

# Artikel

Warta Pengawasan Volume XXII/ Nomor 10/2015

## ■ Pengembangan SDM dengan HATS

*Oleh: Maya Cicilia Kamil dan  
Martha Ully Nurfaqni  
Dyah Budiastuti*

---

## ■ Pemeriksaan Pajak dalam Sistem *Self Assessment*

*Oleh: Edy Karim*

## Pengembangan SDM dengan HATS

Oleh : Maya Cicilia Kamil, Martha Uly Nurfaqni dan Dyah Budiastuti\*

*Self-Awareness* atau pemahaman terhadap diri sendiri merupakan salah satu hal penting yang menunjang kesuksesan individu dalam bekerja. Individu yang memiliki pemahaman terhadap diri sendiri, dengan segala kekuatan dan kelemahannya, diharapkan dapat berperilaku secara lebih efektif di lingkungan pekerjaannya. Pemahaman terhadap diri sendiri juga akan membantunya memahami orang lain di sekitarnya secara lebih baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam tim, dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Bertolak dari pemikiran tersebut dan sejalan dengan keinginan jajaran pimpinan di lingkungan Sekretariat Utama Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Satuan Tugas *Management Assessment Center* (MAC) BPKP berusaha mencari suatu metode

yang dapat membantu pemahaman terhadap diri sendiri secara lebih mudah dengan hasil yang cukup akurat, yaitu dengan menggunakan *Harrison Assessment Talent Solution* (HATS). Untuk mengentahui lebih dalam mengenai HATS, MAC BPKP mengundang narasumber Endang Retno Wardhani dan Yuliar Dewanto, dari PT. Dwikarsatama Anugrah, perusahaan konsultan sumber daya manusia yang merupakan *Regional Consultant* dan *Controller* untuk pengembangan dan aplikasi HATS di Indonesia.

HATS merupakan suatu metode *assessment* yang dikembangkan oleh Dan Harrison, PhD., berdasarkan penelitian sekitar 20 tahun, sudah digunakan oleh lebih dari 2 juta pengguna di 27 negara di dunia. Metode ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap preferensi seseorang di dalam pekerjaan. HATS dipilih karena dapat memberikan gambaran

tentang individu secara unik, sehingga tidak hanya menggolongkan individu atas kelompok kepribadian tertentu saja, namun dapat mengukur kekuatan setiap individu dengan cukup tajam. Disamping itu cara pengadministrasiannya sederhana, mudah dipahami, dan hasilnya dapat diterapkan bagi individu maupun kelompok.

Faktor-faktor yang dapat diukur dalam HATS antara lain adalah minat, lingkungan kerja, motivasi, kecocokan pada tugas, hubungan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi, cara pandang, dan pengorganisasian kerja. HATS juga dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai keperluan, seperti rekrutmen dan seleksi pegawai baru, pengembangan pegawai, pengembangan tim, dan penilaian kebutuhan pelatihan.

Terdapat dua teori yang mendasari metode ini, yaitu *Enjoyment Performance Theory* dan *Paradox Theory*. *Enjoyment Performance Theory* menyatakan bahwa orang yang menikmati sekurang-kurangnya 75% dari pekerjaannya akan memiliki tingkat kesuksesan empat kali lebih besar dibandingkan orang yang tidak menikmati pekerjaannya. Seseorang cenderung akan mengulangi perilaku yang ia nikmati, dan semakin sering perilaku diulangi maka akan semakin mahir dalam melakukannya. Seseorang yang mahir dalam melakukan suatu pekerjaan cenderung akan mendapat umpan balik dan harga diri yang positif, dan membuatnya semakin menikmati aktivitas tersebut. Dengan dasar teori ini, HATS mengukur apa yang disukai seseorang dalam bekerja (termasuk

sikap, motivasi, dan perilaku kerja) dan membandingkan hasilnya dengan persyaratan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan informasi mengenai kepuasan dan performa kerja.

Teori kedua yang digunakan dalam HATS adalah *Paradox Theory*. Paradoks adalah hal yang tampaknya berlawanan namun bisa saling menyatu/melengkapi. Menurut *Paradox Theory*, suatu sifat (*trait*) dapat menjadi konstruktif atau destruktif tergantung pada sifat-sifat lain yang melengkapinya. Sebagai contoh, sifat terus terang yang diimbangi sifat diplomatis, akan menghasilkan sifat terbuka dan jujur yang konstruktif. Namun tanpa diimbangi sifat diplomatis, maka sifat terus terang akan menjadi blak-blakan. Meskipun sifat terus terang dan diplomatis tampak berlawanan, keduanya ada bersama secara paradoks, saling melengkapi dan mengisi satu sama lain. HATS berusaha menampilkan dan mengintegrasikan 12 pasang sifat atau perilaku yang tampak berlawanan namun sebenarnya masing-masing memberikan kontribusi terhadap kesuksesan individu dalam bekerja.

