BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Kinerja

Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut). Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasikan karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001:329).

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Berikut pengertian kinerja Menurut Awar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang berjudul evaluasi kinerja sumber daya manusia.

> “kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangku Negara 2005:9)

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan.

kinerja pemerintahan berarti sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan atau sekumpulan orang dan individu yaitu pegawai negeri yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Sementara itu Prawirosentono mengartikan kinerja (*performance*) adalah sebagai berikut:

> “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atausekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. (Prawirosentono, 1999:2).

Definisi Kinerja Diatas memberikan gambaran bahwa yang dimaksud kinerja atau performance adalah hasil kerja oleh pegawai di Dipenda Kota Bandung dilihat pada aspek moral dan etika dan kerja sama dengan tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja oleh pegawai atau aparatur Dipenda Kota Bandung dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan wewenang masing-masing yang bisa dipertanggung jawabkan dan

dilaksanakan sesuai prosedur dan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencapai suatu organisasi.

Pengertian lain menurut Maluyu S.P. Hasibuan bahwa:

> "Kinerja (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".
> (Hasibuan, 2001:34)

Pengertian kinerja menurut Hasibuan diatas menggambarkan bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan di dalam suatu oraganisasi atau instansi pemerintahan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja para pegawai.

Sedangkan Marihot Tua Efendy mengatakan bahwa :

> "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi."
> (Efendy, 2002:194)

Dari pengertian diatas dapat difahami bahwa Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Pentingnya penilaian dari suatu kinerja organisasi pemerintah dikemukakan oleh Yeremias T. Keban, sebagai berikut:

> "Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut juga input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya" (Keban, 1995:1).

Dari penjelasan diatas digambarkan bahwan ukuran keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Baik itu penilaian kinerja anggota, maupun penilaian kinerja organisasi. Kinerja anggota pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi. Untuk menilai suatu kinerja anggota dibutuhkan indikator-indikator kinerja.

Menurut Sedarmayanti, "*performance"* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja/hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja (2001:50**)."** kinerja merupakan hasil pencapaian kerja di mana para pegawai atau aparatur dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas aparatur Dipenda Kota Bandung sebagai aparatur birokrasi dalam memberikan pelayanan hendaknya dapat memberikan kepuasan. Dalam hal pengelolaan pajak parkir, aparatur hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Setelah mengetahui hasil dari Penilaian Prestasi Kerja, maka sudah sewajarnya instansi pemerintah khususnya Dipenda Kota Bandung juga memberikan apresiasi kepada para pegawai atau aparatur atas kemampuan atau prestasi kerja yang telah bekerja keras dan memberikan kemajuan yang berarti bagi masyarakat dan pemerintah tersebut sehinga para pegawai merasa dihargai dan akan memunculkan kembali motivasi bekerja yang lebih dari pada sebelumnya. Adapun salah satu tindakan yang tepat dalam memberikan apreasiasi kepada pegawai yang telah berdedikasi terhadap pemerintah adalah dengan memberikan sebuah promosi.

Adanya pembagian kerja kepada aparatur ditujukan untuk melakukan tugas-tugasnya sesuaii tugas, kewajiban dan tanggung

jawabnya,dengan demikian kekacauan,konflik kewenangan,timpang tindih ataupun kecenderungan menghindari tanggung jawab yang dapat dielakan.

2.2 Pengertian Aparatur

Pengertian Aparatur menurut Dharma Setyawan Salam dalam buku *Manajemen Pemerintahan Indonesia* menyebutkan bahwa :

> "aparatur pemerintahan sebagai *social servant* yaitu pekerja yang digaji oleh pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat".
> (Salam, 2004:169)

Dari pengertian diatas penulis mendapatkan gambaran bahwa seorang aparatur merupakan pelayan bagi masyarakat, yang harus memberikan pelayanan publik semaksimal sesuai dengan program kerja dan birokrasinya yang berlaku, agar dirasakan manfaatnya.

