

KOMPETENSI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

WORK COMPETENCIES OF CIVIL SERVANTS IN REGIONAL REVENUE OFFICE OF WEST JAVA PROVINCE

Rita Kardinasari

Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat

Email: rt_kardinasari@yahoo.com

(Diterima 27 September 2012, direvisi 1 November 2012, diterbitkan 14 November 2012)

Abstrak

Tugas utama Dinas Pendapatan Daerah adalah pengelolaan pajak yang dilakukan oleh para PNS dalam jabatan fungsional umum. Dengan demikian, kompetensi jabatan fungsional umum menjadi inti dari terselenggaranya pengelolaan pajak yang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui capaian kompetensi para jafung umum terhadap standar kompetensi kerja yang melandasi tugas pokoknya. Dengan menggunakan alat pengumpul data tes tulis, uji demonstrasi, serta telusur dokumen hasil assessment psikologis, dan dianalisis dengan metoda deskriptif analitis dan deskriptif komparatif. Diperoleh hasil bahwa capaian kompetensi para pejabat fungsional umum adalah 68%. Sedangkan 32 % pegawai dinyatakan belum kompeten. Faktor potensi dan kompetensi kerja ditemukan berkontribusi pada penguasaan tugas kerja. Karena itu, penting dilakukan penempatan sesuai potensi, pelatihan, serta menggunakan capaian kompetensi dalam sistem promosi dan remunerasi untuk mendorong pegawai mampu meningkatkan kompetensinya, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang prima dimana pada akhirnya menghasilkan pengelolaan pajak yang optimal, sebagai modal pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat Jawa Barat.

Kata Kunci: kompetensi, potensi, jabatan fungsional umum

Abstract

The main task of The Regional Revenue Office of West Java Province is on tax management, carried out by its Civil Servants on general functional positions. Therefore, these positions' competency is the core for optimum tax management. This study aimed at the achievements of those staff employees competence over the work competence standards as the base of their main works. It used experimental technique and data collection from written test, demonstrative examination, as well as thorough examination of psychological assessment results through descriptive-analytic and descriptive-comparative methods. The results shows that 68% of the employees with general functional positions have competency achievements, meanwhile the other 32% were not competence. It is found that potency and work competency have influenced the command of work assignment. Therefore, it is important to have appropriate potential-based work placements, trainings, and to use competency achievement in promotion system as well as to have remuneration to motivate employees in developing their competency. Then, it can be expected to have prominent employees' performance in order to produce optimum tax management.

Keywords: competency, potency, general function employees

PENDAHULUAN

Seiring dengan bergulirnya otonomi daerah maka kini kekuasaan yang bersifat sentralistik berubah menjadi desentralistik.

Salah satu perubahan tersebut tercermin dalam kebijakan pajak dan retribusi daerah sebagai landasan dalam menggali potensi pendapatan daerah khususnya pendapatan asli daerah. Pasal 157 UU No. 32 Tahun 2004 menyatakan

bahwa "Sumber pendapatan daerah terdiri atas:

- a. pendapatan asli daerah yang selanjutnya disebut PAD, yaitu:
 - 1) hasil pajak daerah;
 - 2) hasil retribusi daerah;
 - 3) hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan; dan
 - 4) lain-lain PAD yang sah;
- b. dana perimbangan; dan
- c. lain-lain pendapatan daerah yang sah.

Undang-undang No 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah memberikan kewenangan untuk daerah menetapkan jenis pajak dan retribusi guna mendorong pembangunan dan investasi di daerah.

Provinsi Jawa Barat mengelola pajak melalui Dinas Pendapatan Daerah, dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pajak Daerah. Dinas Pendapatan Daerah memiliki tugas untuk mampu menjamin stabilitas penerimaan APBD dari PAD sebesar 74% dan dukungan anggaran dalam mengakselerasi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat melalui pelayanan dan penyelenggaraan pungutan pajak di 34 cabang pelayanan dalam tugas pelayanan langsung kepada masyarakat.

Pungutan pajak dan retribusi merupakan bentuk pelayanan publik yang akan sangat bergantung kepada para petugas pemungut pajak, agar dapat menumbuhkan kesadaran masyarakat selaku pembayar pajak sekaligus sumber pajak. Hal ini tergantung dari kemampuan para pengelola pungutan dalam mengadmsitrasi dan mengidentifikasi sumber pajak potensial (Harun, 2003). Beragam bentuk pelayanan pungutan pajak di Dinas Pendapatan seperti On line Samsat, Samsat Drive Thru, Samsat Outlet, Samsat

Keliling, Samsat Nite, Samsat Corner, Samsat Outlet KCP BJB, Pembayaran via ATM, Pusat Informasi Pendapatan, Sentralisasi Operasional dan Data base Terpusat, Samsat Halo, dan Data Center. Tentu operasionalnya harus dilakukan oleh PNS di lingkungan Dinas Pendapatan untuk menjamin kerahasiaan, keamanan uang, dan akurasi pengelolaan pajak. Dengan demikian, tuntutan kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh para PNS Dinas Pendapatan menjadi kunci terselenggaranya pengelolaan pajak daerah.

Kompetensi merupakan interelasi dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam diri pegawai, yang tercermin dalam perilaku kerjanya (Carrel, et.al, 1995). Kompetensi PNS harus dibuktikan dan diberikan pengakuan agar rakyat, unsur swasta, dan seluruh kompeten inti pemerintahan sebagai pengguna jasa dari PNS memperoleh jaminan akan kompetensi dan profesionalisme PNS serta menjamin akuntabilitas pelaksanaan tugas dan keputusan karir yang dimiliki oleh PNS. Merujuk kepada karakteristik pekerjaan dalam lingkup pelayanan publik dan pemerintahan, dimana pekerjaan dilakukan dengan prinsip pelayanan, pengabdian, dan pengaturan, maka PNS memiliki tuntutan akan kompetensi khusus di samping tuntutan kompetensi bidang yang dikuasai sebagai hasil pendidikan dan riwayat penugasan yang dimilikinya. Untuk mengetahui apakah PNS telah kompeten maka diperlukan kegiatan membandingkan dengan suatu standar kompetensi yang menjadi acuan dalam membuktikan kompetensi PNS.

Penilaian kompetensi PNS adalah serangkaian kegiatan pengumpulan bukti untuk mengetahui apakah seorang PNS telah mencapai suatu standar yang disyaratkan dalam standar kompetensi kerja yang menjadi acuan untuk memberi keputusan kompeten,

sesuai unit kompetensi yang diujikan. Hasil uji kompetensi dinyatakan ke dalam pernyataan legal formal sertifikat kompetensi atau surat pernyataan dari penyelenggara uji (mangkuprawira dkk, 2007).

Adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pajak Daerah dan Retribusi Daerah yang berimplikasi bahwa kepala daerah dan para pemungut pajak memperoleh upah pungut yang besarnya tiga kali gaji pokok telah menimbulkan tuntutan baru di kalangan masyarakat dan para PNS lain yang tidak bertugas di Dinas Pendapatan akan kompetensi para pengelola pajak khususnya, dimana mereka memperoleh insentif pajak sebagai tambahan penghasilan berupa upah pungut, yang tidak diperoleh oleh PNS di instansi lain, sementara kompetensi dan profesionalisme belum dapat dibuktikan sehingga dasar dan acuan besaran insentif tidak ada. Pemberian insentif juga masih bersifat pukul rata dimana upah pungut diberikan tanpa merujuk tingkat kompetensi dan prestasi kerja masing masing pegawai. Hal ini berpotensi membuat pegawai kompeten menjadi demotivasi, dan mereka yang tidak kompeten menjadi malas untuk mengembangkan diri. PNS yang bertugas mengelola pajak perlu memiliki pengakuan legal formal agar memperoleh legalitas dan kepercayaan masyarakat serta akuntabilitas kinerja pengelolaan pajak menjadi jelas (Sopyan dan Hidayat, 2004). Untuk itu, peneliti bermaksud meneliti capaian kompetensi kerja PNS Dispenda Provinsi Jawa Barat terhadap capaian standar kompetensi kerja yang disyaratkan bagi petugas jabatan fungsional umum Pemungut Pajak dan Petugas Administrasi Pungutan. Melalui penelitian ini diperoleh gambaran kompetensi kerja masing masing pegawai, untuk kemudian

diberikan sertifikat kompetensi serta menjadi dasar kebijakan pemberian insentif upah pungut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Memperoleh gambaran capaian kompetensi kerja petugas pemungut pajak terhadap standar kompetensi kerja petugas pemungut pajak.
- b. Memperoleh gambaran capaian Kompetensi Kerja Petugas Pengadministrasi Pungutan terhadap Standar Kompetensi Kerja Petugas Pengadministrasi Pungutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Umum Pajak

