

## ANALISIS SISTEM PAJAK BPHTB DARI PAJAK PUSAT MENJADI PAJAK DAERAH TERHADAP PAD KABUPATEN KARAWANG

Oleh

Kosasih, Eva Maria S, Abdul Yusuf

### ABSTRAKSI

Delegasi kewenangan pemungutan atau (*discretion*) BPHTB dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/Kota adalah sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (PDRD). Dengan demikian per tanggal 1 Januari 2011 Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP Pratama) sudah tidak lagi melayani pengelolaan pelayanan BPHTB.

Penulis melakukan sebuah penelitian dengan tujuan untuk melakukan analisis Sistem Pajak BPHTB dari Pajak Pusat menjadi Pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kab. Karawang terhitung efektif tanggal Januari 2012 dilaksanakan di Dinas PPKAD. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data Triangulasi yang diperoleh dari wawancara dan studi dokumentasi.

Tercatat selama periode pengamatan dalam Laporan Anggaran dan Realisasi Pendapatan Kabupaten Karawang Tahun 2012 sampai dengan bulan Agustus 2012 Untuk penerimaan Pajak BPHTB mencapai 362,30% Dari yang dianggarkan 45.000.000.000,00 dengan realisasi 163.036.150.027,00. Dengan keseluruhan PAD yang menjadi target Pemerintah Daerah 273.225.186.007,00 dengan nilai realisasi 331.785.375.181,00. Dengan demikian PAD dengan adanya kontribusi BPHTB mencapai 121,43%. BPHTB berhasil menyumbang hampir setengah dari total PAD yaitu 49,13%.

Kata Kunci : BPHTB, PAD.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Pajak merupakan sumber penerimaan negara yang sangat penting dalam menopang pembiayaan pembangunan yang bersumber dari dalam negeri. Besar kecilnya pajak akan menentukan kapasitas anggaran negara dalam membiayai pengeluaran negara, baik untuk pembiayaan pembangunan maupun untuk pembiayaan anggaran rutin. Salah satu sumber pajak yang diterima oleh negara adalah Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB). Dasar hukum pemungutan BPHTB adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 1997 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang nomor 20 Tahun 2000 tentang Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan, Obyek dari Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) adalah perolehan hak atas tanah dan atau bangunan yang dapat berupa tanah (termasuk tanaman di atasnya), tanah dan bangunan, atau bangunan (Wirawan B. Ilyas dan Richard Burton, 2004).

Delegasi kewenangan pemungutan atau (*discretion*) BPHTB dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/Kota adalah sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (PDRD). Dengan demikian per tanggal 1 Januari 2011 Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP Pratama) sudah tidak lagi melayani pengelolaan pelayanan BPHTB, sehingga wajib pajak yang akan melaporkan pembayaran BPHTB sehubungan dengan proses transaksi properti yang dilakukannya akan langsung ditangani oleh Pemerintah Kabupaten/Kota setempat. Hampir rata-rata per tahun Kabupaten Karawang memperoleh sekitar Rp 20 miliar. Angka ini diharapkan kedepan terus bertambah. Pendapatan dari sektor BPHTB tergantung jumlah transaksi jual beli tanah dalam setahun. Artinya, kondisi demikian sulit diprediksi atau dibuatkan target perolehan. Kecuali hanya mengacu pada angka perolehan tahun sebelumnya (Yus Taufik, 2010).

Dengan pengalihan ini diharapkan BPHTB akan menjadi salah satu sumber PAD yang cukup potensial bagi daerah tertentu khususnya Kabupaten Karawang, dibandingkan dari keseluruhan penerimaan pajak-pajak daerah yang selama ini ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melakukan sebuah penelitian dengan judul "Analisis Sistem Pajak BPHTB dari Pajak Pusat menjadi Pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kab. Karawang".

#### 1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mencoba untuk merumuskan masalah, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana dampak pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Karawang?

#### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah Kabupaten Karawang?
2. Untuk mengetahui dampak pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Karawang?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Pajak

Menurut UU Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU KUP) No. 28 Tahun 2007, pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang – undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar – besarnya kemakmuran rakyat. (Abdul, 2010).