Keberhasilan pencapaian tujuan dari setiap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah pada dasarnya sangat tergantung dari tingkat kemampuan sumberdaya aparat yang dimilikinya sebagai pelaksana dari setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah, oleh sebab itu maka faktor sumberdaya manusia sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah. sebagaimana yang dikemukakan oleh Soerwono Handayaningrat yang mengatakan bahwa:

> "Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialahkelembagaan atau organisasi dan kepegawaian"
> (Handayaningrat,1982:154).

Dari pengertian diatas penulis dapat memberikan gambaran bahwa Aparatur pemerintahan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Yang mana diperlukan aspek-aspek administrasi terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Hasil kerja aparatur tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu faktor utama dalam menjalankan tugas kepegawaian bagi aparatur. Setiap aparatur mempunyai tugas menjalankan fungsi organisasi dan pemerintahan dengan baik dan terarah.

Sumber daya aparatur menurut Badudu dan Sutan dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,

> "adalah terdiri dari kata sumber yaitu, tempat asal dari mana sesuatu datang, daya yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan, sedangkan aparatur yaitu pegawai yang bekerja di pemerintahan. Jadi, sumber daya aparatur adalah kemampuan yang dimilki oleh pegawai untuk melakukan sesuatu".
> (Badudu dan Sutan, 1996:1372).

Berdasarkan definisi di atas dapat difahami bahwa sumber daya aparatur merupakan sesuatu yang dimiliki seorang pegawai yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sumber daya aparatur merupakan faktor penting untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh pemerintahan. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan latihan serta pengalihan tugas dinas yang diterapkan oleh pemerintah maupun lembaga organisasi lainnya, dalam mengembangkan sumber daya aparatur. Sehingga pelayanan yang diberikan pemerintah khususnya Dipenda Kota Bandung dapat meningkatkan profesionalisme dan aparatur yang berkompeten.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1995:103) aparat adalah alat, perkakas, badan/instansi pemerintah, pegawai negeri, atau alat Negara.

Berdasarkan definisi tersebut, difahami bahwa aparatur adalah perangkat negara atau pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan. Apabila aparatur memberikan pelayanan secara profesional yang berarti kinerja seseorang sesuai dengan jabatan yang diberikan kepadanya.

Tugas yang diberikan kepada orang tersebut harus dipertanggungjawabkan, karena merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan serta pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak boleh ditinggalkan sebelum pekerjaan itu selesai. Untuk meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah,maka suatu langkah sistematis harus diambil Untuk memperlancar jalannya penyelenggaraaan tugas aparatur maka diperlukan peralatan yang cukup memadai baik dalam kuantitas maupun kualitasnya peralatan merupakan instrumen perantara dan pembantu bagi aparatur pemerintahan daerah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2.3 Kinerja Aparatur

Kinerja aparatur yang profesional dibentuk jika instansi pemerintah, ditata secara benar, dengan memperhatikan sasaran atau tujuan organisasi yang mempunyai visi dan misi dengan jelas dan baik, maka akan dapat mempermudah instansi pemerintah dalam memberikan segala pelayanan terhadap masyarakat pada umumnya. Keadaan seperti ini tentunya akan menciptakan pelayanan kepada publik dapat menjadi lebih mudah, cepat, dan akurat. Sehingga pengelolaan pajak parkir ini penerapannya berjalan dengan baik.

Adapun pengertian Kinerja Aparatur instansi pemerintah adalah :

> “gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan / kegagalan pelaksanaan kegiatan- kegiatan sesuai dengan program, kebijakan yang ditetapkan”
> (Dokumen Budaya kerja Disdukcapil Kota Cimahi).

Dari pengertian diatas dapat difahami bahwa kinerja aparatur merupakan suatu gambar mengenai tingkat pencapaian aparatur dalam melaksanakan kewenangan pelayanan publik, sehingga menjadi suatu ukuran apakah kinerjanya tersebut sudah dirasakan manfaatnya atau belum oleh masyarakat.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pegawai negri sipil sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pegawai tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi dalam suatu instansi pemerintahan menghadapi krisis yang serius.