Pengertian pajak secara umum dapat diartikan sebagai iuran rakyat pada kas pemerintah yang bersifat wajib berdasarkan undang-undang untuk membiayai pengeluaran dan dalam rangka menyelenggarakan pemerintah (Sumyar, 2004). Wujud dari pembiayaan tersebut pemeliharaan keamanan dan ketertiban, pemberian subsidi barang kebutuhan pokok, tempat peribadatan, dan pembangunan disegala bidang. Definisi pajak yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Rochmat Soemitro SH, dalam Machfud Sidik, (2002:1), menyatakan bahwa:

'Pajak merupakan iuran rakyat kepada negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal balik yang langsung dapat ditunjukkan dan digunakan membayar pengeluaran umum'.

Dari definisi tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

- a. Pajak dipungut berdasarkan atau dengan kekuatan Undang-undang serta aturan pelaksanaannya.
- b. Dalam pembayaran pajak tidak dapat

ditunjukkan adanya kontraprestasi individual oleh pemerintah.

- c. Pajak dipungut oleh negara yaitu pemerintah pusat maupun daerah.

Jenis-jenis Pajak

- a. Pajak Pusat, terdiri dari:
 - 1) Pajak Penghasilan (PPH)
 - 2) Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penjualan Barang Mewah
 - 3) Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)
 - 4) Bea Materai
- b. Pajak Daerah, terdiri dari:
 - 1) Pajak Propinsi
 - 2) Pajak Kabupaten atau Kota

Pajak Daerah

Dasar hukum pajak daerah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Pajak daerah adalah pajak yang dipungut oleh Pemerintah Daerah untuk pembiayaan rumah tangga Pemerintah Daerah tersebut. Pemerintah Daerah diberikan kewenangan memungut 11 jenis pajak.

Jenis pajak Provinsi bersifat limitatif dimana Provinsi tidak dapat memungut pajak lain selain yang telah ditetapkan. Besarnya tarif pajak Provinsi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Jenis pajak Kabupaten/Kota tidak bersifat limitatif, artinya Kabupaten/Kota diberi peluang untuk menggali potensi keuangannya selain yang telah ditetapkan secara eksplisit dalam UU No.28 Tahun 2009. Besarnya tarif yang berlaku definitif untuk pajak Kabupaten/Kota ditetapkan dengan peraturan daerah, namun tidak boleh lebih tinggi dari tarif maksimum yang telah ditetapkan undang-undang.

Jenis-jenis Pajak Daerah

- a. Berdasarkan sifatnya maka pajak terdiri dari Pajak Pribadi, Pajak Atas Kebendaan, Pajak Atas Kekayaan, Pajak Atas Bertambahnya Kekayaan, Pajak Atas Pemakaian (konsumsi), dan Pajak Yang Menambah Biaya Produksi.
- b. Berdasarkan ciri maka pajak terdiri atas Pajak Subjektif dan Objektif serta Pajak Langsung dan Pajak Tidak Langsung.

Retribusi Daerah

Retribusi merupakan sumber pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Menurut Pasal 1 ayat (28) UU No. 28 Tahun 2009:

'Retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan'.

Retribusi merupakan pemasukan yang berasal dari usaha pemerintah daerah untuk menyediakan sarana dan prasarana untuk memenuhi kepentingan masyarakat dengan kewajiban memberikan pengganti berupa uang sebagai pemasukan kas daerah (Mustaqiem, 2008). Retribusi terdiri atas Retribusi Jasa Umum, Retribusi Jasa Usaha, dan Retribusi Perijinan Tertentu. Dalam PP No. 69 Tahun 2010 tentang Retribusi Daerah, daerah dapat menerapkan retribusi lainnya misalnya penerimaan negara bukan pajak yang telah diserahkan kepada daerah.

Dinas Pendapatan Pemerintah Provinsi Jawa Barat

Provinsi Jawa Barat mengelola pajak melalui Dinas Pendapatan Daerah, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk menjalankan Peraturan Daerah

Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pajak Daerah. Dinas Pendapatan Daerah memiliki tugas untuk mampu menjamin stabilitas penerimaan APBD dari PAD sebesar 74% dan dukungan anggaran untuk penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat melalui pelayanan dan penyelenggaraan pungutan pajak di 34 cabang pelayanan. Adapun jenis pajak yang dikelola adalah:

- a. Pendapatan Asli Daerah
 - 1) Pajak Daerah
 - a) Pajak Kendaraan Bermotor
 - b) Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor
 - c) Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor
 - d) Pajak Air
 - 2) Retribusi Daerah
 - 3) Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang dipisahkan
 - 4) Lain-lain PAD yang Sah
- b. Dana Perimbangan
 - 1) Dana bagi hasil
 - a) Dana Bagi Hasil Pajak
 - b) Dana Bagi Hasil Bukan Pajak
 - 2) Dana Alokasi Umum
 - 3) Dana Alokasi Khusus
- c. Lain lain Pendapatan Daerah yang sah
Pajak dipungut dan diadministrasi oleh PNS di lingkungan Dipenda melalui beberapa kegiatan metoda pengelolaan pajak yaitu:
 - a. On line Samsat, yaitu aktivitas pembayaran pajak yang dilakukan melalui koneksi internet.
 - b. Samsat Drive Thru, yaitu pembayaran pajak dimana pembayar dapat melakukannya dari dalam mobil, tanpa turun dan masuk ke kantor.
 - c. Samsat Outlet, yaitu pembayaran pajak dilakukan di beberapa mall.
 - d. Samsat Keliling, yaitu pembayaran pajak

- dilakukan dengan mobil keliling dimana petugas mendatangi lokasi wajib pajak.
- e. Samsat Online 3 Provinsi (Jabar, DKI dan Banten), yaitu dimana pembayaran pajak dapat dilakukan di tiga wilayah tersebut, sehingga memudahkan wajib pajak yang mutasi, pindah wilayah, atau sedang berada di wilayah tersebut.
 - f. Indeks kepuasan masyarakat (website, info kendaraan bermotor), yaitu berupa umpan balik dan keluhan dari wajib pajak yang dapat disampaikan secara langsung melalui internet.
 - g. Samsat Nite, yaitu pembayaran pajak yang dilakukan malam hari
 - h. Samsat Corner, yaitu pelayanan pajak yang dilakukan di pojok-pojok pusat perbelanjaan yang berpindah pindah lokasi.
 - i. Samsat Outlet KCP BJB, yaitu pembayaran pajak di Bank BJB.
 - j. Integrasi sistem dengan Bank Bjb, yaitu proses pembayaran pajak yang diproses oleh petugas bank.
 - k. Pembayaran via ATM.
 - l. Pusat Informasi Pendapatan.
 - m. Sentralisasi Operasional dan Data Base Terpusat,
 - n. Samsat Halo, yaitu akses komunikasi dimana wajib pajak dapat memperoleh informasi yang berkenaan dengan pajak daerah.
 - o. Data Center, yaitu sumber data dimana Gubernur selaku Kepala Daerah, atau instansi pusat, dapat memperoleh data akurat dengan waktu yang cepat dan dengan konten gabungan.
 - p. Eksekutif Summary System.
Seluruh aktivitas pengelolaan pajak dilakukan oleh 921 orang PNS yang tersebar di pusat dan cabang-cabangnya, terdiri dari 137 pejabat struktural, 3 pejabat fungsional

angka kredit, 734 pejabat fungsional umum, dan 42 CPNS. Maka sebanyak 734 pegawai merupakan pegawai potensial yang harus memiliki keahlian spesifik dalam suatu jabatan fungsional umum tertentu sebagai awal kotak karir menuju suatu keahlian yang mendukung profesionalisme. Mengingat peranannya yang sangat penting, maka para pegawai di Dinas Pendapatan mendapatkan upah pungut, yang besarnya diatur oleh Peraturan Gubernur Jawa Barat No.17 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 39 Tahun 2010 tentang Tugas pokok dan