Hasil pengolahan dengan menggunakan *Harrison Assessment Talent Solution*, dapat dipergunakan untuk:

- **Pengembangan Tim;** dengan mendapatkan gambaran profil individu, maka akan diketahui kelebihan dan kekurangan individu. Hal ini menjadi masukkan dalam

mengembangkan kerjasama dalam kelompok kerja. *Team assessment* di lingkungan Kesesmaan dapat menggambarkan posisi masing-masing individu dalam kelompok Kesesmaan dan bagaimana dinamika tim dilihat dari pemetaan kelompok. Melalui *workshop* dapat diketahui dan dipelajari bagaimana meningkatkan kerjasama kelompok dengan memanfaatkan kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota kelompok, serta bagaimana pimpinan dapat membantu menginspirasi bawahan/tim agar dapat mengembangkan potensi masing-masing.

- **Pengukuran Kompetensi Perilaku (Soft Competence);** memberikan gambaran nilai-nilai dasar dalam diri individu, dengan demikian dapat dilihat pula dinamika kepribadian dan profil dasar individu yang bersangkutan.
- **Riset Prestasi Kerja;** membantu memperoleh gambaran detail profil pegawai guna evaluasi terhadap faktor-faktor tugas yang menjadi tuntutan dalam suatu jabatan, dengan profil individu yang bersangkutan. Tuntutan faktor tugas tersebut dapat dituangkan dalam "template" yang spesifik untuk setiap tugas yang ada.
- **Penilaian Kebutuhan Pelatihan;** memberikan masukan kebutuhan akan pelatihan pada individu yang dievaluasi, sesuai

dengan profil yang diperoleh.

- **Program Pengembangan Prestasi;** hasil profil dapat dipergunakan untuk program pengembangan prestasi kerja individu, atas dasar telaahan kebutuhan individu sehingga dapat diberikan umpan balik yang membantu pengembangannya.
- **Tuntunan Jenjang Karir,** dengan *Harrison Assessment Talent Solution* juga dapat diperoleh prakiraan pengembangan karir individu, sehingga dapat merencanakan tahapan persiapan pengembangan karir sesuai kebutuhan perusahaan.

Untuk penerapan HATS tersebut, diadakan kegiatan yang terbagi dalam dua sesi, yaitu pengisian kuesioner HATS dan *workshop* pembahasan. Sesi pengisian kuesioner dilakukan pada hari Senin, 23 November 2015 pukul 08.00-12.00 WIB di ruang *workshop* Pusinfowas BPKP Lantai 7. Peserta kegiatan *team assessment* berjumlah 53 orang merupakan pejabat struktural pada Biro-biro dalam lingkungan Sekretariat Utama yang terdiri dari: 8 orang dari Biro Keuangan, 18 orang dari Biro Kepegawaian dan Organisasi, 6 orang dari Biro Perencanaan Pengawasan, 11 orang dari Biro Umum, 10 orang dari Biro Hukum dan Humas. Peserta berjumlah 53 orang diambil dalam tiga tahapan. Sebelumnya, kepada masing-masing peserta dikirimkan undangan pengisian kuesioner

melalui *email*. Masing-masing peserta kemudian diminta untuk mengisi kuesioner HATS secara *online* dipandu oleh tim Dwikarsatama Anugrah sebagai narasumber *team assessment*.

Hasil pengisian kuesioner HATS secara *online* kemudian diolah oleh sistem, sehingga didapatkan laporan pemetaan preferensi dalam bekerja bagi masing-masing individu. Laporan individu diberikan kepada masing-masing peserta untuk dibaca dan dicermati. Selain secara individual, pengolahan kuesioner juga dilakukan terhadap kelompok, yaitu kelompok Pejabat Struktural Biro Keuangan, kelompok Pejabat Struktural Biro Kepegawaian dan Organisasi, kelompok Pejabat Struktural Biro Perencanaan Pengawasan, kelompok Pejabat Struktural Biro Umum, dan kelompok Pejabat Struktural Biro Hukum dan Kehumasan. Laporan kelompok berisi profil orang-orang dalam kelompok dan grafik yang menunjukkan gambaran posisi masing-masing individu terkait dengan preferensi dalam bekerja.

