

KINERJA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN ASET DAERAH DALAM PENGELOLAAN PAJAK RESTORAN DI KABUPATEN PINRANG

Muh. Ali Imran^{1*}, Budi Setiawati², Adnan Ma'ruf³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to analyze the performance of the Financial and Asset Management Revenue Service in Pinrang Regency in carrying out their duties, especially in restaurant tax processing in Pinrang Regency. This study used qualitative methods. Data collection used qualitative descriptive, field research in the form of observation, in-depth interviews and document research. The results of this study indicated that the performance of the Regional Asset Financial Management Office in restaurant tax processing in the City of Pinrang had run well. it could be seen from the quantity aspect of the performance of the agency that was already quite effective but must be further improved such as promoting the use of tax for taxpayers, quality aspects showed that employees in the department had adequate capabilities but they had demonstrated their ability to provide quality services and aspects of timeliness that the agency had made efforts to collect restaurant taxes and other taxes in an orderly and time determined in accordance with regulations.

Keywords: *performance, restaurant tax management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan tugasnya khususnya dalam pengolahan pajak restoran di Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data melalui deskriptif kualitatif, penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah dalam pengolahan pajak restoran di Kota Pinrang sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya dilihat dari aspek kuantitas dari kinerja dinas tersebut sudah cukup efektif namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti mensosialisasikan lagi kegunaan pajak bagi wajib pajak, aspek kualitas menunjukkan bahwa pegawai di dinas telah memiliki kemampuan yang memadai namun mereka telah menunjukkan kemampuannya dalam memberikan layanan yang berkualitas dan aspek ketepatan waktu bahwa dinas tersebut sudah melakukan upaya penagihan pajak restoran dan pajak yang lainnya dengan tertib dan waktu yang ditetapkan sesuai dengan peraturan.

Kata Kunci: kinerja, pengelolaan pajak restoran

* muhaliimran@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber penerimaan Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara yang sangat berperan penting salah satunya adalah pajak. Dengan adanya penerimaan pajak, pemerintah dapat memperbesar kemampuan membangun, memperluas ruang gerak pendanaan bagi berbagai macam program kegiatan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Adanya bentuk kerjasama yang baik antara pemerintah dengan masyarakat, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat tentunya akan menghasilkan sesuatu yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Bagi pemerintah dapat melaksanakan kewajibannya sebagai fasilitator dalam melayani publik, dan bagi masyarakat sendiri dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dari pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah.

Siapapun orangnya selama berstatus warganegara maka wajib membayar pajak. Jika tidak membayar pajak maka akan diberikan sanksi. Pajak itu pada dasarnya bersifat wajib dan memaksa. Karna itu, setiap orang berstatus sebagai wajib pajak diharuskan membayarnya. Sebagaimana diatur dalam Peraturan

Daerah Nomor 7 Tahun 2011, tentang Pajak Restoran bahwa pajak Restoran adalah pajak atas pelayanan yang disediakan oleh restoran. Sedangkan restoran adalah fasilitas penyediaan makanan dan minuman yang di pungut bayaran, yang mencakup juga rumah makan, kafetaria, kantin, warung, bar, sejenisnya termasuk jasa boga/katering.

Pajak daerah merupakan sumber pendapatan daerah yang sangat penting untuk membiayai daerah dalam memantapkan otonomi daerah yang nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Otonomi daerah adalah otonomi dalam bidang keuangan atau serta kemandirian suatu pemerintah daerah dalam rangka membiayai kegiatan pembangunan di wilayahnya.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (PPKAD), yang memiliki tugas dan tanggung jawab membantu Pemerintah Daerah dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah serta mempunyai fungsi pengaturan dan pengurusan teknis operasional dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah berdasarkan kebijakan Pemerintah

Daerah (Bupati), pelaksanaan pengembangan program pemerintah daerah dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan pengelolaan asset daerah, serta pelaksanaan pelayanan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah.