Kualifikasi
Petugas Administrasi Pungutan
Petugas Layanan Formulir Pengesahan Dan Informasi
Petugas Layanan Pendaftaran Dan Pendaftaran
Petugas Penyerahan
Bendahara Penerimaan Pembantu
Operator Pengolah Data Ab / Bknib
Pengumpul Dan Pengolah Data Evaluasi Dan Pelaporan
Pengelola Arsip Dokumen
Petugas Layanan Pendaftaran
Petugas Operator Pengolah Data
Pengumpul Dan Pengolah Data Evaluasi Dan

Okupasi
Petugas Pemungut Pajak
Petugas pencair pajak
Petugas Penerimaan
Pengolah Data Tunjangan Dan Kebersihan Ujib Pajak (Tupp)
Petugas Pencair Pajak
Pengolah Data Tunjangan Dan Kebersihan Ujib Pajak
Petugas Pemungut Pajak (Petugas Dinas Luar)

tugas pokok jabatan fungsional di atas adalah pelaksanaan pungutan dan administrasi pemungutan. Jika ditelaah dari tugas umum tersebut, maka jabatan diatas terbagi atas 2 kualifikasi (sekumpulan jabatan) yaitu:

Tabel 1. OkupasiPetugas Pemungut Pajak

- Sektor Pemerintahan Daerah
- Sektor Pelayanan Publik
- Sektor Administrasi
- Sektor Bisnis
- Sektor Keuangan

Pengertian Kompetensi

Berdasar pada arti, etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Deskripsi standar kompetensi ditinjau dari aspek etimologi tersebut, tentu harus didukung dengan referensi lain yang dapat diterima secara universal. Berikut ini referensi yang berkaitan dengan definisi kompetensi:

“A competency refers to an individual’s demonstrated knowledge, skills or abilities (KSA’s) performed to a specific standard.

Competencies are observable, behavioral acts that require a combination of KSAs to execute. They are demonstrated in a job context and as such, are influenced by an organization's culture and work environment. In other words, competencies consist of a combination of knowledge, skill and abilities that are necessary in order to perform a major task or function in the work setting." (JGN Consulting Denver, USA)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ciri kompetensi adalah merupakan kelompok perilaku spesifik, dapat dilihat dan dapat diverifikasi secara reliable dan logis, serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan.

Kompetensi PNS dan Standar Kompetensi Kerja PNS

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang terobservasi dan terukur, yang memberi pengaruh terhadap kesuksesan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. PNS dituntut memiliki kompetensi yang sejalan dengan peranannya sebagai Pegawai Negara, yaitu kompetensi di bidang pelayanan publik serta kompetensi sektor pekerjaan yang melekat ke dalam tugas pokoknya. Untuk mengetahui, mengukur, dan membedakan pegawai yang kompeten dan tidak kompeten, maka kompe-

tensi yang dimiliki PNS ditetapkan menjadi sebuah informasi yang menggambarkan pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, serta sikap yang dimiliki oleh PNS tersebut, yang merupakan modal dasarnya dalam bekerja. Pemetaan dilakukan melalui serangkaian metoda uji kompetensi. Dengan demikian, kompetensi PNS dapat ditelusuri, diuji, dibuktikan, dan diakui. Proses uji kompetensi merupakan proses telaah banding kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang menjadi dasar pengujiannya. Standar kompetensi merupakan serangkaian pernyataan tentang pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan serta sikap kerja yang harus ditunjukkan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan (Spencer dan spencer, 1993). Standar kompetensi dikatakan sebagai berikut:

"written functional and technical requirements in the form of specifications or guidelines to ensure that a product, service, or process does what it is supposed to do. standards provides information that enables different parties to produce the same or compatible output."

Dalam Training Package Development Handbook, selanjutnya dikatakan :

- Required combination of KSA necessary to be able to perform a major task in the workplace
- Writen in a specific uniformed format that enables different parties to produce the same or compatible workplace task results
- Competency standard hthe as generic characteristics which makes it transferable and portable to different industries or workplace settings

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi merupakan rujukan kinerja dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja dimana definisi dan deskripsi tentang keterampilan (skills),

pengetahuan (knowledge), serta sikap (attitude) yang harus ditunjukkan oleh seseorang sebagai wujud kompetensinya dalam melaksanakan tugas. Standar kompetensi merupakan persyaratan fungsional dan teknis yang tertulis dan terformulasi menjadi suatu spesifikasi atau petunjuk untuk memastikan bahwa hasil kerja, baik secara proses ataupun produk dilakukan sebagaimana mestinya. Standar kompetensi memuat informasi yang dapat digunakan oleh institusi yang berbeda namun menghasilkan hasil kerja yang sama. Dalam konteks PNS, standar kompetensi menjadi rujukan untuk menilai performa kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, melalui serangkaian metoda uji kompetensi. Standar kompetensi disusun melalui cara adopsi, yaitu menggunakan standar negara lain secara langsung, adaptasi yaitu dengan menyesuaikan standar yang ada dengan konteks pekerjaan lain, atau dapat juga standar disusun sendiri. Standar kompetensi tersusun disebut dengan unit kompetensi. Beberapa unit kompetensi akan membentuk kualifikasi dimana setiap kualifikasi memiliki kebutuhan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih tinggi dari kualifikasi sebelumnya. Dengan demikian, kompetensi PNS ditelusuri dengan membandingkannya dengan standar kompetensi, untuk selanjutnya diakui oleh instansi yang berwenang, sehingga PNS memiliki pengakuan legal formal akan kompetensi dan pekerjaannya.

Standar Kompetensi Kerja PNS Dinas Pendapatan Daerah

Standar yang digunakan merupakan hasil adaptasi dari standar kompetensi PNS yang di susun oleh Australia dan telah secara legal diberikan kepada Pemerintah untuk digunakan dalam upaya pengembangan kompetensi kerja PNS di Indonesia. Adapun pemaketan standar kompetensi yang digunakan

untuk menguji kompetensi pegawai pada tiap okupasi dilakukan melalui riset dan konfirmasi kepada pihak pemangku jabatan dan pejabat Dispenda lain yang terkait. Pemaketan standar kompetensi meliputi standar kompetensi pelayanan publik dan pemerintahan, keuangan, bisnis, serta administrasi. Kemudian ditetapkan menjadi muatan Kualifikasi petugas pemungut pajak dan petugas administrasi pungutan, dimana untuk setiap kualifikasi terdapat beberapa okupasi jabatan fungsional umum. Rujukan standar kompetensi yang digunakan merupakan hasil penelaahan terhadap Standar Kompetensi Public Sector Training Package Department of Education, Science and Training Australia Tahun 2007 dengan melalui konsultasi kepada Mr. Mark Kilner di kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Adapun eligibilitas dan kelayakan kewenangan menggunakan standar kompetensi Australia diperoleh mengingat peneliti memiliki sertifikat asesor dari Australia sehingga dapat mengakses dan menggunakan standar tersebut. Standar kompetensi di atas telah resmi diberikan kepada pemerintah Indonesia untuk dikembangkan dan digunakan dengan penyesuaian. Penelusuran kesesuaian standar dilakukan dengan menelaah tugas pokok setiap okupasi jabatan fungsional umum, kemudian disusun kontekstualisasi standar kompetensi agar sesuai dengan kondisi pekerjaan Dinas Pendapatan. Bagian yang disesuaikan meliputi konteks kerja, peralatan kerja, peraturan yang terkait dengan pajak, dan hal lain yang tidak merubah konten standar kompetensi kerja. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan tabel pemenuhan kompetensi yang akan menjadi rujukan dalam meneliti kompetensi pegawai Dinas Pendapatan Daerah;