Sesi kedua (sesi pembahasan) dilakukan pada hari Jumat, 27 November 2015 pukul 08.30-16.00 WIB bertempat di Aula Gandhi BPKP Pusat. Pada sesi ini narasumber menjelaskan bagaimana memahami laporan individu dan mendiskusikan laporan yang sudah diterima tersebut. Selain itu dijelaskan pula mengenai *trait definition* yang berisi daftar sifat-sifat yang diurutkan menurut kekuatan masing-masing *trait* (mana *trait* yang sudah cukup kuat dan

mana yang perlu pengembangan).

Dalam *workshop* tersebut juga dipaparkan bagaimana melihat posisi masing-masing individu dan bagaimana dinamika tim dilihat dari pemetaan kelompok dengan menggunakan laporan *dummy*. Misalnya siapa yang terlalu dominan, dan siapa yang kurang dapat mengekspresikan pemikirannya sehingga dapat diseimbangkan. Hal tersebut dilakukan untuk memancing *insight* peserta *workshop* bagaimana meningkatkan kerjasama kelompok dengan memanfaatkan kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota kelompok, serta bagaimana pimpinan dapat membantu menginspirasi bawahan/tim agar dapat mengembangkan potensi masing-masing.

Sinergi yang terbangun adalah adanya interaksi yang positif dalam kelompok. Posisi bawahan dapat tersebar di beberapa kuadran, sehingga atasan dapat melakukan eksplorasi dan melakukan pengembangan dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai. Semakin tersebar profil individu dalam kelompok tersebut, maka atasan harus semakin terlibat dalam program pendampingan. Dengan pemahaman ini, tim akan sehat dalam proses kerja yang saling menunjang.

*\*)Penulis adalah Asesor Muda  
Management Assessment Center  
BPKP*

## Pemeriksaan Pajak dalam Sistem *Self Assessment*

(Upaya Mencegah Kebocoran dan Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak)

Oleh : Edy Karim\*

### **PAJAK ANDALAN PENDAPATAN NEGARA**

Pajak merupakan bagian dari sumber penerimaan terbesar dalam APBN yang setiap tahun meningkat jumlahnya. Target penerimaan pajak dalam APBN 2016 sebesar Rp. 1.368,5 Triliun, sedangkan tahun 2015 Rp. 1.294,25 Triliun namun realisasi mencapai Rp. 1.055 Trilyun meleset (shortfall) Rp. 239 Triliun. Target penerimaan pajak dalam APBN 2014 sebesar Rp. 1.072,38 dengan realisasi Rp.985,1 Trilyun (91,86%), masih rendah berada di bawah tahun 2015 dan 2016. Sesuai APBN-P 2015 pendapatan negara sebesar Rp.1.761,6 Trilyun, sedangkan penerimaan perpajakan sebesar Rp.1.489,3 Trilyun (84,5 %) menunjukkan bahwa andalan

pajak dalam APBN sangat signifikan. Bambang Brojonegoro, Menteri Keuangan mengatakan pungutan pajak ke depan menjadi tulang punggung penerimaan negara ketimbang bersumber dari utang “ APBN yang ideal berasal dari pajak yang semakin kuat dan utang yang didominasi atau dibiayai dari masyarakat domestik. Dengan begitu, pembiayaan APBN semakin sehat, tidak lagi APBN rentan terhadap gejolak ekonomi global,” Menkeu lebih lanjut menjelaskan, seluruh negara di dunia sangat serius menggenjot penerimaan pajak, “Amerika Serikat saja makin galak memungut pajak, tidak segan-segan memberikan sanksi besar. Kenapa? ini karena mereka tahu perusahaan-perusahaan AS dengan

nama-nama beken tidak pernah bayar di negaranya.”

### **PENURUNAN PENERIMAAN PAJAK**

Realisasi penerimaan pajak dari target sesuai data tahun 2010 sampai tahun 2015 terlihat cenderung menurun (tahun 2010=94,97%, 2011=97,25%, 2012=94,44%, 2013=92,58%, 2014=91,86%, 2015=diprediksi 85%). Pengamat memprediksi realisasi dari target penerimaan pajak dalam APBN 2016 juga tidak akan tercapai mengingat masih melambatnya perekonomian nasional yang dipengaruhi perekonomian dunia. Untuk kompensasi, pemerintah dapat menggenjot penerimaan pajak yang tidak mengganggu aktivitas ekonomi, misal dengan menekan tingkat kebocoran penerimaan pajak. Pemerintah telah menyampaikan RUU tentang Pengampunan Pajak sebagai salah satu upaya pula dalam meningkatkan penerimaan pajak.

