

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

a. Pelaksanaan Diklat Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang

Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang mempunyai peranan penting dalam mendukung peningkatan pelaksanaan pekerjaan. Dengan pendidikan dan pelatihan tentang tentang perpajakan daerah, maka pengurus, karyawan maupun anggota akan menyadari secara benar tentang cara pengelolaan sistem perpajakan yang efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Edilius(2007:37), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang pada dasarnya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk membuat agar para masyarakat, perangkat kantor Dinas Pendapatan Daerah Kupang seperti pengurus, badan pengawas, badan pemeriksa dan dewan penasehat, termasuk staf karyawan kantor Dinas Pendapatan Daerah Kupang sehingga mereka sadar akan peraturan daerah, sistem pengelolaan pajak dan metode kerjanya. Dilain pihak latihan untuk lembaga kantor Dispenda orientasiya pada kerja dengan maksud untuk memperbaiki keahlian pekerjaannya.

b. Kualitas Kerja Sebelum dan Sesudah Diklat Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang

standar pelayanan sudah ada yang diatur oleh bidang pengelolaan pendapatan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan diharapkan agar standar yang telah ada dapat dijalankan oleh masing-masing pegawai sementara untuk kualitas pelayanan perlu ditingkatkan agar target pendapatan pertahunnya bisa tercapai atau melebihi

target. di Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang dari 4 tahun terakhir dimana pada tahun 2015 dan 2018 belum mencapai target sementara pada dua tahun terakhir ini baru melebihi target pencapaian pendapatan di dinas pendapatan pajak bumi dan bangunan di kota Kupang dan perlu di ketahui bahwa penetapan target selama 4 tahun terakhir Rp. 4,500,000,000 per tahun. mengenai kualitas dan standar pelayanan perlu ditingkatkan lagi kualitasnya meskipun standar pelayanan telah diatur berdasarkan otonomi daerah bidang pengelolaan pendapatan daerah yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan selain itu meskipun ada komplain yang masuk namun penyebabnya lebih kepada pelaku wajib pajak masing- masing adapun komplain yang masuk pegawai tetappi dengan adanya diklat pegawai tetap memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut

c. Kuantitas Kerja sebelum dan sesudah Diklat pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang

kuantitas kerja pegawai menunjukkan kategori yang baik, dengan kata lain diklat dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, Jangka Waktu Strategi mengelola waktu di kantor adalah mengatur langkah-langkah tindakan menggunakan waktu yang sudah disediakan seoptimal mungkin agar tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tidak tertunda atau bahkan harus diselesaikan di rumah. Mengelola penggunaan waktu di kantor yang efisien, selain membantu kelancaran kerja di kantor, juga terbebas dan pekerjaan lembur yang seharusnya tidak perlu. pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang selalu berusahan menghasilkan kuantitas kerja yang baik. Dimana pegawai selalu berupaya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan serta menghasilkan pekerjaan sesuai yang diberikan atasan.

6.2 SARAN

A. Pelaksanaan Diklat Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang

Pelaksanaan Diklat pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, Memperbaiki kinerja, Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, Membantu memecahkan persoalan operasional, Mempersiapkan karyawan untuk promosi, Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi dan Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau lembaga.

B. Kualitas Kerja Sebelum dan Sesudah Diklat Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kupang

Dengan adanya diklat diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi kualitas kerja pegawai karena meskipun adanya diklat tetapi belum ada kesadaran dari setiap pegawai maka akan menyebabkan kualitas dan standar pelayanan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang yang kurang memuaskan. Mengenai kualitas dan standar pelayanan perlu ditingkatkan lagi mengenai kesadaran pegawai mengenai kualitasnya. meskipun standar pelayanan telah diatur berdasarkan otonomi daerah bidang pengelolaan pendapatan daerah yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan selain itu meskipun ada komplain yang masuk namun penyebabnya lebih kepada pelaku wajib pajak masing-masing adapun komplain yang masuk dengan adanya Diklat pegawai tetap memberikan solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut.

C. Kuantitas Sebelum Dan Sesudah Diklat Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang

Dari segi Kuantitas setelah melaksanakan diklat terdapat perkembangan terhadap kinerja pegawai, demikian pula dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya maka kepentingan orang lain yang terkait dengan pekerjaan kita tidak terganggu. Orang yang berhasil mengelola waktunya di kantor secara efisien, akan menjadi sebuah keunggulan tersendiri bagi yang bersangkutan dibanding orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu, Teori dan Solusi).*
Jakarta:Asmara Books.
- Ardiana, dkk. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya. Dalam Jurnal Manajemen dan pengelolaan .Volume 12 No.1.Hal 42-55 Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.*
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta:Rineka Cipta*
- As'ad, Moh . 2001. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.*
- Bungin, Burhan. 2008. Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta:Rajawali Press.*
- Djamereng, Asdar. 2004. "Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dinas Pendapatan Daerah Kota Kupang". Dalam jurnal Ekonomi Resources. Hal 242-246. Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah FE-UMI.*
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.*
- Gomes Faustino Cardoso. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Andi.*
- Hani, T Handoko. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE.*
- Harijanto, dkk. 2003. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalamn Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Kupang". Dalam Jurnal Aplikasi Manajemen.Volume 1 No.2. Hal 247- 253 Kupang : Pascasarjana Undana Kupang*
- Hendrajogi. 2007. Dispenda Asas-asas, Teori dan Praktek.Jakarta: Persad*

Abdurrahman Fatoni. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Rineka Cipta.

Ambar T Sulistiyani & Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu. BKN. (1999).

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undangundang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta

Costa dkk , (2000), Panduan Pelatihan Untuk Pengembangan Sekolah, Jakarta: Depdiknas

Gomes, F. C., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta

Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan. (1997). Manajemen Personalialia Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M.S.P., 2000, Manajemen sumber daya manusia, Penerbit :Bumi aksara, Jakarta Malayu S.P Hasibuan. (2010). Sara, Veni.2005. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pegawai KUD di Jayapura". Dalam jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 3 No.2. Hal 39-46 Jayapura Papua : STIH Unmel Mandri.