Tabel 2. Standar Kompetensi kerja
Penelitian Kompetensi Kerja
Penelitian kompetensi adalah

serangkaian kegiatan membandingkan unjuk kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui identifikasi bukti-bukti untuk membuat keputusan apakah kompetensi yang disyaratkan itu dapat ditunjukkan atau tidak (Mitrani, et.al, 2001). Dalam penelitian ini terdapat proses pengumpulan bukti dan

membuat penilaian tentang apakah standar yang telah ditetapkan telah dapat dicapai dan apakah bukti tersebut sudah cukup merepresentasikan kompetensi itu. Penelitian kompetensi PNS dilakukan dengan membandingkan unjuk kerja pegawai dalam tugas

pokoknya dengan standar kompetensi kerja yang ditetapkan untuk digunakan sebagai suatu

Grup	Standar Kompetensi Kerja (Adaptasi Dari PSP Australia)	Kualifikasi
Petugas Layanan Formulir/Spesifikasi Persewaan Pribadi/Non Pribadi dan Informal	FNSFL T04A Mengembangkan Pemahaman Tentang Persewaan	Petugas Administratif Pungutan
	ESA INF 02B Memproses dan Mengambil Informasi Untuk Menetapkan dan Menjaga Kesehatan Asap	
	LOG OMA3 1E Menangani Pertanyaan Tarif	
	PSP GED 40A Membantu Pengguna Jasa Dengan Kebutuhan Pelayanan yang Kompleks	
	LOG OMA2 2E Memproses Pemberitahuan Kepada Pengguna Jasa	
PSP GED 40B Melakukan Tindakan Pelayanan		
Petugas Layanan Pendaftaran dan Pendaftaran	FNSFL T04A Mengembangkan Pemahaman Tentang Persewaan	Petugas Administratif Pungutan
	LOG OMA3 1E Menangani Pertanyaan Tarif	
	ESA INF 01B Mengelola Sistem Pencatatan Dokumen Untuk Menjamin Kejelasan dan Integritas	
	PSP GED 40A Membantu Pengguna Jasa Dengan Kebutuhan Pelayanan yang Kompleks	
	LOG OMA2 2E Memproses Pemberitahuan Kepada Pengguna Jasa	
PSP GED 40B Melakukan Tindakan Pelayanan		
Petugas Pemilih Pajak	FNSFL T04A Mengembangkan Pemahaman Tentang Persewaan	Petugas Pemungut Pajak
	ESA INF 02B Memproses dan Mengambil Informasi Untuk Menetapkan dan Menjaga Kesehatan Asap	
	ESA INF 01B Mengelola Sistem Pencatatan Dokumen	
	PSP GED 40A Membantu Pengguna Jasa Dengan Kebutuhan Pelayanan yang Kompleks	
	LOG OMA4 5A Menangani Prosedur Pengisian Tunggakan	
	LOG OMA3 1E Menangani Pertanyaan Tarif	
	LOG OMA4 0A Mengelola Tarif Pajak Kepemilikan	
	FNSCRD 303A Melakukan Monitoring Dan Kontrol Pungutan	
	FNSACIB 02A Menetapkan, Memonitor, Dan Memproses Pembayaran	
Petugas Persewaan	FNSFL T04A Mengembangkan Pemahaman Tentang Persewaan	Petugas Pemungut Pajak
	ESA FIN 01B Mendapatkan Dokumentasi Proses Anggaran Kas Dan Akuntansi	
	ESA INF 01B Mengelola Sistem Pencatatan Dokumen	
	PSP GED 40A Membantu Pengguna Jasa Dengan Kebutuhan Pelayanan yang Kompleks	
	FNSBIS 01A Memproses Pembayaran Tagihan	
	FNSACIB 03A Mendokumentasi Proses Pembayaran	
ESA FIN 01B Mengelola Catatan Keuangan Untuk Tujuan Pelaporan		
Petugas Persewaan	ESA INF 02B Memproses dan Mengambil Informasi Untuk Menetapkan dan Menjaga Kesehatan Asap	Petugas Administratif Pungutan
	PSP GED 40A Membantu Pengguna Jasa Dengan Kebutuhan Pelayanan yang Kompleks	
	LOG OMA2 2E Memproses Pemberitahuan Kepada Pengguna Jasa	
	PSP GED 40B Melakukan Tindakan Pelayanan	

Pembinaan Pembinaan Pembinaan	INSI (Unit A) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	Pembinaan Pembinaan Pembinaan
	IS (Unit B) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik, Mac. Dan Abse and	
	IS (Unit C) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit D) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit E) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
Operasi Pengelolaan Poli + Bina	INSI (Unit A) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	Pembinaan Pembinaan Pembinaan
	IS (Unit B) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit C) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit D) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit E) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit F) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit G) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
Pengelolaan Dokumen Dokumen Dokumen	INSI (Unit A) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	Pembinaan Pembinaan Pembinaan
	IS (Unit B) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik, Mac. Dan Abse and	
	IS (Unit C) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit D) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit E) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit F) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
Pengelolaan Dokumen Dokumen Dokumen Dokumen	INSI (Unit A) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	Pembinaan Pembinaan Pembinaan Pembinaan
	IS (Unit B) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik, Mac. Dan Abse and	
	IS (Unit C) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit D) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit E) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit F) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit G) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit H) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
Pengelolaan Dokumen	INSI (Unit A) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	Pembinaan Pembinaan Pembinaan
	IS (Unit B) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik, Mac. Dan Abse and	
	IS (Unit C) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit D) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit E) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
Pengelolaan Dokumen	INSI (Unit A) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	Pembinaan Pembinaan Pembinaan
	IS (Unit B) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik, Mac. Dan Abse and	
	IS (Unit C) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit D) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	
	IS (Unit E) yang bertugas Pembinaan Pegawai Republik	

Pegawai Penerima Pajak	BNSR, T.M.62-Hangambangun Pembinaan Tenaga Pajoditar B.626F.M.16-Hangambangun-Hangambangun In-Semal-Lembak-Hangambangun & Hangambangun Hangambangun Ganda B.626F.M.16-Hangambangun-Silang-Pangambangun-Dokumen B.626F.M.16-Hangambangun-Pangambangun dan Hangambangun Pembinaan Pajoditar yang Kompleks L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Pangambangun-Terakhir L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Tarif L026026-01-30-Hangambangun-Tarif-Pajak-Keperluan B.626F.M.16-Hangambangun-Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun, Hangambangun, dan Hangambangun Pembinaan	Pegawai Penerima Pajak
Pegawai Operator Pegawai Baru	BNSR, T.M.62-Hangambangun Pembinaan Tenaga Pajoditar B.626F.M.16-Hangambangun-Hangambangun In-Semal-Lembak-Hangambangun & Hangambangun Hangambangun Ganda B.626F.M.16-Hangambangun-Silang-Pangambangun-Dokumen B.626F.M.16-Hangambangun-Dokumen-Pangambangun, Pangambangun, dan Hangambangun L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Pangambangun-Terakhir B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun-Dokumen, Laporan dan Lember-Pajak L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Keperluan-Pegawai-Baru B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun-Lembak-Hangambangun	Pegawai Operator Pegawai
Pegawai Baru Tanggung Dan Pembinaan Wajib-Pajak	BNSR, T.M.62-Hangambangun Pembinaan Tenaga Pajoditar B.626F.M.16-Hangambangun-Hangambangun In-Semal-Lembak-Hangambangun & Hangambangun Hangambangun Ganda B.626F.M.16-Hangambangun-Silang-Pangambangun-Dokumen B.626F.M.16-Hangambangun-Dokumen-Pangambangun, Pangambangun, dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun-Pangambangun dan Hangambangun L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Pangambangun-Terakhir B.626F.M.16-Hangambangun, Hangambangun, dan Hangambangun Pembinaan B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun	Pegawai Penerima Pajak
Pegawai Penerima Pajak/Pegawai Dinas Baru	BNSR, T.M.62-Hangambangun Pembinaan Tenaga Pajoditar B.626F.M.16-Hangambangun-Hangambangun In-Semal-Lembak-Hangambangun & Hangambangun Hangambangun Ganda B.626F.M.16-Hangambangun-Silang-Pangambangun-Dokumen B.626F.M.16-Hangambangun-Dokumen-Pangambangun, Pangambangun, dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun-Pangambangun dan Hangambangun L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Pangambangun-Terakhir L026026-01-30-Hangambangun-Pangambangun-Pangambangun-Tarif B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun, Hangambangun, dan Hangambangun Pembinaan B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun	Pegawai Penerima Pajak
Pegawai Dan Pegawai Dan Pegawai Dan Pegawai	BNSR, T.M.62-Hangambangun Pembinaan Tenaga Pajoditar B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun B.626F.M.16-Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun dan Hangambangun	Pegawai Operator Pegawai

syarat capaian kompetensi serta menjadi acuan penilaian, untuk memberi keputusan kompeten dan selanjutnya diakui sebagai PNS dengan kompetensi tertentu sesuai unit kompetensi yang terbukti kompeten. Dasar hukum penelusuran kompetensi dalam konteks pemerintahan adalah sebagai berikut;

1. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, tentang Perubahan atas PP Nomor 100 Tahun 2000, tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
5. Peraturan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Managerial
6. Peraturan Kepala BKN Nomor 22 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Kerja PNS
7. Surat tugas Nomor 860/989/BKD tanggal 23 September 2009 tentang Penugasan asesor Kompetensi Kerja Provinsi Jawa Barat

Materi penelitian kompetensi kerja disusun untuk mengungkap capaian setiap dimensi kompetensi yang dimiliki pegawai dimana dimensi kompetensi tersebut merupakan syarat kompeten. Dimensi kompetensi menurut Mitrani,at.al, (2001), adalah;

1. penguasaan tugas pekerjaannya.
2. pengelolaan lebih dari satu tugas pekerjaan.
3. penanganan masalah pekerjaan dan hal

yang tak terduga.

4. penguasaan terhadap tuntutan aturan dan lingkungan pekerjaan.
5. penguasaan terhadap proses transfer pengetahuan dan keterampilan kerja terhadap hal baru atau pekerja lain.

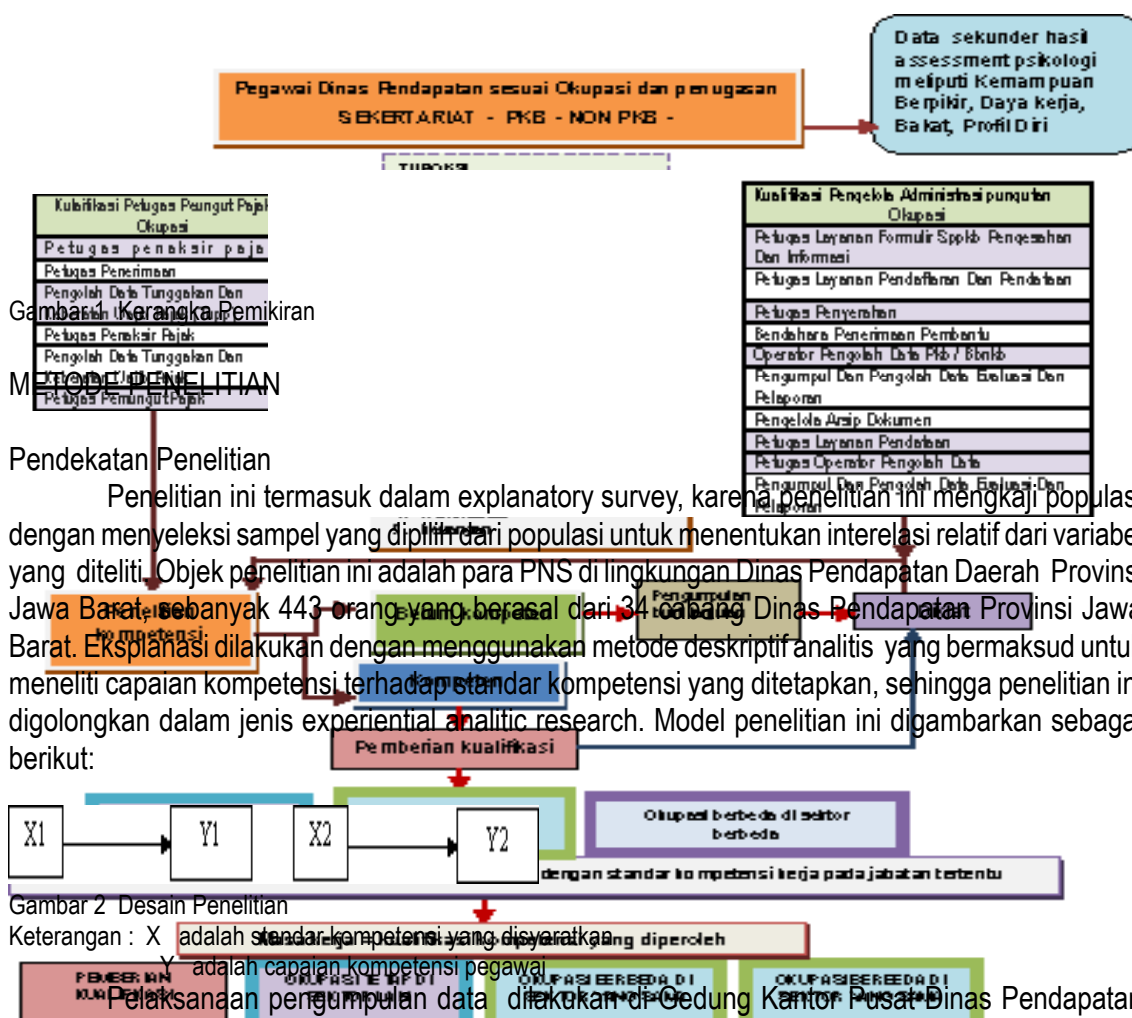
Seluruh dimensi diatas tercermin dalam metode dan alat penelitian kompetensi kerja yang digunakan.

Dalam penelitian ini, ditelaah pula data sekunder berupa data hasil assessment psikologi dengan metoda assessment center, dimana data ini merupakan data potensi dan mengandung gambaran dimensi kompetensi.

Metode penelitian kompetensi kerja adalah metode pengumpulan bukti sesuai dengan konteks kompetensi yang akan diteliti. Metode yang dapat digunakan adalah:

1. Metode pengumpulan bukti langsung meliputi observasi proses kerja, demonstrasi kerja, observasi hasil kerja, dan simulasi kerja.
2. Metode pengumpulan bukti tidak langsung meliputi telaah dokumen portofolio, tes tertulis, tes lisan, informasi pihak ke tiga, proyek penugasan, dan laporan evaluasi diri.
3. Metode pengumpulan bukti pendukung meliputi sertifikat pelatihan, dokumen riwayat penugasan, surat tugas, surat keputusan, dokumen administratif lain yang relevan, kartu anggota.