Dalam pelaksanaan tugas-tugas Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Pinrang, maka upaya pelaksanaan tugasnya berdasar pada mekanisme dan prosedur yang digariskan organisasi. Maka para aparatur yang bertugas dikantor Dinas tersebut di tuntut memiliki keterampilan teknis serta mampu meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan dimana pemerintah atau dalam hal ini Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah belum dapat mengelolah dengan baik atau secara merata, misalnya pembangunan daerah yang belum merata baik diperkotaan maupun pedesaan sehingga masyarakat tidak merasakan dampak dari pajak yang sudah mereka bayarkan setiap tahunnya, misalnya perbaikan jalan dan layanan umum.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja dalam mengelolah pajak terkhusus pada pajak restoran, apakah sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku atau tidak di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (PPKAD) Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan tugasnya, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat ekonomi, efisiensi, efektivitas penerimaan pajak restoran. Hasil dari penelitian ini akan menunjukkan kinerja di Dinas Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan latar belakang diatas kemudian keinginan penulis tertarik untuk melakukan penelitian Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Dalam Pengolahan Pajak Restoran di Kota Pinrang.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perseorangan) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut Bastian (2001:329).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti sebagai (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan,

(3) kemampuan kerja. Hal ini seiring dengan Prawirosentono (1992 :2) yang menyatakan bahwa: “hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Kompetensi dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya B.Davis dikutip dalam (Achmad Ruky 2001:13) kinerja adalah penampakan kemajuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Dengan demikian, kinerja baru akan diketahui apabila seseorang atau sekelompok orng dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Memperhatikan pendapat para ahli diatas, dapat dipahami bahwa konsep.

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Whitmore (1997:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsifungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”. Mengacu pada konsep tersebut diatas, bahwa unsur kinerja terdiri dari efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Hubungan dengan kepentingan penelitian maka “performance dapat diartikan sebagai kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau penampilan prestasi individu dengan memanfaatkan potensi sumber daya

untuk menghasilkan berupa produk akhir dan atau bentuk perilaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Salah satu Undang-Undang Perpajakan Indonesia ialah seperti yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009. Di dalam pasal tersebut disebutkan tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan, yaitu; 1) Kontribusi kepada negara oleh orang pribadi maupun badan bersifat memaksa, 2) Kontribusi tersebut akan digunakan untuk keperluan negara dengan tujuan kemakmuran rakyat.

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi tersebut telah tercapai dapat dilihat dari beberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau

ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Sebenarnya pengukuran kinerja mempunyai makna ganda yaitu pengukuran sendiri dan evaluasi kinerja dimana kedua hal tersebut terlebih dahulu harus ditentukan tujuan dari suatu program secara jelas. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategic dengan akuntabilitas sehingga pemerintah dapat dikatakan berhasil jika terdapat indikator-indikator atau ukuran-ukuran capaian yang mengarah pada misi tanpa adanya pengukuran kinerja yang sangat sulit dicari pembenaran yang logis atas pencapaian misi organisasi instansi.

Kepemimpinan suatu organisasi termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusianya, sehingga diperlukan sekali prinsip-prinsip atau teori-teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang manajer, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih

dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktifitas organisasinya.

Dari pengertian diatas, kompensasi merupakan bentuk penghargaan, member penghargaan atas hasil yang telah dicapai. Kebijakan organisasi dalam hal kompensasi member penguatan perilaku kerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Berkaitan dengan kinerja Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat maka pemerintah dan birokrasi yang ada harus memberdayakan masyarakat dalam pemberian layanan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh David Osborne dan Ted Gaebler yang dikutip dalam (sedarmayanti, 2003:52-53) tentang konsep *reventing government*, yang menawarkan suatu konsep yang bisa dijalankan oleh lembaga public.

Teknik dan metode yang digunakan dalam menganalisis kinerja kegiatan yang pertama-tama dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara program dan kegiatan-kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam perencanaan strategik pemerintah yang bersangkutan. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator yang ada pada suatu instansi pemerintah dan selanjutnya dievaluasi dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dan pelaksanaan kegiatan atau program.

Bacal (2005;112) ada tiga pendekatan dalam evaluasi kinerja yaitu system penilaian(rating system), system peringkat(ranking system), serta pengukuran berdasarkan tujuan dan dasar.

Dikatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian organisasi manusia, keuangan, fisik dan informasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisiensi dan efektif. Nanang Fattah, (2004: 1) berpendapat bahwa dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer atau pimpinan, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organising),

pemimpin (leading), dan pengawasan (controlling). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganising, memimpin, dan mengendalikan 15 upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Bedasarkan definisi manajemen diatas secara garis besar tahap-tahap dalam melakukan manajemen meliputi melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan merupakan proses dasar dari suatu kegiatan pengelolaan dan merupakan syarat mutlak dalam suatu kegiatan pengelolaan. Kemudian pengorganisasian berkaitan dengan pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan. Sementara itu pengarahan diperlukan agar menghasilkan sesuatu yang diharapkan dan pengawasan yang dekat. Dengan evaluasi, dapat menjadi proses monitoring aktivitas untuk menentukan apakah individu atau kelompok memperoleh dan mempergunakan sumber-sumbernya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut rochmat soemitro (Suandy, 2011) dalam bukunya dasar-dasar hukum pajak dan pajak pendapatan adalah sebagai berikut:

“Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa imbal (kontraprestasi), yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum”. Dengan penjelasan sebagai berikut : “dapat dipaksakan bila utang pajak tidak dibayar, utang itu dapat ditagih dengan menggunakan kekerasan seperti surat paksa dan sita, dan juga penyenderaan, terhadap 14 pembayaran pajak, tidak dapat ditunjukkan jasa timbal balik tertentu seperti halnya dengan retribusi.

Menurut Undang - undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (PDRD) telah diundangkan pada tanggal 15 September 2009 dan mulai berlakupa tanggal 1 Januari 2010, pajak dapat diartikan biaya yang harus dikeluarkan seseorang atau suatu badan untuk menghasilkan pendapatan suatu negara, karena ketersediaan berbagai sarana dan prasarana publik yang dinikmati semua orang tidak mungkin ada tanpa adanya biaya yang dikeluarkan dalam bentuk iuran tersebut.

Mardiasmo (2011:12) pajak daerah, yang selanjutnya disebut pajak, adalah kontribusi wajib kepada daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa

berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi kemakmuran rakyat. Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

Pajak Restoran dipungut atas setiap pelayanan di restoran. Restoran adalah fasilitas penyedia makanan dan/atau minuman dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga rumah makan, kafetaria/ pujasera, kantin, warung, bar, dan sejenisnya termasuk jasa boga/katering. Objek Pajak Restoran adalah pelayanan yang disediakan oleh restoran, meliputi pelayanan penjualan makanan dan/atau minuman yang dikonsumsi oleh pembeli, baik dikonsumsi di tempat pelayanan maupun di tempat lain. Tarif Pajak Restoran berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 ditetapkan paling tinggi 10% dan Untuk tarif pajak restoran Kota Pinrang dikenakan sebesar 10% (sepuluh persen).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan,

dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. dengan tipe penelitian fenomenologi. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah Kepala BKUD, Sekertaris BKUD, Manajer Caffe Brother, Manajer Caffe Anggi, Manajer Caffe Hollywood. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait optimalisasi peran dan fungsi dalam mengatasi buta aksara di Kabupaten Mamuju. Dalam pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data observasi pajak dari tahun 2017-2019 di mana pajak setiap tahunnya penghasilan restoran mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yang cukup tinggi di mana pada tahun 2017 realisasi sebanyak 852.680.022,00 dan pajak penghasilan

sebanyak 120,95% dan memasuki tahun 2018 mengalami peningkatan realisasi sebanyak 124.365.882 sehingga realisasi pada tahun 2018 sebanyak 977.045.904,00 dan pajak penghasilan 129,50% dan begitupun pada tahun 2019 di mana peningkatan realisasi sebanyak 1.121.622.400 sehingga realisasi pada tahun 2019 sebanyak 2.098.668.304,00 dan pajak penghasilan sebanyak 167,89%, sehingga target dalam pendapatan pajak rumah makan/restoran setiap realisasinya selalu mencapai target dari tahun 2017-2019.

Menurut Darma (1991:1), menyatakan bahwa pengukuran kinerja dari dinas pengelolaan keuangan aset daerah dalam pengelolaan pajak dapat dilihat melalui tiga indikator yaitu dimana indikator pertama adalah kuantitas dengan melihat pencapaian target yang sesuai dengan tujuan utama, yaitu melihat seberapa besar pencapaian wajib pajak yang membayar pajak, indikator kedua adalah kualitas yaitu dengan melihat mutu yang dihasilkan oleh dinas pengelolaan keuangan daerah melalui tingkat kepuasan pelayanan kepada wajib pajak, indikator yang terakhir adalah ketepatan waktu yang melihat apakah sesuai tidaknya dengan waktu

yang direncanakan dalam pembayaran pajak restoran dari wajib pajak.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Ibu Hj. St. Hadhiah selaku Sekretaris BKUD Kabupaten Pinrang menyatakan bahwa kinerja dari Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah/ BKUD berdasarkan UU No. 16 Tahun 2020 dengan tiga dasar yaitu kuantitas dimana melihat seberapa besar pencapaian yang kita miliki, ke dua kualitas dengan melihat pelayanan yang kami berikan kepada setiap wajib pajak yang ada di Kabupaten Pinrang, ketepatan waktu yaitu dengan melihat ketepatan waktu bagi wajib pajak memenuhi kewajibannya yaitu membayar pajak khususnya pajak restoran.

