

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai yang mumpuni dapat dikonotasikan sebagai syarat utama bagi sebuah organisasi untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan. Secara harfiah, kinerja memiliki makna sebagai sebuah output kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam mengerjakan kewajiban yang sebelumnya telah dibebankan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2019) kinerja berhubungan erat dengan tiga faktor dalam diri pegawai yaitu kapasitas, ketertarikan, serta motivasi pekerja. Dalam hal ini ketiga faktor tersebut merupakan katalis bagi tingkat capaian kinerja yang baik. Semakin intens faktor-faktor ini semakin baik kinerja pegawai yang bersangkutan. Maka dari itu, menjaga agar pegawai berada pada kinerja terbaiknya melalui faktor-faktor tersebut seharusnya menjadi fokus utama dalam manajerial.

Mengingat tugas pegawai sebagai unit yang berfokus pada pelaksana kebijakan, penerapan pemeliharaan performa oleh manajerial guna mencapai kinerja pegawai yang apik cenderung hanya berkonsentrasi pada kapasitas pegawai. Hambatan-hambatan dalam bentuk empiris yang didapati terkait dengan kinerja pegawai mayoritas dinilai berakar dari hal-hal yang bersifat teknis. Kurang optimalnya pegawai dalam menghasilkan sesuatu seperti halnya bekerja dengan

tidak efektif, sering kali direspon dengan penyelenggaraan pelatihan bahkan pengawasan yang lebih ketat. Meskipun dalam beberapa kasus hal tersebut adalah benar dan efektif, pegawai sebagai manusia kadang memiliki preferensi berbeda (Arianty, 2014). Adanya afirmasi layaknya jam kerja yang terlalu memakan waktu sehingga tidak memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan hidup merupakan keluhan yang paling sering ditemukan. Keseimbangan hidup bagi mereka tidak jauh halnya seperti prinsip *work-life balance*. Dimana prinsip ini menekankan bahwa manusia secara alami memiliki kebutuhan untuk memiliki waktu tersendiri untuk dihabiskan untuk diri sendiri maupun bersama keluarga dengan tujuan rekreasi.

Begitu pula halnya yang dihadapi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak sebagai unit eselon satu dibawah naungan Kementerian Keuangan. Sebagai instansi yang memiliki tugas dan fungsi budgeter atau mengumpulkan penerimaan negara melalui postur perpajakan, kehadiran instansi ini di setiap daerah adalah hal yang mutlak. Berdasarkan hal tersebut, konsekuensi dari luasnya lingkup kerja instansi tersebut menjadikan lingkup mutasi pegawai menjadi luas juga. Pegawai dapat dimutasi keluar kabupaten, provinsi, hingga pulau. Pada beberapa kondisi, hal ini akan mengakibatkan mereka tinggal terpisah dari keluarga. Menanggapi hal tersebut maka berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE - 33/PJ/2020 yang mengatur tentang pelaksanaan *Work From Home Base (WFHB)*.

WFHB adalah sebuah mekanisme kerja yang dibentuk sehubungan dengan adanya penerapan mekanisme baru di lingkungan Kementerian Keuangan pasca mewabahnya Covid-19. Berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-33/PJ/2020 mekanisme *WFHB* secara garis besar diperuntukan bagi pegawai

yang sudah lebih dari 3 bulan tidak bertemu keluarga inti. Masa penugasan *WFHB* juga dibatasi dengan durasi tidak lebih dari 10 hari kerja dan tidak boleh ditambah dengan cuti tahunan.

Adanya *WFHB* memberikan kesempatan bagi pegawai di lingkungan DJP yang tidak berasal dari daerah yang sama dengan kantor tempat mereka bekerja sebuah kepastian untuk dapat berkumpul bersama keluarga. Menurut Firnanda (2021) pertemuan yang terjadi antar anggota keluarga yang terpisah setelah beberapa periode menjalani hubungan jarak jauh, pada beberapa kasus meningkatkan kembali motivasi kerja pada pribadi tersebut.

