

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aktivitas orang berorganisasi dalam pemerintahan tidak bisa dipisahkan dengan kelancaran dari peran pemerintahan yang tergantung dari lembaga negara yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai tugas melayani masyarakat. Kementerian Keuangan pengelolaan kinerja PNS berdasarkan nilai pelaku pegawai dan juga kontrak kerjanya. Nilai kinerja tersebut yang nantinya akan digunakan untuk suatu penilaian tentang perilaku tiap hari. Berdasarkan peraturan KMK Nomor 467/KMK.01/2014 berkenaan dengan Pengelolaan Kinerja dalam lingkup Kementerian Keuangan dapat dijadikan dasar untuk mengevaluasi pengelolaan kinerja instansi yang dibawah naungan Kementerian Keuangan.

Sistem akuntansi yang diterapkan baik instansi maupun perusahaan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh seluruh pegawai karena kinerja dari pegawai akan sangat mempengaruhi pembuatan laporan keuangan terutama laporan arus kas yang merupakan inti dari seluruh laporan aktivitas keuangan. Kekurangan atau kelebihan dari kas dapat menimbulkan berbagai masalah terutama dapat menimbulkan risiko penggelapan atau kecurangan dan juga dapat menimbulkan kerugian. Seorang pegawai dalam membuat laporan keuangan yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh pegawai yang termotivasi dari dirinya sendiri maupun orang lain. Keberhasilan suatu instansi maupun perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya. (Kalalo et al., 2015)

Fenomena yang terjadi bahwa Kementerian Keuangan merupakan lembaga instansi pemerintah yang memperoleh remunerasi pada tahun 2007.

Instansi yang mendapatkan remunerasi pada tahun 2007 ada 3 ialah Kementerian Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Mahkamah Agung (MA). Kementerian Keuangan menjadi sorotan bagi masyarakat karena terkait dengan bagaimana cara Kementerian Keuangan bertugas mengelola keuangan negara, karena Kementerian Keuangan merupakan Kementerian yang mengelola keuangan pemerintah secara penerimaan maupun pengeluaran. Instansi yang dibawah naungan Kementerian Keuangan salah satunya yaitu Direktorat Jendral Bea dan Cukai dan Direktorat Jendral Pajak (Alawiya et al., 2009)

Berbagai masalah terkait mengenai penerimaan maupun pengeluaran di Kementerian Keuangan yang nantinya memberikan informasi mengenai apakah penyalahgunaan kekuasaan telah menemukan potensi kerugian Negara selama proses pendapatan ataupun pengeluaran tersebut akibat dari penyalahgunaan wewenang jabatan. Berdasarkan masalah di Kementerian Keuangan yaitu masih banyaknya korupsi. Kementerian Keuangan melakukan sinergi dalam mencegah dan memberantas korupsi. Upaya Kementerian Keuangan untuk mencegah korupsi dari hasil survei penilaian integritas (SPI) oleh Komisi Pemberantas Korupsi (KPK). Kementerian Keuangan tidak hanya pengguna anggaran tetapi juga sebagai Bendahara Umum Negara (BUN). Remunerasi di Kementerian Keuangan memperbaiki fokus utama yaitu reformasi birokrasi dengan mencegah adanya korupsi secara struktur serta membentuk unit kerja untuk mengawasi sektor Kementerian Keuangan dan Direktorat Jendral terutama Direktorat Jendral Pajak dan Direktorat Jendral Bea dan Cukai (Kemenkeu go.id, 2020).