Kuantitas

Aspek Kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya,

dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu bulan, trimester, caturwulan, semester ataupun dalam kurun waktu satu tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh, dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah dalam pengolahan pajak restoran di Kabupaten Pinrang maka dapat dilihat bahwa setiap pegawai telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing pegawai tidak menjadi masalah

dan mampu diselesaikan oleh masing-masing pegawai. Sehingga tidak perlu mengurangi beban pekerjaan dan bahkan mungkin dapat diberikan tugas yang lebih. Namun lebih jauh dalam mengukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak ataupun seberapa besar beban kerja yang diselesaikan oleh pegawai setiap tahunnya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Setelah melakukan observasi data dan wawancara langsung kepada Kepala BKUD, Sekretaris BKUD, dan wajib pajak mengenai kuantitas yang dimiliki oleh BKUD dilihat dari segi target pajak restoran dari tahun 2017-2019 telah teralisasi mencapai target karena kinerja daei BKUD telah melakukan seoptimal mungkin contohnya dengan menyediakan pembayaran pajak secara online dan juga melakukan penjelasan secara transparan kepada wajib pajak agar wajib pajak memperoleh informasi dengan jelas, namun dari hasil wawancara yang dilakukan kepada wajib pajak masih banyaknya

ketidaktahuan atas pentingnya pajak restoran harus dipenuhi maka dari itu BKUD harus lebih banyak lagi mensosialisasikan kepada wajib pajak akan pentingnya membayar pajak sehingga para wajib pajak akan lebih antusias dalam setiap pembayaran pajak.

Dari hasil yang telah dijelaskan maka dapat dikatakan kuantitas dari BKUD sudah cukup efektif namun harus lebih ditingkatkan lagi seperti mensosialisasikan lagi kegunaan pajak bagi wajib pajak agar realisasi pembayaran pajak semakin tahun maka akan lebih meningkat lagi.

Kualitas

Pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah dari suatu pekerjaan dalam organisasi dalam mengelola pajak restoran, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh instansi dalam mengelola pajak restoran di Kabupaten Pinrang. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang

ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan.

Pengukuran kualitas pekerjaan ini dilakukan oleh pejabat penilai dengan tentunya melalui pertimbangan sumber-sumber yang diperoleh. Misalnya dengan melibatkan semua individu yang terkait dalam pekerjaan tersebut yang dapat menjadi sumber informasi untuk menilai proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan melibatkan semua individu yang terkait, penilaian ini dapat dikatakan bersifat partisipatif dan memungkinkan penilaian terhadap kualitas pekerjaan dapat lebih akurat. Dalam mengukur kualitas pekerjaan ini dilakukan dalam tiga proses yaitu pada tingkat proses, tingkat output dan tingkat outcome, sehingga dalam mengukur kualitas pekerjaan pegawai tidak hanya terpaku pada outputnya saja. Tetapi bagaimana proses penyelesaian pekerjaan itu dan bagaimana tingkat outcome nya apakah akan memberikan manfaat kedepannya ataupun tidak. Hal inilah yang juga menjadi kekurangan dalam penelitian ini, karena didalam memberikan penilaian terhadap kualitas pekerjaan, tidak terdapat kriteria-kriteria pedoman yaitu tiga aspek tersebut, sehingga kecenderungannya pejabat penilai tidak

mempunyai aturan yang jelas dalam menentukan nilai dari kualitas kerja pegawai, sehingga memungkinkan kesalahan terjadi pada penilaian ini dan tidak menutup kemungkinan pejabat penilai dapat memberikan nilai yang kurang tepat.

Berdasarkan kesimpulan secara keseluruhan berkaitan dengan indikator kualitas dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pinrang telah memiliki kemampuan yang memadai namun secara umum mereka telah menunjukkan kemampuannya dalam memberikan layanan yang berkualitas dan mereka juga memberikan pelayanan yang dapat dipercaya disebabkan oleh adanya sistem komputersasi sehingga dapat menghindari kecurangan dalam pelayanan serta tentunya memberikan kemudahan bagi para wajib pajak yang dilayani. Kemudian dari wajib pajak sangat senang dengan pelayanan yang diberikan kepada BKUD karena dengan adanya pembayaran pajak secara online lebih mempermudah dan mempercepat pembayaran pajak bagi wajib pajak sehingga wajib pajak dapat merasakan kepuasan akan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dengan adanya kompetensi dari setiap pegawai BKUD dalam hal melayani sehingga wajib pajak merasa puas akan pelayanan dari BKUD, maka dapat dikatakan kualitas dari BKUD dari sudut pelayanan sudah termasuk efektif.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya ; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

Menurut Muchdoro (1997:180) “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya.

