

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam bab terdahulu, maka penelitian ini dapat menarik beberapa simpulan berdasarkan masalah yang dibahas, yaitu:

1. Proses rekrutmen dan seleksi PPNS di lingkungan DJP dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu sebelum terbentuknya Dit Inteldik dan setelah terbentuk Dit Inteldik. Sebelum adanya Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan dengan penunjukan langsung oleh pimpinan, tanpa proses seleksi yang jelas. Setelah menjadi Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan lebih terbuka dengan memanfaatkan media internal dan seleksi dilakukan dengan berbagai tahapan, namun belum berdasarkan kriteria yang terukur artinya belum dilakukan analisis yang menyeluruh tentang kualifikasi yang ideal untuk PPNS dan jumlah yang paling tepat untuk kebutuhan PPNS. Pengumuman rekrutmen juga tidak mampu diakses seluruh karyawan DJP. Seleksi juga dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu sebelum terbentuknya Dit Inteldik dan setelah terbentuk Dit Inteldik. Pada umumnya seleksi tidak dilakukan dengan kriteria yang jelas dan tidak lengkap sehingga hasilnya tidak mampu menyeleksi PPNS dengan baik.
2. Pengembangan PPNS telah dilakukan sejak awal adanya PPNS di lingkungan DJP, namun pada awalnya hanya diklat yang bersifat mendasar untuk membekali PPNS dengan pengetahuan berkaitan dengan wewenang yang diembannya. Setelah terbentuknya Ditinteldik, maka pengembangan lebih intensif dilakukan dengan mengadakan kerjasama dengan instansi lain yang memiliki keahlian dibidang penyidikan dan intelijen, yaitu BIN, BAIS, dan PUSDIKLAT RESKRIM POLRI. Pengembangan yang dilakukan belum didahului

dengan analisis kebutuhan pengembangan, kebutuhan organisasi DJP dan juga pengembangan individu PPNS. Pengembangan PPNS idealnya dapat meliputi pengembangan PPNS sebagai individu pegawai yang ingin berprestasi, pengembangan organisasi Dit Inteldik dan DJP umumnya dalam kaitannya sebagai pengawas *self assessment system*.

3. Permasalahan yang dihadapi dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS dilingkungan DJP sangat banyak. Jika di analisis masalah tersebut 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. Analisis kebutuhan (*need assessment*) pengembangan untuk dapat melakukan pengembangan yang terarah, sistematis dan efisien.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa saran, yaitu:

1. 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. Analisis ini mutlak diperlukan karena akan berdampak positif pada pengelolaan PPNS secara keseluruhan.
2. Seleksi sebaiknya dilakukan dengan terbuka dan jelas kriterianya. Hal ini akan memungkinkan DJP mendapat calon yang kualifikasinya bagus dalam jumlah yang cukup. Jika perlu dapat ditambahkan kriteria khusus yang merupakan pertimbangan pimpinan langsung calon PPNS
3. Untuk pengembangan diperlukan juga analisis kebutuhan pengembangan yang akan menghasilkan informasi tentang

kebutuhan pelatihan dan pendidikan apa yang paling mendesak untuk dilakukan. Pengembangan idealnya mampu mengembangkan individu PPNS sendiri dan juga organisasi DJP secara keseluruhan.

4. Pengembangan sebaiknya tidak mengandalkan keahlian sebagai penyidik saja, namun juga pengetahuan lain yang membantu tugas penyidik, misalnya pengetahuan tentang teknologi, bahasa, analisis keuangan dan lain sebagainya.
5. PPNS memiliki wewenang yang khas, hal ini tentu memerlukan kualifikasi tertentu, yaitu keahlian penyidikan dan keahlian lain yang dapat menunjang tugasnya, oleh karena itu seleksi harus dilakukan dengan ketat artinya didasarkan pada serangkaian kriteria yang dapat menjangkau calon PPNS dengan kualitas baik.
6. Setelah 26 tahun berlakunya *self assessment system*, sudah saatnya DJP lebih meningkatkan *law enforcement* melalui penyidikan, agar dapat menimbulkan efek jera bagi Wajib Pajak. *Law enforcement* dapat dilakukan melalui penyidikan apabila Wajib Pajak tersebut melakukan suatu tindak pidana sehingga bukan merupakan pelanggaran administratif.
7. Agar lebih efektif dalam menjalankan penyidikan, PPNS perlu secara terus menerus dibekali dengan ketrampilan penyidikan, termasuk aspek psikologis PPNS dimana para PPNS tersebut sebelumnya terbiasa menjadi pegawai pajak yang harus melayani Wajib Pajak sementara dalam tugas penyidikan adalah melakukan penindakan.