Penelitian kompetensi hendaknya menggunakan lebih dari satu metoda sehingga diperoleh data yang bersifat kongkrit dan diperoleh data yang dapat mengkroscek data yang lain. Hal penting lain, penelitian kompetensi kerja harus memperhatikan kondisi peraturan perundangan yang berlaku. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam explanatory survey, karena penelitian ini mengkaji populasi dengan menyeleksi sampel yang dipilih dari populasi untuk menentukan interelasi relatif dari variabel yang diteliti. Objek penelitian ini adalah para PNS di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat, sebanyak 443 orang yang berasal dari 34 cabang Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat. Eksplanasi dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis yang bermaksud untuk meneliti capaian kompetensi terhadap standar kompetensi yang ditetapkan, sehingga penelitian ini digolongkan dalam jenis experiential analytic research. Model penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 Desain Penelitian

Keterangan : X adalah standar kompetensi yang ditetapkan
 Y adalah capaian kompetensi pegawai

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan di Gedung Kantor Pusat Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat, pada tanggal 5 Januari 2012. Namun demikian, kegiatan penelitian mulai dengan konsultasi penelitian, riset standar kompetensi sebagai acuan penelitian, penyusunan

instrumen telah mulai dilaksanakan sejak tanggal 5 Mei 2011.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah PNS Dinas Pendapatan Daerah yang menduduki jabatan fungsional umum. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana tidak semua anggota populasi dapat menjadi sampel. Sampel penelitian adalah pegawai jabatan fungsional umum yang berusia di bawah 45 tahun dan menduduki jabatan sesuai objek penelitian. Adapun rekapitulasi sampling berdasarkan okupasi jabatan fungsional umum yang menjadi objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Fungsional Umum Objek Penelitian

Jenis Okupasi Kompetensi	Jumlah	Jenis Okupasi
Bendahara penerimaan pembantu	47	Petugas penerimaan
Operator pengolah data PKB/BBNKB	40	Petugas layanan pe
Petugas layanan formulir SPPKB pengesahan PKB/BBNKB dan informasi	44	Pengumpul & pengol pelaporan
Pengolah data tunggakan dan keberatan wajib pajak (PKB)	18	Pengolah data tung wajib pajak (non PK
Pengumpul & pengolah data evaluasi dan pelaporan	18	Petugas penaksir pe
Pengelola arsip dokumen	38	Petugas pemungut
Petugas penaksir pajak	61	Petugas operator pe
		Petugas penyerahan

Sumber Data

Sumber data peroleh melalui studi lapangan dengan prosedur sebagai berikut:

- Studi lapangan untuk memverifikasi sampel penelitian yang memenuhi syarat.
- Dilanjutkan dengan menguji coba alat-alat ukur.
- Mengedarkan kuesioner.
- Mengolah data.

Adapun sumber data kompetensi kerja adalah data unjuk kerja yang men-cerminkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dalam jabatan fungsional umum yang tercakup dalam kualifikasi Pengelola Administrasi Pajak dan Petugas Pemungut Pajak yaitu jabatan fungsional umum Bendahara Penerimaan Pembantu, Operator Pengolah Data PKB/BBNKB, Pengelola Arsip Dokumen, Pengolah Data Tunggakan dan Keberatan Wajib Pajak, Pengumpul dan Pengolah Data Evaluasi Dan Pelaporan, Petugas Layanan Formulir SPPKB Pengesahan PKB/BBNKB dan Informasi, Petugas Penaksir Pajak, Petugas Penyerahan, Petugas Penerimaan, Petugas Layanan Pendaftaran dan Pendataan, Pengumpul dan Pengolah Data Evaluasi dan Pelaporan, Petugas Operator Pengolah Data, Petugas Penaksir Pajak, Petugas Pemungut Pajak, Pengolah Data Tunggakan dan Keberatan Wajib Pajak. Sumber data lain adalah data hasil assessment potensi berupa data aspek psikologis yang telah dimiliki oleh Dinas Pendapatan Daerah.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan serangkaian

tes tertulis dan demonstrasi sesuai dengan jafung umum dan standar kompetensi sebagai rujukan atau tolok acuan penelitian. Artinya setiap jafung umum memiliki konten tes tertulis dan demonstrasi yang berbeda-beda sesuai dengan konten dan konteks bekerjanya. Alat ukur ini di-kembangkan berdasarkan tugas pokok dan standar kompetensi yang telah ditentukan dimana standar kompetensi yang digunakan merupakan hasil adaptasi dari standar kompetensi Australia yang dikontekstualisasi ke dalam pertanyaan sesuai dengan konten pekerjaan dan tugas pokok dalam jabatan jafung umum dimaksud. Tes tertulis disusun untuk mengungkap aspek pengetahuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan demonstrasi disusun untuk mengungkap aspek keterampilan dan sikap dalam bekerja. Selain itu, demonstrasi juga menyertakan bukti pendukung yang digunakan sebagai alat peraga.

Metode Analisis Data

Metoda analisis data yang digunakan adalah metoda deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif dimana setiap jawaban benar dari subjek penelitian akan mendapatkan 1 dan jawaban salah mendapat nilai 0. Adapun jumlah skor maksimal tiap okupasi jafung umum berbeda-beda. Namun demikian, hasil akhir dari pencapaian skor akan dikonversi ke dalam persentil dengan rumus :

$$CK - \frac{JR}{JTS} \times 100$$

Keterangan: CK = Capaian Kompeten
 JR = Jawaban Benar
 JTS = Jumlah banyaknya butir soal

Kriteria kompeten adalah apabila capaian skor minimal 60 dan aspek kritis dalam soal yang harus dijawab benar terpenuhi. Aspek kritis adalah hal mutlak yang tidak boleh dijawab salah. Setiap soal untuk tiap jenis okupasi jafung umum memiliki aspek kritis dengan jumlah tertentu, dan mutlak harus

dijawab benar. Selanjutnya dilakukan analisis variabel penelitian dengan metode deskriptif komparatif, dimana aspek-aspek penelitian akan dibandingkan satu dengan lainnya untuk kemudian diinterpretasi untuk menarik kesimpulan premis.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Kompetensi Kerja

Tabel sebagai resume hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Penelitian

OKUPASI/SHANGKILU	KESELURUHAN				
	JUMLAH PESERTA	KOMPE TEN	%	BELUM KOMPE TEN	%
Bendahara penerimaan pembantu	41	42	100%	0	0%
Operator pengolah data PKB/BBNKB	40	34	85%	6	15%
Pengelola arsip dokumen	30	11	36%	19	64%
Pengolah data tunggalan dan keberatan wajib pajak	10	9	90%	1	10%
Pengumpul dan pengolah data evaluasi dan pelaporan	10	8	80%	2	20%
Petugas layanan formulir aplikasi pengembalian pajak/bukti dan Informasi	44	31	70%	13	30%
Petugas penaksir pajak	41	54	132%	0	0%
Petugas penyerahan	29	9	31%	20	69%
Petugas penerimaan	40	24	60%	16	40%
Petugas layanan pendaftaran dan pendataan	24	22	91%	2	8%
Pengumpul dan pengolah data evaluasi dan pelaporan	34	14	41%	20	59%
Petugas operator pengolah data	14	9	64%	5	36%
Petugas penaksir pajak	10	5	50%	5	50%
Petugas pemungut pajak (petugas dinas luar)	11	4	36%	7	64%
Pengolah data tunggalan dan keberatan wajib pajak	1	1	100%	0	0%
	40	301		10	

Berdasarkan tabel diatas, 301 di-nyatakan kompeten dan 142 pegawai dinyatakan belum kompeten. Jika dalam proporsi, maka 68 % dinyatakan kompeten untuk unit kompetensi yang diteliti dan jabatan fungsional umum yang dimilikinya. Sedangkan terdapat 32% pegawai dinyatakan belum kompeten dalam unit kompetensi yang diujikan sesuai dengan jabatan fungsional umum yang dimilikinya. Bagi mereka yang kompeten, artinya dapat dinyatakan mereka memiliki pengetahuan kerja dan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan. Bagi mereka yang dinyatakan belum kompeten, dapat dijabarkan bahwa mereka diduga kurang memiliki pengetahuan dan atau keterampilan yang sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Jika melihat komposisi diatas serta merujuk kepada tugas pokok Dinas Pendapatan Daerah sebagai instansi penghasil, maka para pegawai yang belum kompeten dapat berkembang ke arah penurunan kompetensi dan sulit mengejar dinamika kemajuan dalam bidang pengelolaan pajak. Hal ini menimbulkan tidak hanya kebutuhan pelatihan dan pengawasan yang tinggi, tapi juga membutuhkan penempatan baru yang sesuai dengan kompetensinya. Jika merujuk kepada proporsi capaian kompeten yaitu 68%, dan wilayah cabang dinas pendapatan yaitu 34 cabang yang tersebar di Kabupaten dan Kota wilayah Provinsi Jawa Barat, maka rata rata pegawai kompeten di tiap cabang dinas adalah 9 orang dan yang belum kompeten sebanyak 4 orang. Merujuk pada apa yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, dimana capaian target pungutan pajak akan berkontribusi langsung kepada besarnya perolehan Pendapatan Asli Daerah (PAD), dan PAD merupakan sendi dalam pembangunan yang mengantarkan

kesejahteraan rakyat. Melihat rata-rata diatas, hal ini dapat menjawab asumsi bahwa masalah kompetensi merupakan masalah inti, biasa bukan berarti benar, dan yang benar bukan berarti yang biasa dilakukan. Sebagian besar pegawai terjebak untuk membenarkan suatu hal karena hal tersebut biasa dilakukan. Dengan demikian, masa kerja yang memadai tidak berkaitan dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja.

