

Pengaruh Sistem Administrasi Sumber Daya Manusia Pada Sistem Administrasi Pajak Modern Terhadap Kepuasan Kerja Pemeriksa Pajak

Aruan, Stevanus Herdi P., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116783&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Pajak sebagai salah satu institusi pemerintah yang besar bila dilihat dari berbagai sisi seperti jumlah pegawai, jumlah kantor maupun tugas dan fungsinya, telah melakukan berbagai reformasi mencakup reformasi administrasi dan kebijakan. Reformasi administrasi mencakup pembangunan dan pengembangan administrasi perpajakan modern yang antara lain membangun kantor-kantor pajak modern. Kebijakan tersebut berarti melakukan suatu perubahan dalam berbagai aspek yaitu struktur, sistem dan prosedur, infrastruktur maupun sumber daya manusianya. Pemeriksa pajak, mengacu pada Sadhani adalah satu subsistem dari keseluruhan karyawan yang ada di dalam organisasi DJP yang mempunyai tugas dan tanggung jawab di dalam pemeriksaan pajak untuk meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak.

Apabila kepatuhan Wajib Pajak meningkat maka diharapkan penerimaan pajak juga meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sistem administrasi sumber daya manusia pada sistem administrasi pajak modern berpengaruh terhadap kepuasan pemeriksa pajak. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diberikan kepada pemeriksa pajak di wilayah KPP WP Besar, KPP Madya, KPP PMA dan KPP Pratama di wilayah Kanwil DJP Jakarta Khusus dan Kanwil DJP Jakarta 1. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kinerja/pelaksanaan sistem administrasi SDM terhadap persepsi/harapan para pemeriksa itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan tidak satupun dari seluruh butir pendapat mengenai kinerja/pelaksanaan sistem administrasi SDM yang melampaui harapan/persepsi para pemeriksa, demikian juga dengan keenam dinensinya yaitu perekrutan, remunerasi, pengembangan karir, evaluasi kinerja, pendidikan/pelatihan, dan kepemimpinan. Apabila dibandingkan antara kinerja DJP dengan harapan pemeriksa maka terdapat perbedaan yang signifikan untuk dimensi pengembangan karir dan pendidikan/pelatihan sedangkan untuk keempat dimensi lainnya, sekalipun kinerja lebih kecil dari harapan, ternyata tidak menunjukkan perbedaan yang nyata. Saran yang bisa diajukan adalah perlunya perbaikan pada pengembangan karir. Diharapkan juga remunerasi dapat dikaitkan dengan pencapaian seluruh dimensi dalam administrasi sumber daya manusia diharapkan meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja.....The Directorate General of Taxes as one of the major government institutions when viewed from various aspects such as the number of employees, the number of offices as well as their duties and functions, has carried out various reforms including administrative and policy reforms. Administrative reform includes the construction and development of modern tax administration, which includes building modern tax offices. The policy means making changes in various aspects, namely the structure, systems and procedures, infrastructure and human resources. Tax auditors, referring to Sadhani, are a subsystem of all employees in the DGT organization who have duties and responsibilities in tax audits to improve taxpayer compliance.

If taxpayer compliance increases, it is expected that tax revenues will also increase. This study aims to determine whether the implementation of the human resource administration system in the modern tax administration system has an effect on tax examiner satisfaction. The instrument used in the form of a questionnaire given to tax inspectors in the area of KPP WP Besar, KPP Madya, KPP PMA and KPP Pratama in the Special Region of Jakarta Regional Tax Office and Regional Office of DJP Jakarta 1. The test is carried out by comparing the performance/implementation of the HR administration system against perceptions/expectations the examiners themselves.

The results showed that none of the points of opinion regarding the performance/implementation of the HR administration system exceeded the expectations/perceptions of the examiners, as well as the six dimensions, namely recruitment, remuneration, career development, performance evaluation, education/training, and leadership. When compared between the DGT's performance and the examiner's expectations, there is a significant difference for the dimensions of career development and education/training, while for the other four dimensions, even though the performance is smaller than expectations, it does not show a significant difference. Suggestions that can be put forward are the need for improvement in career development. It is also hoped that remuneration can be linked to the achievement of all dimensions in human resource administration, which is expected to increase job satisfaction which will later affect performance.