### Definisi dalam BPHTB

Dalam pembahasan BPHTB akan dijumpai beberapa definisi yang sudah baku. Definisi tersebut antara lain

1. Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan, adalah pajak yang dikenakan atas perolehan hak atas tanah dan atau bangunan. Dalam pembahansan ini BPHTB selanjutnya disebut pajak.
2. Perolehan hak atas tanah dan atau bangunan, adalah perbuatan atau peristiwa hukum yang mengakibatkan diperolehnya hak atas tanah dan atau bangunan oleh orang pribadi atau badan.
3. Hak atas tanah dan atau bangunan, adalah hak atas tanah, termasuk hak pengelolaan, beserta bangunan diatasnya, sebagaimana dimaksud dalam UU No. 5 Tahun 1960 tentang peraturan dasar pokok - pokok agraria, UU NO. 16 Tahun 1985 tentang rumah susun, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku lainnya.

Adapun rumus dalam menghitung Pajak BPHTB yaitu :

$$\text{BPHTB} = (\text{NPOP} - \text{NPOPTKP}) \times 5\%$$

*Atau*

$$\text{BPHTB} = 5\% \times (\text{NJOP} - \text{NPOPTKP})$$

$$\text{NPOP} = \text{NJOP} - \text{NPOPTKP}$$

Keterangan :

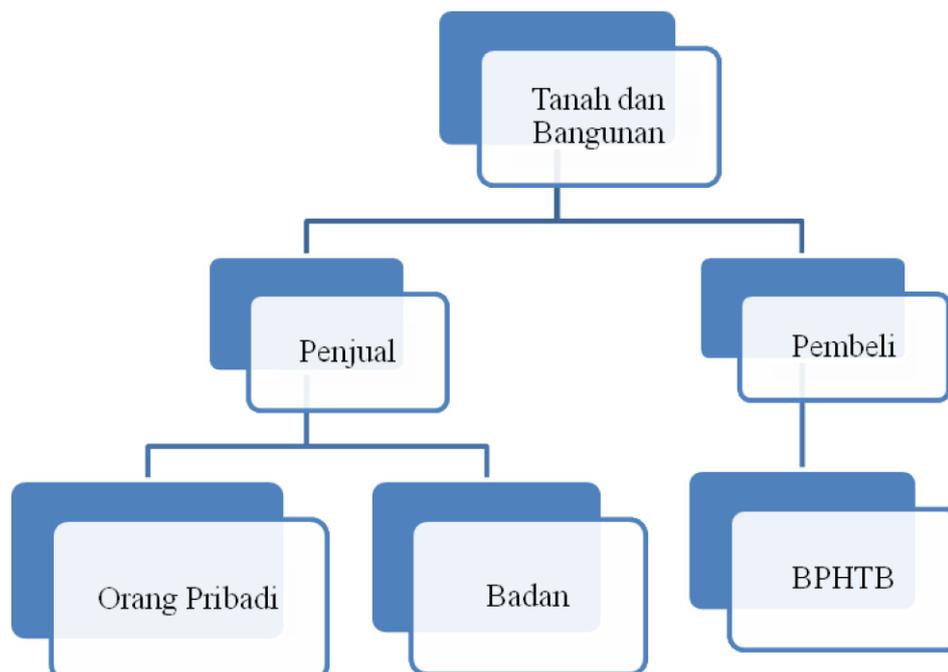
BPHTB = Pajak Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan

NPOPTKP = Nilai Perolehan Objek Pajak Tidak Kena Pajak

NPOP = Nilai Perolehan Objek Pajak Kena Pajak

NJOP = Nilai Jual Objek Pajak

Bagan 1. Transaksi Property



### Desentralisasi Fiskal dan Otonomi Daerah

Secara harfiah istilah ini memberikan pengertian adanya pemisahan yang semakin tegas dan jelas dalam urusan keuangan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. Pemisahan dimaksud bisa tercermin pada kedua sisi anggaran; penerimaan dan pengeluaran. Di sisi penerimaan, daerah akan memiliki kewenangan yang lebih besar dalam *Tax Policy*. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 79 dan Pasal 82 UU No. 27 tahun 1999 dan juga tercermin dari upaya untuk merubah UU No. 18 Tahun 1997 agar tidak bertentangan dengan semangat yang termaktub dalam UU Pemerintahan Daerah dan juga UU Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, yakni adanya keleluasaan yang lebih besar bagi daerah untuk menggali potensi penerimaan melalui pajak ataupun retribusi.

### Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2008)

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

### METODE PENELITIAN

#### III.1. Ruang Lingkup Penelitian

Yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah menganalisis bagaimana sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah di Kabupaten Karawang melalui pendekatan kualitatif kemudian meneliti dampak pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Karawang terhitung efektif tanggal Januari 2012 melalui pendekatan kualitatif.

#### III.2. Desain Penelitian

- a. Desain penelitian Berdasarkan Tujuan  
Desain penelitian difokuskan pada penelitian terapan yang ditujukan untuk memecahkan masalah praktis. Penelitian ini berfokus pada pengembangan sebuah ide, teori, atau gagasan, tentang Pajak BPHTB.
- b. Desain Penelitian Berdasarkan Pendekatan  
Berdasarkan pendekatan, penelitian ini menggunakan penelitian teori yaitu penelitian yang dilakukan dengan dasar-dasar hukum atau undang-undang yang berlaku.
- c. Desain Penelitian Berdasarkan Tingkat Explanasi

Berdasarkan Tingkat Eksplanasi, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan dan menguraikan secara lengkap, sistematis, aktual dan akurat mengenai perubahan sistem dan pelaporan Pajak BPHTB pada Kantor Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karawang.

d. **Desain Penelitian Berdasarkan Jenis Data**

Berdasarkan Jenis Data, Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Karawang, notaris, kantor pajak, lembaga – lembaga terkait dan berbagai literatur yang relevan.

### III.3. Data dan Sumber Data

#### 1. Data Penelitian

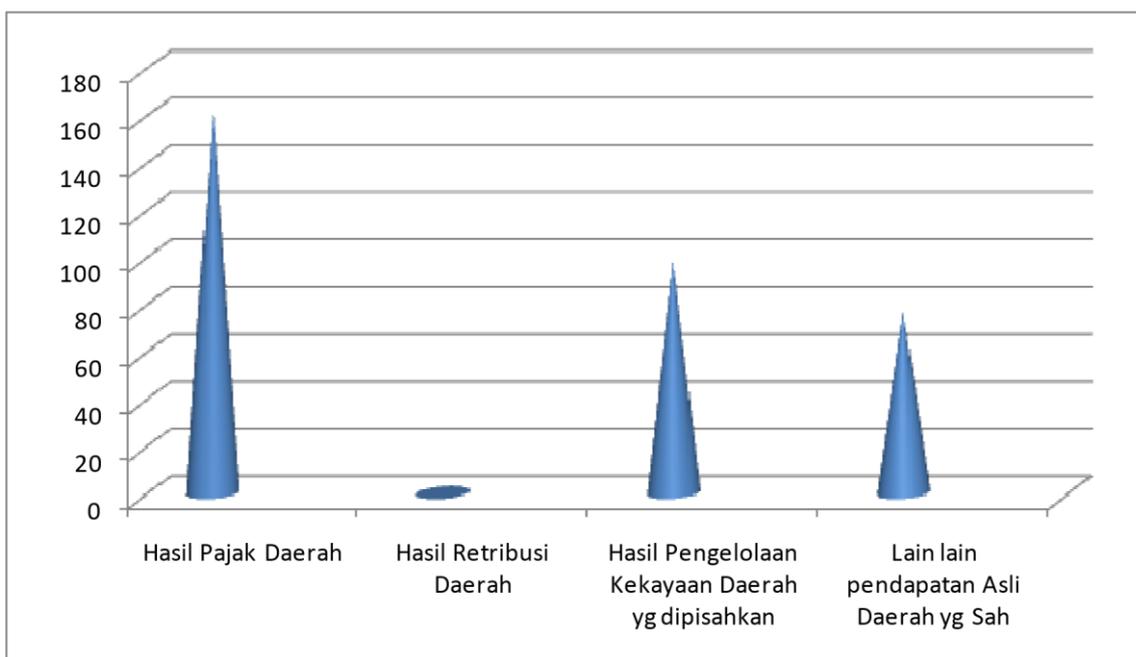
Menurut Suharsimi Arikunto (2002) mengungkapkan bahwa data adalah hasil pencatatan peneliti baik berupa fakta ataupun angka. Data juga merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Data merupakan fakta – fakta yang telah dipilih untuk dijadikan bukti dalam rangka pembuktian atau penguat alasan dalam suatu pengambilan keputusan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data langsung yang diperoleh dari responden dengan cara observasi dan wawancara yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai perubahan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah dan dampaknya terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Karawang.