### **MASIH RENDAHNYA RASIO PAJAK**

Menteri Keuangan melihat kejanggalan dari rasio penerimaan pajak terhadap PDB (*tax ratio*) selama beberapa tahun belakangan. “Ada data yang aneh di republik kita ini sejak 2012, yaitu *tax ratio*. Di periode 2012 ke 2014, *tax ratio* kita turun padahal pada periode tersebut PDB tumbuh di antara 5%-6%. Kok *tax ratio* turun?” terang Menteri Keuangan Bambang PS Brodjonegoro, pada Kamis (30/07). Menurutnya, kejanggalan terjadi karena *tax ratio* yang tumbuh di

bawah 1, yang berarti pertumbuhan penerimaan pajak selalu berada di bawah laju pertumbuhan PDB. Bambang menerangkan penyebab buruknya *tax ratio* berakar dari *tax administration* dan *tax collection* yang lemah sebagai akibat dari kepatuhan Wajib Pajak (WP) yang rendah. “*Compliance* rendah ini bisa karena orang tidak tahu atau bisa sengaja tidak tahu,” katanya. Menkeu mencontohkan, rendahnya kepatuhan WP orang pribadi dapat dilihat pada banyaknya ketidaksesuaian besaran pajak yang dibayarkan WP apabila dibandingkan dengan besaran aset dan besaran kepemilikan WP tersebut. Dia juga menyebutkan, rendahnya besaran porsi penerimaan pajak dari WP Orang Pribadi (OP) bukan karyawan atau pendapatan tidak tetap. Penerimaan pajak dari sektor ini hanya di kisaran Rp5 triliun dari total penerimaan pajak yang sebesar Rp900 triliun. Nilai ini pun jika digabung dengan nilai pajak WP karyawan, totalnya hanya mencapai Rp110 triliun. “Kalau di Amerika, ini yang besar penerimaan PPh dari WP OP. Jelas ini gak bener sumber pajak kita, ini mau kita bereskan dengan reformasi tahun ini,” tuturnya. Selanjutnya dalam pertemuan yang berlangsung di Istana Negara selama 2 jam yang dihadiri Wakil Presiden Jusuf Kalla (JK) dan para menteri, pimpinan lembaga serta Gubernur dari seluruh Indonesia, Rodrigo Caves, *Country Director for Indonesia* mewakili Bank Dunia mengatakan bahwa ada beberapa

saran yang dikemukakan oleh Caves dan menjadi bahan diskusi dalam pertemuan. Pertama dari sisi pendapatan negara, khususnya pajak. Rasio pajak masih terlalu rendah dengan 12%, sementara jumlah masyarakat yang seharusnya menjadi Wajib Pajak (WP) sangat besar. Sejak 2012 hingga 2014 rasio pajak Indonesia hanya 11,9%, angka tersebut jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan Singapura 14%, Filipina 12,9%, Thailand 16,5%, dan Malaysia 16,1%. Dalam tahun 2016 rasio pajak Indonesia ditingkatkan menjadi 13,25 % dari *Produk Domestik Bruto* (PDB).

#### **SISTEM SELF ASSESSMENT**

Sejak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan pada tahun 1983 yang merupakan awal dimulainya reformasi perpajakan, Indonesia menggantikan peraturan perpajakan yang dibuat oleh kolonial Belanda (misalnya: ordonansi Pajak Perseroans 1925, ordonansi Pajak Kekayaan 1933 dan ordonansi Pajak Pendapatan 1944), Indonesia telah mengganti sistem pemungutan pajaknya pula dari sistem official-assessment menjadi sistem self-assessment.

*Selfassessment* merupakan sistem perpajakan yang berlaku sampai saat ini memberikan kepercayaan kepada Wajib Pajak untuk menghitung, memperhitungkan, menyetorkan dan melaporkan sendiri pajak yang terutang. Wajib pajak diberikan kewenangan untuk menetapkan besarnya pajak yang terutang

ada pada WP sendiri, sedangkan aparat perpajakan (fiskus) sesuai dengan fungsinya berkewajiban melakukan pembinaan, penelitian, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perpajakan Wajib Pajak berdasarkan ketentuan yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan perpajakan.