Dari data tabel hasil penelitian, diperoleh gambaran bahwa jabatan fungsional umum yang paling banyak kompeten adalah Petugas Layanan Pendaftaran dan Pendataan yaitu sebesar 91,7%. Dari 24 peserta, 22 orang diantaranya kompeten. Diikuti oleh Bendahara Penerimaan Pembantu (89,4%), dan Petugas Penaksir Pajak (88,5%). Jabatan fungsional umum yang paling sedikit kompeten adalah Petugas Pemungut Pajak (Petugas Dinas Luar) sebanyak 23,5%. Dari 17 peserta hanya 4 orang saja yang kompeten. Selain Petugas Pemungut pajak, jabatan fungsional umum yang paling sedikit kompeten adalah Petugas Penaksir Pajak (27,8%) diikuti dengan Pengelola Arsip Dokumen (28,9%).

Berdasarkan data dari tabel hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa jabatan fungsional umum yang paling banyak belum kompeten adalah Petugas Pemungut Pajak (Petugas Dinas Luar) yaitu sebesar 76,5%. Dari 17 peserta terdapat 13 peserta yang belum kompeten. Diikuti oleh Petugas Penaksir Pajak (72,2%) yang 13 dari 18 pesertanya belum kompeten dan Pengelola Arsip Dokumen (71,1%) yang 27 dari 38 pesertanya belum kompeten. Jabatan fungsional umum yang paling sedikit belum kompeten adalah Petugas Layanan Pendaftaran dan Pendataan yaitu sebesar 8,3%. Dari 24 peserta, hanya 2 peserta yang dinyatakan belum kompeten. Jabatan fungsional umum yang paling sedikit

belum kompeten lainnya diikuti oleh Bendahara Penerimaan Pembantu (10,6%) yang 5 dari 47 pesertanya belum kompeten dan Petugas Penaksir Pajak (11,5%) yang 7 dari 61 pesertanya belum kompeten.

Dalam pembahasan ini, digunakan pula data sekunder yaitu data hasil assessment psikologi yang memberikan gambaran potensi dan dimensi perilaku yang mendasari kompetensi kerja. Data kualifikasi sebagai

PRESENTASE JUMLAH PESERTA (%)	REKAPITULASI KUALIFIKASI (%)			
	A	B	C	D
	0	51	49	0

Gambar 3 Kualifikasi Potensi

Dari data di atas sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi potensi yang memadai dan kurang memadai, dan tidak satu pun dari mereka memiliki kualifikasi yang sangat memadai dan tidak ada yang memiliki kualifikasi tidak memadai. Dengan demikian, kemampuan mencerna dan mempelajari tugas baru baik, namun memerlukan contoh dan waktu yang lama untuk dapat menguasai suatu tugas. Dibutuhkan ruang spesialisasi untuk mendalami suatu tugas sehingga dapat mengerjakannya secara lebih cepat dan hasil kerja yang berkualitas. Dibutuhkan petunjuk rinci dan pengawasan serta contoh kerja. Kapasitas potensi dapat berkembang melalui pendalaman tugas dan penambahan tugas yang sejalan dengan tugas kerjanya saat ini.

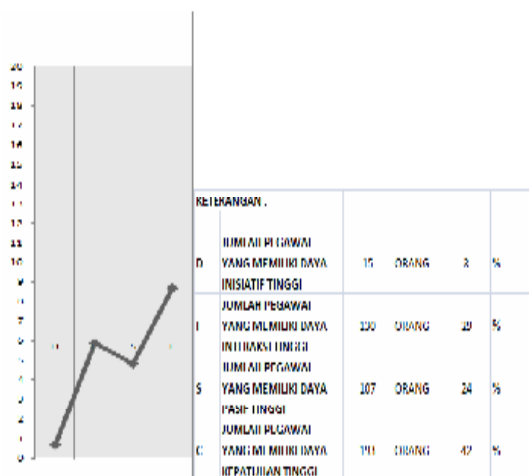
Data hasil assessment potensi bidang sebagai produk bakat adalah sebagai

PRESENTASE JUMLAH PESERTA (%)	POTENSI BIDANG					
	B	I	A	S	E	C
	EDANG TEKNIK	EDANG KEULAMAN MURNI	KREASI	EDANG LUNY SOSIAL	EDANG EKONOMI, KEULANGAN + APLIKASINYA	EDANG ADMINISTRAS
	3	2	2	4	4	11

Gambar 4 Potensi Bidang Pegawai Dinas Pendapatan Daerah

Dari tabel di atas, sebagian besar pegawai memiliki kompetensi bidang administrasi, dan hanya 4% yang memiliki kompetensi bidang ekonomi dan sosial yang merupakan dasar kompetensi di Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, diprediksi proses dan hasil kerja berorientasi kepada tatanan baku administrasi, kurang mampu mencerna data dari sisi ekonomi dan pengembangan bidang pendapatan secara makro dan mikro, serta kurangnya jiwa pelayanan serta cara pandang dalam pola penyedia jasa dan pengguna jasa. Dengan komposisi kompetensi di atas, mereka cenderung mampu mengatur dan mengawasi, mampu meregulasi namun kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan. Fungsi pendapatan daerah sebagai bentuk regulasi bagi warga masyarakat dapat internalisasi namun pendapatan daerah sebagai sumber ekonomi dan dampak serta manfaat pajak bagi masyarakat kurang mampu untuk dihayati.

Data hasil assement profil kepribadian yang dianalisa menjadi sebuah kultur adalah sebagai berikut:



Gambar 5 Kultur Pegawai

Dari data diatas, perilaku sebagian besar pegawai ditandai dengan perilaku dengan kepatuhan yang tinggi, pasif, serta kurangnya kemampuan komunikasi. Daya insiatif sangat rendah menyebabkan perilaku pegawai diarahkan oleh patokan baku dan aturan serta patokan yang pasti. Kemampuan untuk bekerja rutin sangat tinggi namun kemampuan bekerja sama sangat rendah. Mereka cenderung berorientasi kepada tugas individu sehingga mereka cenderung berkelompok, tertutup, serta mematuhi norma kelompok yang diikutinya. Kekompakan dalam kelompok tinggi namun persaingan satu sama lain juga tinggi. Daya adaptasi dan kemampuan membangun relasi yang kurang membuat mereka cenderung mudah puas, menahan diri, dan tidak menunjukkan pemikiran dan perasaan yang sebenarnya. Perilaku diarahkan kepada perilaku yang sama dengan orang lain. Untuk

Jumlah Peserta	1) DAYA PRAKTIS			2) KEGIGHAN			3) KESUNGGUHAN			4) DAYA OTENTIK			5) ANALITIS			6) BANGGUNG TANGGUNG			7) KEMANDIRIAN			8) DAYA IMAJINATIF			9) DAYA KREATIF					
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R			
Presentase (%)	63	24	13	20	47	33	12	52	36	15	50	35	7	37	56	16	32	52	12	34	54	7	38	55	14	34	52			
	10) KETERTURAN			11) DAYA EKSPRESI			12) SENSITIVITAS			13) KOOPERATIF			14) KESABARAN			15) KEMAMPUAN INTERAKSI			16) OPTIMISTIK			17) KEPERAWAAN			18) KETELITAN					
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R
	64	11	24	16	34	50	7	39	54	21	60	19	65	24	11	25	36	39	11	100	23	11	100	23	35	55	10			
	19) KEPATUHAN																													
	T	S	R																											
	63	35	2																											

Gambar 6 Daya Kerja

Daya kerja yang dimiliki peserta sebagaian besar pada rentang sedang. Mereka cenderung teliti dalam bekerja namun

mencari cara yang praktis. Menghindari hal yang beresiko dan cenderung menolak tugas yang berbeda dari sebelumnya. Kegigihan muncul apabila ada dorongan dan dilakukan bersama-sama serta kesungguhan kerja memerlukan pengawasan. Kemampuan analisis rendah disertai dengan kemandirian yang rendah menyebabkan sebagian besar dari pegawai kurang mampu untuk mengembangkan hal baru dan memeriksa serta memastikan keakuratan hasil kerjanya secara mandiri. Kemampuan berkreasi yang rendah serta sensitivitas terhadap keadaan lingkungan kerja yang rendah membuat mereka cenderung bekerja apa adanya, memerlukan contoh dalam bekerja, mampu menguasai hal baru namun kurang mampu menciptakan hal baru yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kesabaran dan kepatuhan yang tinggi membuat mereka mampu bekerja dalam tekanan, mudah diarahkan, dan memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu setelah dorongan tersebut diinternalisasi sebagai suatu keharusan dan ketentuan.

Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan temuan sebagai berikut:

- a. Petugas Layanan Pendaftaran dan Pendataan memiliki angka kompeten tertinggi sesuai dengan mayoritas bakat para pegawai yaitu bakat administrasi.
- b. Petugas Pemungut Pajak merupakan jabatan dimana paling sedikit para pegawai yang kompeten. Hal ini sesuai dimana bakat teknis para pegawai sangat rendah dan kemampuan berpikir yang mayoritas dibawah rata-rata sehingga untuk memungut pajak yang memerlukan banyak aspek teknis, sosial, dan administrasi para pegawai kesulitan untuk menguasainya.
- c. Pada jabatan fungsional umum Pengumpul dan Pengolah Data Evaluasi dan Pelaporan, Petugas Layanan Formulir SPPKB Pengesahan PKB/BBNKB dan

Informasi, Petugas Penaksir Pajak, peserta kompeten berkisar 80 %. Hal ini sesuai dimana mayoritas bakat adalah bidang administrasi ditambah karakter kepribadian mayoritas adalah karakter yang patuh. Jabatan tersebut diatas cenderung bekerja dibelakang meja, dengan patokan pasti dan standar yang pasti. Sehingga hal ini sejalan dengan karakter psikologis yang dimiliki.

- d. Petugas Penaksir Pajak Kendaraan dan Petugas Penaksir Pajak Non Kendaraan memiliki hasil kompeten yang bertolak belakang. Dimana pada Petugas Penaksir Pajak Kendaraan 88,5 % pegawai kompeten dan Penaksir Pajak Non Kendaraan hanya 27,8 % yang kompeten. Hal ini disebabkan karena pada Penaksir Pajak Non Kendaraan, variasi dan variabel pajak beragam, mulai dari pajak air tanah, pajak BBM, dan pajak lain. Hal ini sejalan dengan hasil kemampuan

berpikir yang mayoritas di bawah rata-rata sehingga mereka cenderung kurang mampu mempelajari banyak hal dalam satu waktu. Daya kerja yang didominasi oleh rendahnya kemampuan mengambil resiko serta cenderung kurang mampu bekerja mandiri menyebabkan mereka kurang berani memutuskan harga dan besaran pajak untuk jenis pajak yang beragam serta melibatkan banyak instansi dan ragam masyarakat. Pada pajak kendaraan, para penaksir pajak dibantu oleh pihak kepolisian serta konteks kerja yang spesifik yaitu kendaraan saja.

- e. Pada jabatan Pengelola Arsip Dokumen, 71,1 % pegawai belum kompeten. Hal ini menjadi krusial dimana pengarsipan dan dokumentasi pajak merupakan dasar perhitungan perolehan pajak daerah yang akan menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah. Hal ini sejalan dengan daya kerja yang dimiliki dimana mereka cenderung bekerja dengan gaya lama, sulit berinovasi, dan bekerja apa adanya sehingga tidak sejalan dengan dinamika perubahan masyarakat serta dinamika perubahan tata kelola pengarsipan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan;

1. Tingkat capaian kompetensi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat adalah memadai dimana 68 % mereka dinyatakan kompeten untuk unit kompetensi yang menjadi muatan jabatan fungsional umum yang dimiliki pegawai.
2. Faktor capaian kompetensi kerja didasari oleh faktor potensi yang selama ini kurang dijadikan dasar dalam penempatan pada jabatan dan pengembangan keterampilan pegawai.
3. Dinas Pendapatan Daerah sebagai instansi penghasil dimana 74 % dana pembangunan diperoleh melalui Pendapatan Asli Daerah, namun capaian kompetensi kerja pegawai kurang merata dimana pada jafung umum tertentu, capaian kompetensi sangat rendah sehingga upaya kurang paripurna dan upaya menggali sumber pajak serta optimalisasi pajak kurang tercapai karena pegawai kurang pengalaman kontekstual.

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Memberikan kesempatan rotasi kerja bagi pegawai yang kompeten agar dapat

- membangun kompetensi kerja pada jabatan fungsional umum yang berbeda dengan sebelumnya, sehingga keragaman kompetensi tercapai dan dapat meraih suatu kualifikasi penuh pada kualifikasi pemungut pajak atau kualifikasi pengelola administrasi pungutan.
2. Memberikan kesempatan mutasi kepada pegawai yang belum kompeten agar dapat bekerja sesuai dengan bakat dasarnya, disertai pelatihan yang aplikatif di bidang pekerjaan yang merupakan lingkup jabatan fungsional umum yang diembannya.
 3. Mengadakan pegawai baru apakah melalui penerimaan pegawai atau mutasi dari instansi lain yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan akuntansi, untuk kemudian dilatih pada jabatan fungsional umum dimana tingkat capaian kompeten pegawai rendah.
 4. Mengadakan evaluasi dan pembahasan hasil kerja secara berkala dengan para jafung umum, tidak hanya dalam lingkup pejabat strukturalnya saja.
 5. Menjadikan syarat kompeten bagi sistem promosi dan remunerasi di Dinas Pendapatan yang kemudian akan diusulkan ke Badan Kepegawaian Daerah.
- Based Tarining Tutorial. Dalam <http://home.att.net/~jnimmer/Competency.htm>
- Harun, Hamrolie. 2003. Menghitung Potensi Pajak dan Retribusi Daerah. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkuprawira, TB. Syafri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mitrani, A. Daziel, M. and Fitt, D. 2001. Competency Based Human Resources Management : Value-Driven Strategic for Recruitment, Development and Reward. London: Logan.
- Mustaqiem. 2008. Pajak Daerah Dalam Transisi Otonomi Daerah. Yogyakarta: FH UII Press.
- Soemitro, Rochmat. 1992. Pengantar Singkat Hukum Pajak. Bandung: Eresco.
- Sidik, Machfud. 2002. Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah. Orasi Ilmiah dengan tema "Strategi Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah Melalui Penggalan Potensi Daerah Dalam Rangka Otonomi Daerah". Bandung: Acara Wisuda XXI STIA LAN, 10 April 2002.
- Spencer, L.M. and S.M. Spencer. 1993. Competence at Work. New York: John. Willy. Sons. Inc.
- Sumyar. 2004. Dasar-dasar Hukum Pajak dan Perpajakan. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Syofyan, Syofrin dan Hidayat, Asyhar. 2004. Hukum Pajak dan Permasalahannya. Bandung: Refika Aditama.
- DEST Australia. 2005. Training Package Development Handbook.
- Republik Indonesia, Undang Undang Nomor

DAFTAR PUSTAKA

Australian Qualifications Framework. 2007. Implementation Handbook. Australia.

Carell, Michael, Nobert, R. Elber, and Hatfield, Robert, D. 1995. Human Recource Management: Global Strategies for Managing A Diverse Work Force. US : Prentice Hall International Inc.

JGN Consulting Denver USA. Kompetensi

32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

_____, Undang Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

_____, Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata cara pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

_____, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pajak Daerah

_____, Peraturan Gubernur Jawa Barat No.17 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 39 Tahun 2010 tentang Tugas pokok dan Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas di Lingkungan ~~Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat~~