#### 2. Sumber Data

Menurut Lofland dan Loflan ( Moleong, 2008) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata – kata dan tindakan, selebihnya adalah data – data tambahan seperti dokumen dan lainnya. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis memerlukan sumber data untuk subjek penelitian baik berupa benda, manusia dan sebagainya. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari beberapa dinas terkait seperti DPPKAD yaitu data dari Kepala Bidang Pajak Daerah II dan Dana Perimbangan dan Kepala Seksi Pelayanan, Pendapatan, dan Penetapan, data dari kantor Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah dan Dinas Perpajakan

Grafik Pendapatan Asli Daerah per Januari – Agustus 2012



Sumber data : diolah

#### 111.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dari penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan melakukan wawancara dan dokumentasi data sekunder.

##### Wawancara

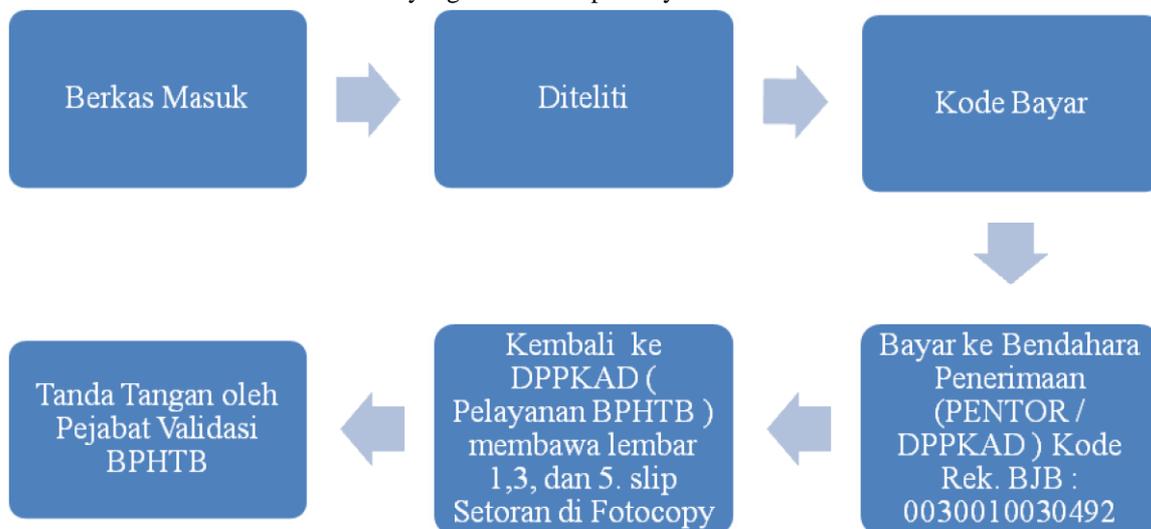
Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh suatu informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila ingin mengetahui hal – hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden yang sedikit. Wawancara atau Interview menurut Nasution ( Sugiyono ( 2006 ) adalah suatu bentuk komunikasi verbal, semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal.