*Issue* yang dikemukakan dalam tulisan di atas mengenai upaya meningkatkan penerimaan pajak mengingat masih rendahnya penetapan rasio pajak sebagai alat kendali utama pemerintah menentukan tingkat keberhasilan penerimaan pajak, selain masih rendahnya tingkat kepatuhan Wajib Pajak dalam memanfaatkan pelaksanaan sistem *self assessment*. Keberhasilan sistem *self assessment* dapat terwujud bilamana terdapat kesadaran Wajib Pajak (*tax consciousness*), kejujuran Wajib Pajak, kemauan atau hasrat untuk membayar pajak (*tax mindness*), kedisiplinan Wajib Pajak (*tax discipline*) dalam melaksanakan peraturan perpajakan.

#### **PENGAWASAN PERPAJAKAN**

Sistem *self assessment* bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak. Namun sistem ini juga membuka adanya kemungkinan penyimpangan dari Wajib Pajak untuk tidak melaporkan kewajiban pajakkannya dengan benar. Direktorat Jendral pajak sebagai instansi yang diberi wewenang untuk menerapkan kebijakan dalam rangka mengawasi dan menjaga penerimaan pajak wajib untuk melakukan berbagai

tindakan agar sistem *self assessment* berjalan dengan baik.

Kewenangan pemeriksaan dan penyidikan berada pada Direktur Jenderal pajak, bukan pihak lain terutama dalam menjaga rahasia perpajakan yang dilindungi oleh Undang-undang. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) termasuk yang tidak dapat melakukan pemeriksaan terhadap wajib pajak, kecuali auditornya ditunjuk sebagai tenaga ahli. Sedangkan pengawasan terhadap pengelolaan perpajakan yang menjadi tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Pajak dapat dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sesuai diktum ketiga huruf a Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2014 yaitu melakukan audit dan evaluasi terhadap pengelolaan penerimaan pajak, bea dan cukai. Selain itu juga terdapat dalam pasal 34 ayat (2 a) Undang-undang Nomor 16 tahun 2000 yang memungkinkan BPKP melakukan pengawasan terhadap pengelolaan perpajakan. Rasio pajak yaitu perbandingan penerimaan perpajakan dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang ditengarai rendah oleh berbagai kalangan perlu direspon oleh BPKP untuk dapat membantu pemerintah memberikan kepastian melalui pengawasan terhadap pengelolaan perpajakan. Sedangkan rendahnya kepatuhan Wajib Pajak dalam penerapan sistem *self assessment* perlu ditingkatkan melalui pemeriksaan yang lebih profesional dan berintegritas oleh aparat pemeriksa Direktorat

Jenderal Pajak. Undang-undang memberikan kesempatan kepada Direktur Jenderal Pajak menunjuk tenaga ahli untuk membantu dalam pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan termasuk pelaksanaan pemeriksaan pajak.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Sejak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan pada tahun 1983 yang merupakan awal dimulainya reformasi perpajakan Indonesia menggantikan peraturan perpajakan yang dibuat oleh kolonial Belanda (misalnya: ordonansi Pajak Perseroans 1925, ordonansi Pajak Kekayaan 1933 dan ordonansi Pajak Pendapatan 1944), Indonesia telah mengganti sistem pemungutan pajaknya pula dari sistem *official-assessment* menjadi sistem *self-assessment*.

*Self assessment* merupakan sistem perpajakan yang berlaku sampai saat ini memberikan kepercayaan kepada Wajib Pajak untuk menghitung, memperhitungkan, menyetorkan dan melaporkan sendiri pajak yang terutang. Wajib pajak diberikan keewenangan untuk menetapkan besarnya pajak yang terutang ada pada WP sendiri, sedangkan aparat perpajakan (fiskus) sesuai dengan fungsinya berkewajiban melakukan pembinaan, penelitian, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perpajakan Wajib Pajak berdasarkan ketentuan yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan perpajakan.

*Issue* yang mengemukakan berkenaan dengan upaya meningkatkan penerimaan pajak yaitu masih rendahnya penetapan rasio pajak sebagai alat kendali utama pemerintah menentukan tingkat keberhasilan penerimaan pajak, selain masih rendahnya tingkat kepatuhan Wajib Pajak dalam memanfaatkan pelaksanaan sistem *self assessment*. Keberhasilan sistem *self assessment* dapat terwujud bilamana terdapat kesadaran Wajib Pajak (*tax consciousness*), kejujuran Wajib Pajak, kemauan atau hasrat untuk membayar pajak (*tax mindness*), kedisiplinan Wajib Pajak (*tax discipline*) dalam melaksanakan peraturan-perpajakan. Oleh karena itu upaya untuk mendapat kepastian tidak terjadi kebocoran penerimaan pajak yang disebabkan Wajib Pajak tidak memperhatikan kondisi tersebut, peraturan perundang-undangan telah memberikan kewenangan pemeriksaan dan penyidikan kepada Direktur Jenderal pajak.