2.4 Indikator Kinerja

Teori kinerja dari Agus Dwiyanto dalam buku *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* terdapat indikator kinerja, yaitu:

1. Produktivitas
   karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.
2. Kualitas layanan
   Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanaan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
3. Responsivitas
   kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukan ke dalam indicator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya.
4. Responsibilitas
   Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi,baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Akuntabilitas
   Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.
   (Dwiyanto, 2008:50-51).

Sadu Wasistiono dalam bukunya yang berjudul *Menata Ulang Kelembagaan Pemerintah Kecamatan*, mengemukakan bahwa kinerja organisasi pemerintah dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Indikator Produktivitas.
   Hubungan antara tingkat pencapaian hasi implementasi dari wewenang dan tugas dari organisasi pemerintah atas sumber daya dan dana yang tersedia.
2. Indikator Kualitas Layanan
   Kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diterima dari organisasi pemerintah.
3. Indikator Responsivitas
   Sejauhmana kepekaan organisasi pemerintah untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
4. Indikator Responsibilitas
   Apakah pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah itu dilakukan dengan prinsip-prinsip organisasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun yang eksplisit.
   (Wasistiono, 2002:48-49).

Berdasarkan indikator tersebut diatas dapat difahami bahwa kinerja birkorasi pemerintahan adalah hasil kerja yang dicapai secara kolektif oleh aparatur birokrasi pemerintahan berupa tindakan tindakan atau aktivitas-aktivitas aparatur birokrasi pemerintahan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka melaksanakan kegiatan organisasi pemerintahan pada kurun waktu tertentu Melalui pengukuran dan evaluasi kinerja dapat ditentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong dalam Bukunya *Performance Management* adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.
   (Amstrong 1998:16-17)

Dari uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Kinerja aparatur pemerintahan daerah harus lebih ditingkatkan, terutama dengan adanya perencanaan program pemerintahan yang dinamakan rencana kerja (renja) dalam hal pelayanan.

Renja memuat sasaran dan rencana pembinaan karir pegawai negeri sipil. Berdasarkan UU No 8 Tahun 1974 sebagai berikut :

1. Sistem Karir adalah suatu sistem kepegawai di mana untuk pengangkatan pertama berdasarkan kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangan lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga menentukan.
2. Sistem Prestasi Kerja adalah suatu sistem kepegawaian di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas, dan prestasi dibuktikan secara nyata.
3. Prestasi Kerja Merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan,

pengalaman, kesungguhan dan lingkungan kerja,dengan ciri-ciri prestasi kerja sebagai berikut :

1) Menguasai seluk beluk bidang tugas dan bidang lain yang terkait.
2) Mempunyai ketrampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas
3) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugasnya dan bidang lain yang terkait.
4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas
5) Melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna.
6) Mempunyai kesegaran jasmani dan rohani yang baik.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur, yang menjalankantugas penuh tanggung jawab, dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

2.5 Pengertian Pajak

Pajak merupakan sarana yang digunakan pemerintah untuk memperoleh dana dari rakyat. hasil penerimaan pajak tersebut untuk mengisi anggaran Negara sekaligus membiayai keperluan belanja Negara (belanja rutin dan belanja pembangunan). untuk itu, Negara memerlukan dana yang cukup besar guna membiayai kegiatan pembangunan yang berlangsung secara terus menerus dan berkesinambungan. Disamping sebagai sumber dana untuk mengisi anggaran Negara, Pajak juga digunakan sebagai sumber kebijakan di bidang moneter dan investasi yang berdampak pada peningkatan pertumbuhan ekonomi sehingga kesejahteraan rakyat semakin baik.

