

Analisis pelaksanaan rekrutmen seleksi dan pengembangan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) pada direktorat intelitjen dan penyidikan direktorat jendral pajak

Achmad Faizin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=121797&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Pajak memiliki fungsi pengawasan dalam self assessment system. Fungsi tersebut dijalankan dengan berbagai kegiatan, diantaranya adalah penyidikan tindak pidana perpajakan. Penyidikan hanya dapat dilakukan oleh Penyidik Pegawai Neri Sipil (PPNS). PPNS memiliki wewenang yang berbeda dengan PNS lainnya dilingkungan DJP sehingga rekrutmen, seleksi dan pengembangannya dilakukan secara terpisah oleh Direktorat Intelijen dan Penyidikan Pajak (Ditinteldik).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi PPNS, untuk mengetahui dan menganalisis program pengembangan PPNS, dan untuk menganalisis cara mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan pengembangan PPNS.

Metode penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sebelum adanya Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan dengan penunjukkan langsung oleh pimpinan, tanpa proses seleksi yang jelas. Setelah menjadi Ditinteldik, rekrutmen dilakukan lebih terbuka dengan memanfaatkan media internal dan seleksi dilakukan dengan berbagai tahapan, namun belum berdasarkan analisis yang menyeluruh tentang kualifikasi yang ideal untuk PPNS dan jumlah yang paling tepat untuk kebutuhan PPNS.

Pengembangan PPNS telah dilakukan sejak awal adanya PPNS di lingkungan DJP, namun hanya diklat yang mendasar untuk membekali PPNS dengan pengetahuan berkaitan dengan wewenangnya. Pengembangan yang dilakukan belum didahului dengan analisis kebutuhan pengembangan, kebutuhan organisasi DJP dan juga pengembangan individu PPNS.

Permasalahan yang dihadapi dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS berawal dari belum adanya perencanaan dan analisis yang matang tentang pengelolaan kegiatan manajemen SDM, sehingga cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk rekrutmen dan seleksi PPNS. DJP sebaiknya segera melakukan analisa jabatan dan analisa beban kerja agar dapat merencanakan pengelolaan PPNS yang lebih baik, mulai dari merekrut, menyeleksi, dan pengembangan yang sebaiknya dilakukan.

Untuk pengembangan diperlukan juga analisis kebutuhan pengembangan yang akan menghasilkan informasi tentang kebutuhan pelatihan dan pendidikan apa yang paling mendesak untuk dilakukan. Setelah 26 tahun berlakunya self assessment system, sudah saatnya DJP lebih meningkatkan law enforcement melalui penyidikan, agar dapat menimbulkan efek jera bagi Wajib Pajak.

<hr>

Directorate General of Taxes (DJP) has the monitoring function in self assessment system. This function

work with some activities such as investigating criminal action tax. The investigation can only be executed by PPNS. PPNS has difference authority with other PNS in DJP so the management of PPNS resource held by a directorate of Intelligence and Investigation Taxes (Ditinteldik). The wide authority for PPNS need the right person to execute this job. The process to recruit the qualify PPNS start from recruitment, selection, and development.

The purpose of this research are to know and analyst the recruitment and selection process, to know and analyst the development program of PPNS, and to analyst the method to solve the problem in executing the recruitment, selection and development of PPNS in the Directorate of Intelligence and Investigation in DJP.

The method used in this research is descriptive with the qualitative method. Before the project of Ditinteldik, recruitment was executed by direct appointment by the director without the selection process. After the project of Ditinteldik, recruitment is executed using the internal media and the selection process have some steps, but not using the comprehensive analysis of the ideal qualification for PPNS and the exact need of PPNS.

The development of PPNS already made from the beginning of PPNS, but only in the form of short course to provide basic knowledge that have a relation to their authority. After the Ditinteldik, the development made more intensive but doesn't precede with the analyst of development needs, DJP organization needs, and also PPNS personal development. PPNS development should ideally cover the PPNS development as personal employee achievement, organization Ditinteldik development and common DJP.

The problem occurred in recruitment, selection and development of PPNS in DJP started from no planning and proper assessment about management of human resources, so the problem solving of this case is to analyst the position and workload in the process of recruitment and selection of PPNS. The need assessment make the guided development, systematic and efficient. It's better for DJP to do the job analysis and workload analysis soon so that DJP can make plan to controll better PPNS.

For the development, it is also important to have needs assessment development that result the information about urgent training and education needs. The ideal development can develop the personal PPNS and also DJP organization. After 26 years if self assessment system, it's time for DJP to upgrade law enforcement through investigation to give someone's lesson to the tax payer.