Direktur Jenderal Pajak diberikan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap Wajib Pajak bukan pihak lain terutama dalam menjaga rahasia perpajakan yang dilindungi oleh Undang-undang. Namun demikian pengawasan terhadap pengelolaan perpajakan yang menjadi tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Pajak diberikan kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sesuai Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2014 juga pasal 34 ayat (2 a) Undang-undang Nomor 16 tahun 2000. Rasio pajak yaitu perbandingan penerimaan

perpajakan dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang ditengarai rendah oleh berbagai kalangan perlu direspon oleh aparat pengawasan intern pemerintah untuk dapat membantu pemerintah memberikan kepastian melalui pengawasan terhadap pengelolaan perpajakan. Sedangkan rendahnya kepatuhan Wajib Pajak dalam penerapan sistem *self assessment* perlu ditingkatkan melalui pemeriksaan yang lebih profesional dan berintegritas oleh aparat pemeriksa Direktorat Jenderal Pajak. Undang-undang memberikan kesempatan kepada Direktur Jenderal Pajak menunjuk tenaga ahli untuk membantu dalam pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan termasuk pelaksanaan pemeriksaan pajak.

#### **SARAN**

Saran yang dapat disampaikan berkenaan dengan upaya optimalisasi penerimaan pajak, yaitu :

1. Pemeriksaan terhadap Wajib Pajak perlu ditingkatkan efektivitasnya dengan pemeriksaan yang lebih profesional dan berintegritas dalam upaya mencegah terjadinya kebocoran penerimaan pajak dan meningkatkan kepatuhan Wajib Pajak.
2. Pengawasan terhadap pengelolaan perpajakan perlu diberikan akses yang memadai terutama dalam membantu memberikan pandangan secara obyektif atas potensi perpajakan melalui penetapan rasio pajak yang lebih realistis, karena saat ini masih dirasakan rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

Ida Ayu Ivon Trisnayanti, I Ketut Jati. Pengaruh *Self Assessment System*, Pemeriksaan Pajak, Dan Penagihan Pajak Pada Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (Ppn). Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

Ritonga, Anshari. Pembaharuan Perpajakan dan Hukum Formal Indonesia. Jakarta: Pustaka El Manar.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan. Jakarta: Sekretariat Negara

\_\_\_\_\_. Undang-Undang Nomor 16 tahun 2000 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum Dan Tata Cara Perpajakan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 126 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3984 Tahun 2000. Jakarta: Sekretariat Negara

\_\_\_\_\_. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern Dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat. Jakarta.

### SITUS WEB (INTERNET)

Aditya, Aris. 2015. Menkeu Bambang: Tax Ratio Kita Aneh. 30 Juli

2015. <http://finansial.bisnis.com/read/20150730/10/457906/menkeu-bambang-tax-ratio-kita-aneh>

Apriyani. 2015. Dirjen Pajak: Tax Ratio Indonesia Sangat Rendah. 11 Agustus 2015. <http://infobanknews.com/dirjen-pajak-tax-ratio-indonesia-sangat-rendah/>

Ariyanti, Fiki. 2015. Penerimaan Pajak Sulit Tercapai Meski Ganti Dirjen. 2 Desember 2015. <http://bisnis.liputan6.com/read/2380679/penerimaan-pajak-sulit-tercapai-meski-ganti-dirjen>

Deny, Septian. 2015. Penerimaan Pajak Tak Tercapai Defisit APBN Makin Besar. 26 September 2015. <http://m.liputan6.com/bisnis/read/2326339/penerimaan-pajak-tak-tercapai-defisit-apbn-makin-besar>

Laowe, Jeanie. 2013. Sistem Pemungutan Pajak. Januari 2013. <http://pajak.koe.blogspot.co.id/2013/01/sistem-pemungutan-pajak.html>

Rachman, Faisal. 2015. Target Pajak 2016 Tidak Realistis. 22 September 2015. <http://www.sinarharapan.co/news/read/150922140/target-pajak-2016-tidak-realistic>

University Stikubank. [www.unisbank.ac.id](http://www.unisbank.ac.id)

\*)Penulis adalah Kapuslitbangwas  
BPKP



# Artikel