Pengertian pajak menurut beberapa ahli antara lain, menurut Mangkoesoebroto :

> “Pajak adalah suatu pungutan yang merupakan hak prerogative pemerintah, pungutan tersebut didasarkan pada Undang-Undang, pemungutannya dapat dipaksakan kepada subjek pajak untuk

> mana tidak ada balas jasa yang langsung dapat ditunjukkan penggunaannya"
> (Mangkoesoebroto, 1998:181).

Berdasarkan pengertian diatas, dijelaskan bahwa pajak merupakan suatu pungutan dari pemerintah sesuai undang-undang pemungutannya, dan bertujuan untuk membiayai keperluan pembangunan suatu daerah ataupun negara.

Pajak adalah iuran kepada Negara berdasarkan undang- undang (yang dapat dipaksakan), dimana rakyat sebagai pembayar pajak tidak dapat menerimah imbalan secara langsung, imbalan berupa pelayanan yang baik oleh Negara baik secara fisik maupun non fisik. pelayanan ini bisa berupa fasilitas umum yang digunakan secara bersama- sama .berdasarkan definisi tersebut berikut adalah ciri-ciri pajak adalah :

1. Iuran rakyat bersifat wajib (berdasarkan undang-undang dan dapat dipaksakan) oleh Negara.
2. Rakyat sebagi pembayar pajak tidak memperoleh kontraprestasi secara langsung.
3. Pajak digunakan untuk membiayai penyelengaran pemerintah (negara).
4. Yang tujuannya untuk kesejahteraan rakyat.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat difahami bahwa pajak merupakan iuran wajib rakyat, berdasarkan undang-undang dan dapat dipaksakan. Pajak itu dipergunakan oleh pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan pemerintah yang tujuannya menciptakan pembangunan yang bisa dinikmati dan mensejahterakan semua rakyat banyak

2.5.1 Fungsi Pajak

Peraturan pajak dibuat dengan didasarkan pada tujuan meningkatkan kesejahteraan umum. Untuk meningkatkan kesejahteraan umum aturan pajak tidak semata-mata dibuat untuk memasok uang

sebanyak-banyaknya ke dalam kas negara, akan tetapi harus memiliki sifat yang mengatur guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Penerimaan atas uang untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat harus ditingkatkan lagi serta pemungutannya harus berdasarkan aturan-aturan yang berlaku. Fungsi pajak menurut Mardiasmo (2003) dalam bukunya yang berjudul “Perpajakan” adalah sebagai berikut :

(a) Fungsi *Budgetair*

Pemungutan pajak bertujuan untuk memasukkan uang sebanyak-banyaknya ke dalam kas negara yang pada waktunya akan digunakan oeleh pemerintah untuk membiayai pengeluaran negara baik untuk rutin dalam melaksanakan mekanisme pemerintahan maupun pengeluaran untuk membiayai pembangunan.

(b) Fungsi Mengatur

Pada lapangan perekonomian, pengaturan pajak memberikan dorongan kepada pengusaha untuk memperbesar produksinya, dapat juga memberikan keringanan atau pembesaran pajak pada para penabung dengan maksud menarik uang dari masyarakat dan menyalurkannya antara lain ke sektor produktif. Dengan adanya industri baru maka dapat menampung tenaga kerja yang lebih banyak, sehingga pengangguran berkurang dan pemerataan pendapatan akan dapat terlaksana untuk mencapai keadilan sosial ekonomi dalam masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, fungsi pajak dapat dijelaskan secara singkat sebagai elemen pendukung bagi terciptanya suatu daerah ataupun negara, selain itu, fungsi pajak pula dapat berfungsi sebagai fungsi mengatur pada lapangan perekonomian serta mendorong para pengusaha memperbesar produksinya dan tujuan akhirnya yaitu mencapai keadilan ekonomi.

