sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan sehingga memberikan manfaat dan

menambah wawasan yang lebih luas dalam memahami ilmu pengetahuan bagi peneliti serta dapat meningkatkan dalam menganalisa suatu masalah.

Untuk kepentingan akademis, dalam hal ini penelitian merupakan suatu media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi Negara telah diperoleh sebagai wahana pengujian dan beberapa teori yang telah dikemukakan para ahli yang bersifat universal. Hasil penelitian ini diharapkan bukan sebagai akhir dari meneliti suatu masalah melainkan langkah awal untuk lebih lanjut.

b. Kegunaan praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Dinas Pelayanan Pajak terutama mengenai peranan pengawasan internal terhadap peningkatan kerja pegawai di Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Fungsi pengawasan mempunyai tugas menentukan antara lain apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan. Untuk dapat menentukan adanya penyimpangan perlu diketahui terlebih dahulu pada tahapan perencanaan norma-norma ataupun ukuran-ukuran yang menjadi dasar hasil pelaksanaan yang diharapkan, selain kebijakan dalam pelaksanaannya. Dalam efisiensi biaya, pengawasan biaya dapat

diselenggarakan. Pemeriksaan pembukuan (audit) dapat pula dipakai sebagai alat pengawasan untuk mengetahui apakah hasil usaha sesuai dengan rencana.

Pengawasan internal meliputi organisasi dan semua metode serta ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi dalam suatu perusahaan/organisasi untuk mengamankan kekayaan, memelihara kecermatan dan sampai seberapa jauh dapat dipercayanya data akuntansi. Meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong dipatuhinya kebijakan pimpinan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari sistem pengawasan internal ialah untuk mengamankan harta benda organisasi, memperoleh data akuntansi yang tepat dan dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong akan kepatuhan terhadap kebijakan pimpinan. Keberadaan sistem pengawasan internal sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Demikian pula bagi pegawai jabatan fungsional Penera mempunyai perhatian yang makin meningkat sejalan dengan upaya-upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka pengawasan internal sangat diperlukan keberadaannya.

Hadibroto (1984:3) mengatakan bahwa :

Sistem pengawasan internal merupakan suatu sistem pengawasan yang terdiri dari beberapa unsur, yaitu : unsur rencana organisasi, unsur sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang mampu untuk mengadakan pengawasan akuntansi terhadap harta benda, kewajiban, hasil dan biaya; unsur praktek yang sehat untuk dilaksanakan dalam penunaian tugas pada setiap bagian dalam organisasi dan unsur mutu personalia yang memadai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pendapat dari Hadibroto di atas mengenai pengawasan internal, dapat diasumsikan bahwa sistem pengawasan internal terdiri dari beberapa unsure yaitu, rencana organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan unsur mutu personalia yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Hadibroto (1984:6) lebih lanjut mengemukakan bahwa ciri-ciri sistem pengawasan internal yang memadai apabila memenuhi 4 (empat) unsur, sebagai berikut :

1. **Bagan Organisasi yang memungkinkan pemisahan fungsi secara tepat.** agar setiap organisasi seperti sekolah harus mempunyai struktur organisasi yang sesuai dengan organisasi tersebut. Sifat organisasi, ukuran, penyebaran daerah operasi secara geografis, jumlah cabang organisasi dan lain dapat mempengaruhi struktur organisasi.
2. **Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak.** penetapan tanggung jawab harus dibarengi oleh pelimpahan wewenang yang seimbang agar tanggungjawab dapat dipenuhi sewajarnya. Dalam pelaksanaan harus memiliki media untuk mengawasi pencatatan kegiatan serta transaksi-transaksi dan penggolongan data dalam bagan perkiraan.
3. **Praktek yang sehat.** Praktek yang sehat diikuti dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi setiap bagian dalam organisasi akan besar sekali pengaruhnya atas efektivitas sistem pengawasan internal dan efisiensi usaha.
4. **Pegawai – pegawai yang berkualitas.** Sistem pengawasan internal berfungsi secara wajar tidak saja tergantung pada rencana organisasi yang efektif, sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang memadai, praktek-praktek yang sehat, tetapi tergantung pada kemampuan, pengalaman serta kejujuran pegawai untuk melaksanakan prosedur-prosedur yang telah ditentukan secara efisien dan ekonomis.

Pendapat Hadibroto tersebut di atas oleh peneliti selanjutnya akan dijadikan alat ukur untuk mengukur variabel bebas yaitu Pengawasan Internal.

Keberadaan sistem pengawasan internal sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Demikian pula Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung mempunyai perhatian memberikan pelayanan terhadap masyarakat bidang perpajakan dalam upayanya meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka pengawasan internal sangat diperlukan keberadaannya.

Peneliti juga akan mengemukakan definisi Prestasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2002:94) mengemukakan definisi prestasi kerja yaitu :

Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhannya.

Adapun indikator – indikator dari Prestasi Kerja Menurut **Agus Dharma** dalam bukunya **Manajemen Prestasi Kerja** dalah sebagai berikut :

- 1. Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan**
- 2. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan**
- 3. Ketepatan Waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditentukan**

Berdasarkan pendapat diatas, telah diketahui bahwa Prestasi kerja merupakan pencapaian tujuan yang telah dicapai oleh seseorang dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan yang mapan mampu menghasilkan prestasi yang baik dan memuaskan sesuai dengan tujuan yang ditentukan.

E. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis penelitian yang peneliti ajukan sebagai berikut :

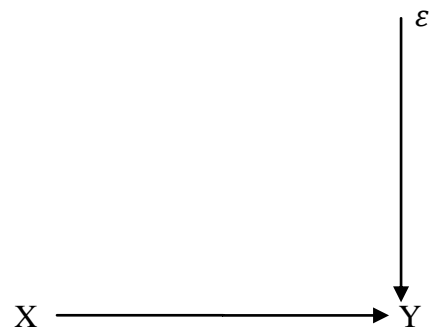
“Terdapat pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung”

2. Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

$H_0 : \rho_s = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh Pengawasan internal (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

$H_1 : \rho_s \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh Pengawasan internal (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



Gambar 1.1
Paradigma Pengaruh

Keterangan:

X= Pengawasan internal

Y= Prestasi Kerja

ε = Variabel dari luar variabel X yang tidak diukur mempengaruhi variabel Y

F. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian yaitu di Dinas Pelayanan Pajak (Disiyanjak) Kota Bandung Jalan Wastukencana Nomor 2 Telepon (022) 4234956

2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan November 2015 sampai dengan bulan Juni 2016 sebagaimana terlampir.