Banyak kasus penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada Kementerian Keuangan salah satunya di Direktorat Jendral Pajak. Beberapa kasus yang terjadi antara lain di tahun 2010 terjadi pada Gayus Tambunan yang menerima suap dari

PT. Kaltim Prima Coal, PT. Bumi Resources, dan PT. Arutmin. Selanjutnya suap restitusi pajak oleh PT. Bhakti Investama kepada penyidik pajak Tommy Hindratno yang terjadi pada tahun 2012. Di tahun yang sama Kepala KPP Pratama Bogor ditangkap karena telah menerima suap dari PT. Gunung Emas Abadi, dua orang pemeriksa di DJP Jakarta Timur ditangkap karena telah menerima suap dari PT. *The Master Steel* guna menyelesaikan penyidikan pajak perusahaannya. Selanjutnya Pada tahun 2019 pegawai KPP Pratama Ambon yaitu Sulimin menerima suap dari wajib pajak yang bernama Anthony Liando, total dugaan suap dan gratifikasi mencapai Rp. 8,5 Milyar (Saputra dalam detik, 2019)

Kasus lain penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada Kementerian Keuangan di Direktorat Jendral Bea dan Cukai beberapa kasus antara lain di tahun 2016 pegawai KPPBC Tanjung Emas melakukan korupsi dan TPPU dengan secara pungli terhadap importir atau PPJK yang melakukan importisasi di Pelabuhan Tanjung Emas tersangka dalam kasus ini ada 4 orang pegawai yang berinisial FHA, JH, I dan E (Kholid dalam detik,, 2016). Di tahun 2019 Istadi Prahastanto selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) pada Direktorat Bea dan Cukai, ditetapkan sebagai tindak pidana korupsi pengadaan kapal di dua institusi pemerintah yaitu KKP dan Direktorat Jendral Bea dan Cukai (Hidayat dalam suara, 2019). Selanjutnya di tahun 2020 Kabid Pelayanan Fasilitas Kepabeanan dan Cukai (PFPC), sekaligus pemilik PT. Fleming Indo Batam (FIB) dan Irianto selaku PT. Peter Garmino Prima (PGP) Mukhamad Muklas ditetapkan dugaan kasus korupsi mengenai impor tekstil. Dari adanya berbagai kasus tersebut dapat dimungkinkan karena adanya penyalahgunaan jabatan (Halim dalam kompas, 2020).

Berbagai macam kasus diatas berakibat dari kurangnya penerimaan yang didapat pegawai sedangkan pengeluaran sangat besar, sehingga dapat memunculkan niatan pegawai untuk melakukan tindakan penyelewengan. Perlu dilakukan pengawasan yang lebih ketat dan diberikan dorongan motivasi oleh penguasa atau pimpinan sebab tanpa adanya pengawasan yang ketat dapat mengakibatkan terjadinya penyelewengan. Ketika pegawai mendapatkan dorongan motivasi dari diri sendiri maupun orang lain maka akan meningkatkan kinerjanya. Adanya kinerja yang meningkat, pegawai akan diberikan suatu remunerasi yang layak meskipun dalam keadaan pandemi seperti ini. Sistem kerja pegawai saat ini berbeda dengan sebelumnya yaitu secara *Work From Office* dan *Work From Home*. Oleh karena itu perlu dilakukan pengawasan yang efektif bertujuan untuk menunjang terwujudnya Kementerian Keuangan yang berwibawa meskipun dalam keadaan pandemi covid-19 dan untuk mewujudkannya maka perlu diterapkannya fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) teori ini merupakan bagaimana seseorang bisa memotivasi dirinya untuk melakukan sesuatu tujuan tertentu apabila sudah yakin dengan perilaku yang dimilikinya mengarah pada pencapaian sesuatu tersebut. Jadi, dasar yang utama motivasi bergantung pada perilaku seseorang yang nantinya akan ditentukan oleh keinginan yang dimiliki, akan hasil yang akan didapatkan dari pemilihan perilaku tergantung dari persepsi kinerja dan hasil akhir menghasilkan imbalan yang bagi seseorang menguntungkan. Menurut Victor Vroom tahun 1964 bahwa kinerja pegawai didasarkan pada berbagai faktor kepribadian, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Hasil keterkaitan terhadap motivasi seseorang

terletak pada teori yang menyatakan upaya (*effort*), dan kinerja (*performance*). (Vroom, 1964).