2.5.2 Macam-Macam Pajak

2.5.2.1 Menurut Golongannya

1. Pajak Langsung

   Pajak langsung dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu pengertian adminitrasi dan ekonomi. Dalam pengertian administrasi, pajak adalah pajak yang dipungut secara periodik (terus-menerus) dalam waktu tertentu menurut kohir (ketetapan pajak). Sedangkan dalam pengertian ekonomis, pajak langsung adalah beban pajaknya tidak dapat digeserkan kepada pihak lain, atau pajak yang harus dipikul sendiri oleh wajib pajak.

2. Pajak tidak Langsung

   Pajak tidak langsung adalah suatu pajak yang dapat dilumpuhkan (digeserkan) kepada pihak lain, misalnya pajak pembangunan. Konsumen (pihak ketiga) menjadi tujuan pajak, sedangkan pihak kedua adalah pemilik rumah makan dan pemilik penginapan atau wakilnya.

2.5.2.1 Menurut Wewenang Negara

1. Pajak Negara

   Pajak Negara yang berlaku di Indonesia sampai saat ini adalah:

   a) Pajak Penghasilan (PPh) dasar hukum pengenaan pajak penghasilan adalah undang undang no.7 tahun 1984 sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang undang no.17 tahun 2000.

   b) Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPN & PPn BM) dasar hukum pengenaan PPN & PPn BM adalah undang-undang no.8 tahun 1983 sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang-undang no.18 tahun 2000. undang-undang PPN & PPn BM efektif mulai berlaku sejak tanggal 1 april 1985 dan merupakan pengganti UU pajak Penjualan 1951.

   c) Bea Materai dasar hukum pengenaan bea materai adalah undangundang no.13 tahun 1985. undang-undang bea materai

berlaku mulai tanggal 1 januari 1986 menggantikan peraturan dan undang-undang bea materai yanglama(aturanbeamaterai1921).

d) Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dasar hukum pengenaan pajak bumi dan bangunan adalah undang-undang no.12 tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan undang-undang no.12 tahun 1994. undang-undang PBB berlaku mulai tanggal 1 januari 1986 dan merupakan pengganti.

e) Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) dasar hukum pengenaan bea perolehan hak atas tanah dan bangunan adalah undang-undang no.21 tahun 1997 sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang-undang no.20 tahun 2000. undang-undang BPHTB berlaku sejak tanggal 1 januari 1998 menggantikan Ordonansi bea balik nama staasblad 1924 No.291.

2. Pajak Daerah

Dasar hukum pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah adalah undang-undang no.18 tahun 1997 tentang pajak daerah dan retribusi daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang-undang no.34 tahun 2000.

Pajak daerah dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Pajak propinsi, terdiri dari:
   a. Pajak Kendaraan Bermotor dan kendaraan di atas air.
   b. Bea balik nama kendaraan bermotor dan kendaraan di atas air.
   c. Pajak bahan bakar kendaraan bermotor.
   d. Pajak pengambilan dan pemanfaatan air bawah tanah dan air permukaan.
2. Pajak kabupaten/kota; terdiri dari:
   a. Pajak Hotel.
   b. Pajak Restoran.
   c. Pajak Hiburan
   d. Pajak Reklame
   e. Pajak Penerangan Jalan.

f. Pajak Pengambilan Bahan Galian Golongan C
g. Pajak Parkir
h. Pajak lain-lain.

2.6 Pengertian Pajak Parkir

Pajak Parkir adalah Pajak yang dikenakan atas penyelenggaraan tempat parkir, berdasarkan perda No.05 tahun 2004. Objek parkir adalah penyelenggaraan tempat parkir diluar badan jalan, baik yang disediakan berkaitan dengan pokok usaha maupun yang disediakan sebagai suatu usaha, termasuk menyediakan tempat penitipan kendaraan bermotor dan garasi kendaraan bermotor yang memmungut bayaran. Subyeknya adalah Orang Pribadi atau Badan yang melakukan pembayaran atas tempat parkir. Wajib Pajak adalah Orang Probadi atau Badan yang menyelenggarakan tempat parkir. Adapun tarif Pajak ditetapkan sebesar 20% (dua puluh persen).