Berdasarkan fakta dan data yang ada, penulis memiliki keingintahuan mengenai output dari penerapan kebijakan yang pada awalnya diterapkan sehubungan dengan adanya Covid-19 ini terhadap motivasi kerja pegawai setelah menjalankan penugasan *WFHB* ini. Melalui tulisan ini, penulis juga berharap dapat menemukan ketentuan-ketentuan yang mampu meningkatkan motivasi yang nantiya akan berimbas pada kinerja daripada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Badung Selatan berdasarkan fakta yang penulis nantinya temui di lingkup.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diangkat dalam penulisan kali ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana respon pegawai sehubungan dengan pelaksanaan *WFHB* pada KPP Pratama Badung Selatan ?
2. Apakah *WFHB* dapat memotivasi pegawai KPP Pratama Badung Selatan ?

3. Bagaimana ketentuan yang tepat terkait implementasi *WFHB* sehingga mampu menimbulkan motivasi pegawai semaksimal mungkin tanpa mengganggu kinerja organisasi ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan daripada penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Mengambarkan respon pegawai sehubungan dengan pelaksanaan *WFHB*
2. Menjelaskan apakah *WFHB* dapat memotivasi pegawai
3. Mempolakan ketentuan yang tepat terkait implementasi *WFHB* sehingga mampu menimbulkan motivasi pegawai semaksimal mungkin tanpa mengganggu kinerja organisasi

1.4 Ruang Lingkup

Penulisan akan menitikberatkan pada peninjauan pelaksanaan program kerja *WFHB* di lapangan dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Penulisan juga akan membahas dan mengemukakan penyesuaian yang dirasakan perlu dari perspektif pelaksana dan regulator program kerja. Penulisan akan berdasarkan kondisi aktual dan catatan kepegawaian KPP Pratama Badung Selatan.

1.5 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan karya tulis tugas akhir (KTTA) ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoretis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan program kerja *Work Form Home Base*, dalam hal ini pada lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) khususnya KPP Pratama Badung Selatan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Direktorat Jendral Pajak

Menjadi sumber refrensi bagi Direktorat Jenderal Pajak (DJP), untuk mengidentifikasi manfaat, hambatan, tantangan, serta usulan dalam rangka meningkatkan efektivitas program kerja *WFHB*.

1.5.2.2 Bagi Instansi Pemerintah Lainnya

Menjadi sumber refrensi bagi instansi pemerintah lainnya, sebagai sebuah program kerja yang mampu diadaptasi dalam lingkungan masing-masing.

1.5.2.3 Bagi Masyarakat Luas

Mengetahui prosedur operasional pelaksanaan program kerja *WFHB* dalam lingkungan kerja Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dalam melaksanakan pelayanan. Menginspirasi bagi pihak-pihak luar yang ingin menduplikasi program kerja terkait.

1.6 Sistematika Penulisan KTTA

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, ruang lingkup penulisan, manfaat penulisan, metode pengumpulan data,

dan sistematika penulisan Karya Tulis Tugas Akhir (KTTA) yang sesuai dengan topik yang akan diangkat oleh penulis yaitu “ Kajian Hubungan *WFHB* Dengan Motivasi Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Di KPP Pratama Badung Selatan “

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis memaparkan teori, fakta, dan uraian data yang dapat dijadikan dasar pembahasan topik “Kajian Hubungan *WFHB* Dengan Motivasi Pegawai DJP Di KPP Pratama Badung Selatan“. Bagian ini nantinya menjadi landasan dalam mengkaji pelaksanaan program kerja *WFHB*.

BAB III METODE DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis memaparkan pembahasan atas data yang telah terakumulasi berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Pembahasan juga akan tentang bagaimana program kerja terkait seharusnya bisa dimaksimalkan. Pembahasan data nantinya akan disesuaikan dengan metode penelitian dan penulisan yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB IV SIMPULAN

Pada bab ini penulis memaparkan kesimpulan atas hasil pembahasan data yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Kemudian penulis juga akan menyatakan opini dan pendapatnya berdasarkan pembahasan dari KTTA ini.