

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengertian pajak dan pandangan para ahli dalam bidang tersebut memberikan berbagai definisi tentang pajak yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya definisi tersebut mempunyai tujuan yang sama. Sementara itu, pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh wajib pajak orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2007 pasal 1 tentang perubahan ketiga atas Undang- Undang Nomor 6 tahun 1983 mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan,

Tugas pokok Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional dan terintegrasi, untuk mewujudkan hal tersebut KPP memerlukan SDM yang bermutu dan produktif. Peningkatan kinerja aparat KPP merupakan salah satu isu penting dalam reformasi kantor pajak, tuntutan akan peningkatan penerimaan, perbaikan-perbaikan dan perubahan mendasar dalam segala aspek perpajakan menjadi alasan dilakukan reformasi perpajakan dari waktu ke waktu, yang berupa penyempurnaan terhadap kebijakan perpajakan dan sistem administrasi perpajakan, agar basis pajak dapat semakin diperluas, sehingga potensi penerimaan pajak yang tersedia dapat

dipungut secara optimal dengan menjunjung asas keadilan sosial dan memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak.

Pemeriksaan pajak merupakan upaya Direktorat Jendral pajak untuk menjalankan fungsi pengawasan yang telah diamanatkan oleh UU Perpajakan. Auditor Pajak adalah Direktorat Jendral Pajak yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggung jawab atas penerimaan Negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan.

Aparat pelaksanaan DJP dilapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang mempunyai auditor-auditor khusus dalam fungsional pajak. Tanggung jawab Fungsional pajak adalah melakukan audit terhadap para Wajib Pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.

Tujuan utama setiap institusi pemungut pajak adalah tercapainya penerimaan pajak yang optimal, yakni berimbangnya tingkat penerimaan pajak aktual (*actual revenue*) dengan penerimaan pajak potensial. Kepatuhan pajak (*tax compliance*) dalam hal ini diartikan bahwa wajib pajak mempunyai kesediaan untuk mematuhi kewajiban pajaknya sesuai aturan yang berlaku tanpa perlu diadakan pemeriksaan, investigasi seksama (*obstrusive investigation*), peringatan, ataupun ancaman dan penerapan sanksi baik hukum maupun administrasi, dengan demikian secara hipotesis bila semua wajib pajak mentaati dan patuh terhadap aturan-aturan perpajakan yang berlaku, maka selisih antara penerimaan pajak potensial dengan penerimaan pajak aktual menjadi 0 (nol).

Pemeriksaan pajak merupakan suatu mekanisme pengawasan dalam penerapan *self assessment* perpajakan di Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak. selain itu, pemeriksaan pajak juga merupakan sarana untuk meningkatkan penerimaan negara dan menciptakan keadilan bagi wajib pajak.

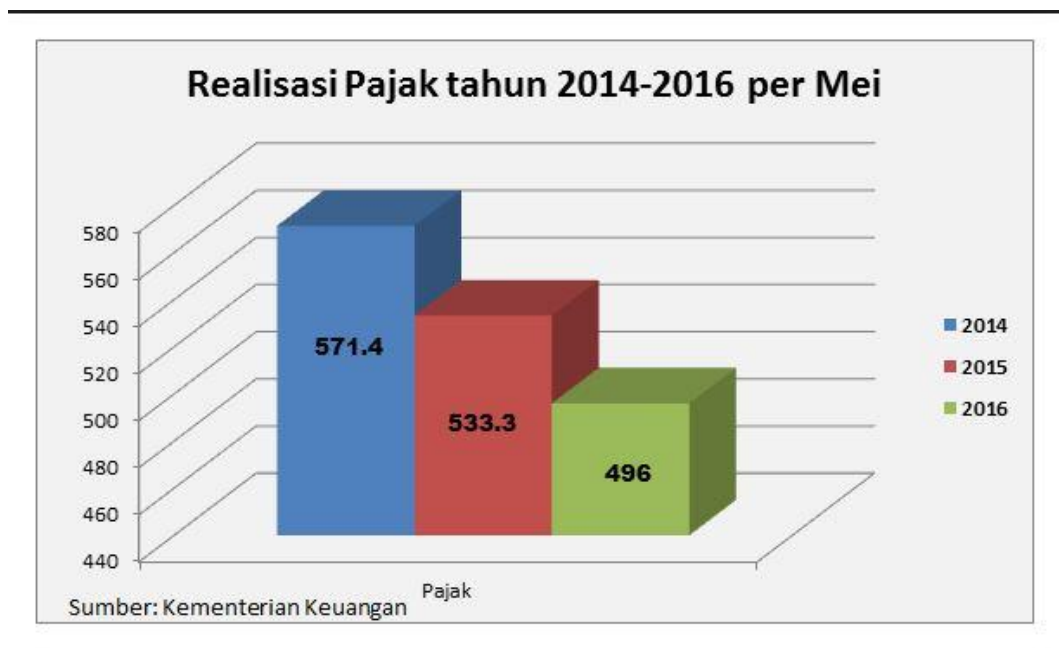
Dari sisi reformasi *administrative* misalnya diperkenalkan *online payment*, *e-filling*, *e-spt*, dan inovasi sistem informasi lainnya untuk mengurangi kontak langsung pembayar pajak dengan petugas pajak. Sistem *self assessment* membutuhkan kepatuhan sukarela wajib pajak yang diwujudkan jika terpenuhi unsur kesadaran perpajakan dan unsur tindakan penegak hukum. Melihat kenyataan saat ini tingkat kesadaran perpajakan masyarakat wajib pajak masih relative rendah maka diperlukan adanya tindakan penegakan hukum yang memadai dengan dilaksanakan melalui tindakan pemeriksaan, penyidikan, dan penagihan pajak.

Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pemeriksa pajak, serta melihat luasnya jangkauan tugas, sementara jumlah petugas yang terbatas, maka efisiensi kerja adalah suatu kebutuhan utama. Dengan definisi efisiensi kerja yang tinggi maka pelaksanaan tugas pemeriksa pajak akan meningkat, pada akhirnya akan memberikan sumbangan yang tidak kecil terhadap tercapainya tujuan Direktorat Jendral Pajak (DJP), khususnya di dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak.

Pelaksanaan pemeriksaan diatur dalam serangkaian peraturan mengenai kebijakan pemeriksaan yang bertujuan untuk menjaga kualitas pemeriksaan dan

memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan bagi wajib pajak. Hal ini diungkap dalam Peraturan Menteri Keuangan 202/PMK.03/2007 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bukti Permulaan Tindakan Pidana di Bidang Perpajakan pasal 6 ayat 2a yang menjelaskan syarat Pemeriksa Pajak yaitu telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup serta memiliki keterampilan sebagai pemeriksa bukti permulaan dan menggunakan keterampilannya serta cermat dan seksama akan tetapi digantikan dengan Peraturan Menteri Keuangan 239/PMK.03/2014 dalam Pasal 7.

Gambar I.1



Sumber : Kementrian Keuangan. (2016)

Dari gambar I.1 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penerimaan pajak per Mei 2016 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2015. Dalam hal ini menandakan indikasi adanya kecurangan ataupun adanya oknum wajib pajak yang tidak membayar pajak dan melaporkan pajak pada tahun 2016.

Akibatnya, penerimaan Negara dari sektor perpajakan tidak mendapatkan hasil yang optimal, para wajib pajak yang tidak membayar ataupun melaporkan pajaknya akan mendapatkan pemeriksaan pajak yang dilakukan oleh KPP (Pemeriksa Pajak) kepada wajib pajak yang ternyata terbukti tidak membayar pajak dan melaporkan pajaknya pada tahun 2016.

Kinerja pemeriksa pajak dalam hal ini ialah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensi, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi/ perusahaan (Setiyaji, 2005).

Kinerja Pemeriksa Pajak diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja Pemeriksa Pajak merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam suatu pekerjaan (Ridho, 2015)

Peningkatan kinerja dapat dimulai dengan meningkatkan pendidikan dimulai dari mengadakan pelatihan pemeriksaan pajak yang berkelanjutan dan berkualitas, pelatihan dan pendidikan memiliki beberapa perbedaan yang diwujudkan dalam metode dan teknik yang digunakan oleh masing-masing program. Dalam program pelatihan hanya menekankan kepada latihan, praktek, dan

melakukan, sedangkan dalam program pendidikan biasanya melakukan hal yang sebaliknya dari pelatihan.

Konsep profesionalisme pemeriksa pajak menjadi hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia kantor Direktorat Jenderal Pajak. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia didasarkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting, yang menjadi salah satu indikator keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak (Nur Cahyani, 2007).

Melakukan dan mempunyai pengalaman dalam suatu pekerjaan di bidang tertentu dan dalam jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga diperlukan dalam mendukung kinerja seorang pegawai. Dalam hal ini pengalaman yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi lingkungan kerjanya seiring berjalannya waktu. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui selama ia bekerja, secara logika semakin lama seorang pemeriksa pajak bekerja di tempatnya bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya sesuai dengan pekerjaan yang pernah atau sedang dilakukan (Siagian, 2008:60).

Reformasi perpajakan dimulai tahun 1983 menerapkan system administrasi perpajakan dengan system self assessment, dimana system tersebut dapat meningkatkan partisipasi rakyat dalam hal pemenuhan kewajiban membayar pajak yang merupakan sumber penerimaan negara yang vital (Irwansyah Lubis, 2010). Oleh karena itu, dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Elisa, 2015).

Karena dengan memiliki pengalaman yang cukup, penyelesaian pemeriksaan baik itu pemeriksaan kantor maupun pemeriksaan lapangan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat serta sesuai dengan standar pemeriksaan. Suatu keberhasilan tim pemeriksa pajak Direktorat Jenderal Pajak dalam meningkatkan penerimaan Negara dari sektor pajak yakni penyelesaian perkara perpajakan (pemeriksaan).