Kinerja menurut Siagian (2010:166) merupakan seorang pegawai dengan keadaan yang menggambarkan kemampuannya dalam melakukan tugas yang sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Kinerja adalah hasil akhir yang telah diperoleh seorang pegawai berdasarkan kemampuan yang dimiliki dengan waktu tertentu dan sesuai target yang sudah ditentukan. Menurut Eysenck (2013) bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan sesuai dengan kemampuan seseorang untuk memiliki kesempatan ataupun kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Penelitian oleh Sinha (2001) mendukung pendapat tersebut bahwa kinerja pegawai berdasarkan kemauan sendiri dengan mempunyai kemauan dan keinginan yang bersifat terbuka dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang mengarah tentang kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa faktor yang terdapat dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, remunerasi dan *Work From Home*.

Motivasi menurut Robbins (2008:222) merupakan proses gambaran seseorang mengenai intensitas tujuan atau bimbingan dan ketekunan untuk mencapai tujuan tertentu. Intesitas yang berhubungan dengan seseorang dalam giatnya berusaha, memberikan intensitas yang tinggi, menguntungkan organisasi, dan tekun mengenai seberapa lama seseorang mempertahankan usahanya. Penelitian sebelumnya oleh Asmiatiningsih (2018), Prihono et al., (2016), Budianto et al., (2018), Erri dan Fajrin, (2018), Rohayati, (2020), Ruhayu et. al., (2020), serta Hanafi dan Yohana, (2017) dari beberapa peneliti diatas bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut perrsepsi responden terhadap motivasi kerja cenderung sangat tinggi. Sehingga untuk meningkatkan

kinerja maksimal maka dibutuhkan dorongan untuk memotivasi seseorang. Pendapat tersebut didukung oleh Bintoro et al., (2019), Kiruja E.K (2013), Omolo (2015), Asim (2013), dan Uzonna (2013) yang menjelaskan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, tidak sesuai pada penelitian Purnomo (2007), Susanty dan Wahyu (2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Remunerasi merupakan bagian faktor dari kinerja pegawai. Menurut Yusniawan dan Ipik, (2018) remunerasi merupakan reward sebagai prestasi yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Remunerasi PNS diberikan kepada pegawai apabila pegawai aktif dalam bekerja. Remunerasi yaitu bagian dari efisien anggaran pemerintah dan efektifitas PNS. Namun, istilah remunerasi pemerintah saat ini yaitu melalui tunjangan yang diluar gaji ataupun tunjangan lain yang diberikan setiap bulannya. Pada penelitian sebelumnya Lindagusma dan Suriani, (2018), Harnyoto et al., (2020), Nurhayati (2020) dan Nasution, (2019) menyimpulkan remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan remunerasi dibagikan secara adil serta sesuai dengan jabatannya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dapat didukung oleh Palagia et al., (2012) dalam penelitiannya menerangkan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Melainkan berbeda dari Fitri et. al., (2014) bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk pertama kalinya di awal tahun 2020 diumumkan adanya covid-19 di Indonesia. SARS-CoV-2 merupakan penyebab terjadinya covid-19 atau sering disebut virus corona. Wabah ini dapat menyebabkan kinerja pegawai tidak stabil atau tidak efektif. *Social distancing* dan *physical distancing* merupakan upaya pemerintah dalam menangkal wabah covid-19 yang bertujuan untuk meminimalisir

korban penyakit tersebut. Banyak instansi perusahaan yang terdampak covid-19 sehingga banyak karyawan dan para Aparatur Sipil Negara diminta untuk kerja di rumah secara *Work From Home (WFH)* dan *Work From Office (WHO)*. Pemberlakuan *social distancing* dan *physical distancing* tentunya berdampak cukup besar bagi para pegawai di Kantor Pusat, Kantor Wilayah dan terutama bagi pegawai yang bekerja yang bertugas dilapangan. (Beacukai.go.id)