Namun didalam penelitian ini pengukuran waktu penyelesaian belum mampu mengukur secara akurat,

karena meskipun rata-rata pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tetapi kadang masih terkendala dalam keterlambatan menyelesaikan kegiatan yang intensif seperti kegiatan yang dilakukan setiap bulan, trimester ataupun caturwulan, disebabkan karena jumlah pegawai yang belum memadai dan juga keterbatasan yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karenanya sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muchdoro (1997:180), kinerja pegawai bidang tenaga kerja terkait dengan waktu, maka dapat dikatakan sudah efisien.

Berdasarkan kesimpulan secara keseluruhan sesuai dengan indikator ketepatan waktu bahwa Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Pinrang sudah melakukan upaya penagihan pajak restoran dan pajak yang lainnya dengan tertib dan waktu yang ditetapkan sesuai dengan peraturan dan telah menjalankan sesuai prosedur tata cara penagihan pajak restoran dengan melakukan peninjauan langsung ke lokasi supaya pembayar pajak lebih tertib lagi sesuai dengan waktu tempo yang telah ditetapkan namun pelaksanaan operasional pemungutan di lapangan dijumpai adanya hambatan dan permasalahan yang perlu mendapat perhatian dan

penanganan yang lebih serius agar peranan pajak restoran mampu memberikan kontribusi terhadap penerimaan daerah khususnya Pendapatan Asli Daerah lebih mantap lagi, sehingga dapat dikatakan ketepatan waktu dari BKUD sudah cukup efektif namun penambahan pegawai distiap divisi sangat dibutuhkan agar untuk kedepannya maka akan semakin tepat waktu.

Berdasarkan hasil dari penjelasan di atas yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat dikatakan kinerja dari Dinas Pengelolaan Pendapatann Aset Daerah Kabupaten Pinrang dari segi Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu dapat dikatakan telah efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah dalam pengolahan pajak restoran di Kabupaten Pinrang dapat disimpulkan bahwa Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah telah memasang alat transaksi pajak online di sejumlah restoran dengan adanya teknologi ini yang diterapkan maka dapat mempermudah para pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya dalam membayar pajak restoran meskipun Dinas Pengelolaan Keuangan Aset

Daerah Kabupaten Pinrang masih kurang mensosialisasikan terkait pengelolaan mengenai peranan pajak restoran sebagai sumber penerimaan daerah dan segi-segi positifnya dan mereka telah menunjukkan kemampuannya dalam memberikan layanan yang berkualitas dan mereka juga memberikan pelayanan yang dapat dipercaya disebabkan oleh adanya sistem komputerisasi sehingga dapat menghindari kecurangan dalam pelayanan serta tentunya memberikan kemudahan bagi para wajib pajak yang dilayani. Serta Dinas Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Pinrang sudah melakukan upaya penagihan pajak restoran dan pajak yang lainnya dengan tertib dan waktu yang ditetapkan sesuai dengan peraturan dan telah menjalankan sesuai prosedur tata cara penagihan pajak restoran dengan melakukan peninjauan langsung ke lokasi supaya pembayar pajak lebih tertib lagi sesuai dengan waktu tempo yang telah ditetapkan meskipun pelaksanaan operasional pemungutan di lapangan dijumpai adanya hambatan dan permasalahan yang perlu mendapat perhatian dan penanganan yang lebih serius agar peranan pajak restoran mampu memberikan kontribusi terhadap penerimaan daerah khususnya

Pendapatan Asli Daerah lebih mantap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Rochmat Soemitro, Asas dan Dasar Perpajakan , Refika Aditami, Bandung, Tahun 2004
- Muchdoro, A, M. 1997. Teori dan Perilaku Organisasi. UMM-Press. Yogyakarta
- Achmad S Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan meraih kinerja*
- Direktorat Jenderal pajak, Undang-undang Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan tata Cara Perpajakan.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi*. Jakarta :Rajawali Press.
- Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suandy. 2011, *Hukum Pajak*, Edisi :Salemba Empat