Penerimaan Negara dari sektor perpajakan pada tahun 2016 dapat dilihat pada gambar I.2, grafik penerimaan pajak pada tahun 2016 per bulan Mei menunjukkan belum optimalnya penerimaan pajak, dapat dilihat dalam pencapaian target penerimaan pajak persentasenya baru sebesar 26,30% yaitu sebesar 406,9 (dalam Triliun Rupiah) dari target rancangan APBN yakni sebesar 1546,7 (dalam Triliun Rupiah).

Tabel Target dan Perbandingan Realisasi APBN

Target dan Perbandingan Realisasi APBN*
Tahun 2014-2016

	APBN 2014			APBN 2015			APBN 2016		
	Target	Realisasi per Mei	% dari Target	Target	Realisasi	Realisasi per Mei	Target	Realisasi per Mei	% dari Target
Penerimaan Pajak	1280,4	442,2	34,50%	1489,3	435,3	29,20%	1546,7	406,9	26,30%
Penerimaan Bukan Pajak	385,4	129,2	33,40%	269,1	98	36,40%	273,8	89,1	32,50%
Belanja Pemerintah Pusat	1249,9	375,8	33,50%	1319,5	330	25,00%	1325,6	357,4	27,00%
Belanja Daerah	592,6	229,9	38,50%	664,6	274,7	41,30%	770,2	328,4	42,60%
Defisit APBN	-175,4	-33,7		-222,5	-71,2		-273,2	-189,2	

*per bulan Mei berjalan dan dalam triliun rupiah
Sumber: Kementerian Keuangan olahan

Tabel I.1
Sumber: Kementerian Keuangan data olahan (2016)

Hasil kerja yang baik tidak lepas dari pentingnya para pemeriksa pajak memahami motivasi, dikarenakan dalam peningkatan suatu kinerja bekerja bereaksi pula terhadap kompensasi dan dalam persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika pegawai tersebut bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi yang rendah.

Perilaku seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi dilandasi oleh gaya kepemimpinan yang dimainkannya. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kemampuan motivasi, komunikasi, dan hubungan antar manusia. Tanpa kepemimpinan yang baik, sangat sulit untuk menjalankan fungsi manajemen dengan semestinya. Ruvendi (2005), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan baik akan diberikan suatu penghargaan atau *reward* atau kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Bentuk kompensasi dapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi (Hasibuan, 2002).

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi pegawai baik berupa finansial ataupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai (Sihotang, 2007).

Kompensasi yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka, untuk itu dalam menentukan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional (Handoko, 2004).

Didalam pemeriksa pajak sangat diperlukan kualitas dan usahanya dalam menjalankan fungsi pengawasan di Direktorat Jenderal Pajak serta dapat digambarkan sebagai suatu hubungan antara pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial yang dimiliki para pemeriksa pajak khususnya di bidang pemeriksaan pajak dengan kinerja yang dihasilkannya dalam menjalankan fungsi pengawasan/pemeriksaan.

Sehubungan dengan hal itu maka dipandang perlu dilakukan penelitian untuk menguji apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan dan diselenggarakan oleh KPP Pratama Pulogadung kurang begitu memadai sehingga tidak cukup untuk menambah pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja pemeriksa pajak sehingga kurang optimalnya penerimaan pajak.
2. Pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung belum cukup memiliki pengalaman yang baik sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pemeriksaan pajak guna memaksimalkan penerimaan pajak negara.
3. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun yang berasal dari dalam individu, dan motivasi yang didapatkan belum cukup untuk meningkatkan kinerja pemeriksa pajak dalam mendukung penerimaan pajak yang lebih optimal setiap tahun nya.
4. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan KPP Pratama Pulogadung membuat pemeriksa pajak tidak bersemangat atau kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas nya sebagai pemeriksa pajak sehingga menunda pekerjaan sehingga penerimaan pajak tidak optimal.
5. Kompensasi Finansial yang diberikan kepada pemeriksa pajak setelah melakukan pekerjaannya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para petugas pemeriksa pajak di KPP Pratama Pulogadung. Sehingga para pemeriksa pajak tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berakibat terjadinya penurunan dalam realisasi tingkat penerimaan pajak Negara.

C. Batasan Masalah

Dan berdasarkan pertimbangan dalam penelitian ini, kemampuan dan waktu peneliti, serta untuk menghindari kesalahan persepsi, dan peneliti mempunyai batasan waktu serta biaya maka penelitian mempunyai batasan yang meliputi penggunaan Variabel Independen yang diuji yaitu mengenai pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial dengan variable dependen kinerja pemeriksa pajak.

D. Rumusan Masalah

Dan berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang hendak akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
5. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Kegunaan secara Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran dan hubungan antar variable secara empiris dilapangan dari konsep-konsep yang ada sehingga mampu mendukung pengembangan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pemeriksa pajak.

2. Kegunaan secara Praktis

a. Bagi instansi terkait didalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran untuk lebih bisa membuat peningkatan terhadap kinerja pemeriksa pajak supaya penerimaan pajak serta kepatuhan pajak dapat meningkat.

b. Bagi pembaca dan penelitian selanjutnya diharapkan bisa menarik manfaat dan intisari yang terkandung didalam penelitian guna memberikan masukan dan bahan pengetahuan