Adanya pandemi covid-19 dapat memberikan banyak hal terkait mengenai tata kelola birokrasi. Birokrasi memungkinan dengan adanya covid-19 di sektor pemerintahan untuk tetap memberikan pemanfaatan terkait teknologi, informasi dan komunikasi dengan tetap mengikuti protokol kesehatan, dan memberikan layanan elektronik kepada masyarakat. Transformasi pelayanan secara manual dengan tatap muka ke elektronik mengalami peningkatan pada masa pandemi covid-19. Berbagai aplikasi penggunaan teknologi informasi dilakukan untuk semua kegiatan, aktivitas-aktivitas lain dan untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Kondisi saat ini terkait birokrasi memberikan pelayanan publik dapat memerlukan perubahan menuju era *new normal* (Taufik dan Hadi, 2020).

Dampak covid-19 sangat berpengaruh terhadap kinerja karena adanya covid-19 pemerintah diminta untuk bekerja dari rumah dengan sistem kerja *Work From Office* dan *Work From Home*. Pegawai Negeri Sipil untuk berlatih bekerja dengan situasi yang baru. Bekerja dirumah melakukan komunikasi secara virtual melalui aplikasi meeting. Kemudian dengan adanya sistem *Work From Home* dan *Work From Office* tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja seperti kurangnya pengontrolan, bisa lebih bebas, kemudian koordinasi yang lemah, bisa mengakibatkan kinerja pegawai kurang stabil. Penelitian Nasution, (2019) dan

Hartono, (2021) menyatakan bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan serta pernyataan peneliti ingin meneliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi atau melatar belakangi terjadinya kinerja pegawai di Kementerian Keuangan di Sidoarjo. Mengingat pentingnya peran Kementerian Keuangan dalam keadaan masa pandemi covid-19 maka peneliti ingin mengetahui seberapa efektif peran kinerja pegawai di Kementerian Keuangan untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan bermoral. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, remunerasi, dan dampak covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kementerian Keuangan di Sidoarjo.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya menurut Asmiatiningsih, (2018) dan juga Lindagusma & Suriani, (2018) perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dilakukan pengembangan dan juga menggabungkan variabel-variabel dengan menambahkan variabel yang berbeda yaitu dampak covid-19. Penelitian ini berbeda objek penelitian dengan peneliti sebelumnya peneliti ini menggunakan objek penelitian pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo yang meliputi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Barat dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara dari latar belakang tersebut hingga penulis menetapkan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Remunerasi dan *Work From Home (WFH)* Terhadap Kinerja Pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo ?
2. Apakah Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo ?
3. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk dapat dilaksanakan secara fokus dan terarah dalam melakukan penelitian. Penelitian ini melakukan penelitian di Kementerian Keuangan yang berada di Wilayah Sidoarjo, salah satunya di Direktorat Jendral Bea dan Cukai dan Direktorat Jendral Pajak yang meliputi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Sidoarjo, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Barat, dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Utara. Penelitian berfokus pada adanya pengaruh motivasi kerja, remunerasi dan *Work From Home* terhadap kinerja pegawai periode Covid-19.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo

3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Work From Hom* terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19 Pada Kementerian Keuangan di Sidoarjo

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian terdapat manfaat untuk berbagai kalangan semua untuk apa yang diinginkan perusahaan maupun instansi yang membutuhkan perbaikan kinerja dapat tercapai dengan baik. Beberapa manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian bagi para karyawan di tempat penelitian untuk masukan atau dorongan agar tetap meningkatkan kinerjanya secara efisien dan efektif meskipun dalam keadaan pandemi covid-19.
2. Manfaat penelitian bagi instansi untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman terkait motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai acuan dalam melakukan pengendalian terhadap perilaku karyawan.
3. Manfaat penelitian bagi peneliti yaitu dapat mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, remunerasi serta *Work From Home* terhadap kinerja pegawai Periode Covid-19.