Pelaksanaan wawancara diperlukan kesediaan responden untuk menjawab pertanyaan yang selaras antara responden dan pewawancara. Adapun wawancara yang dilakukan terhadap responden dari Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah, Kantor Pelayanan Pajak Pratama dan Kantor Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

1. Sistem pelaksanaan Pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan Skema validasi BPHTB untuk yang melakukan pembayaran :



Persyaratan Dokumen untuk Validasi SSPD BPHTB :

1. Surat permohonan penelitian SSPD BPHTB yang telah ditandatangani oleh Wajib Pajak / Kuasa Wajib Pajak.
2. SSPD BPHTB yang telah ditandatangani dan distempel Notaris / PPAT serta ditandatangani Wajib Pajak atau Penyetor.
3. Melampirkan SPPT asli atau salinan serta fotocopy SPPT PBB tahun terakhir.
4. Melampirkan STTS Asli dan atau fotocopy STTS PBB atau bukti pembayaran PBB, bukti pembayaran PBB lainnya 10 tahun terakhir.
5. Fotocopy identitas Wajib Pajak ( KTP, KK dan sejenisnya ).
6. Surat kuasa dari Wajib Pajak apabila dikuasakan.
7. Fotocopy identitas Wajib Pajak apabila dikuasakan.
8. Fotocopy sertifikat atau Akta tanah.
9. Surat pernyataan jual beli yang ditandatangani penjual dan pembeli diatas materai dan diketahui ditandatangani Notaris / PPAT atau Akta jual beli yang belum ditandatangani atau diregister oleh Notaris / PPAT.
10. Fotocopy SSP Pajak Penghasilan ( PPh ) final pasal 4 ayat ( 2 ).
11. Khusus untuk property atau pengembang ditambah lampiran ;
  - a. Fotocopy Site Plan
  - b. Fotocopy IMB
  - c. SPPT induk asli dan fotocopy
  - d. Fotocopy keterangan NJOP bangunan.
12. Khusus hibah waris atau wasiat ditambah lampiran ;
  - a. Fotocopy surat kematian
  - b. Fotocopy surat keterangan pernyataan ahli waris
  - c. Fotocopy kartu keluarga ahli waris atau akta kelahiran
13. Khusus untuk letter C ditambah lampiran ;
  - a. Surat keterangan dari Kepala Desa atau Lurah
  - b. Surat keterangan riwayat tanah
  - c. Surat pernyataan penguasaan fisik bidang tanah ( sporadik )
  - d. Peta lokasi
  - e. Salinan letter C

2. Dampak pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah

O	URAIAN	TARGET	REALISASI	%
---	--------	--------	-----------	---

<b>Pendapatan Asli Daerah</b>	<b>273.225.186.007</b>	<b>331.785.375.181,00</b>	<b>121</b>
	<b>,00</b>		<b>,43</b>
Hasil Pajak Daerah		238.645.924.740,00	
Pajak Hotel	145.580.592.000	3.241.706.417,00	163
Pajak Restoran	,00	11.221.959.754,00	,93
Pajak Hiburan		653.633.537,00	157
Pajak Reklame	2.056.500.000,00	3.483.312.259,00	,63
Pajak Penerangan Jalan		55.433.762.626,00	
Pajak Parkir	15.422.000.000,00	206.025.200,00	72,77
Pajak Air Tanah		877.471.686,00	
Pajak Sarang Burung Walet	702.000.000,00	11.980.920,00	96,00
Pajak Mineral bukan Logam dan Batuan	5.150.000.000,00	459.627.489,00	67,64
<b>Pajak Tanah dan Bangunan</b>	<b>75.387.092.000,00</b>	<b>163.036.150.027,00</b>	<b>73,53</b>
Hasil Retribusi Daerah	300.000.000,00	3.944.197.621,00	68,68
Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang dipisahkan	1.200.000.000,00	68.661.262.114,00	73,12
Lain lain Pendapatan Asli Daerah yang sah	50.000.000,00		23,96
			146
	313.000.000,00		,85
			<b>362</b>
	<b>45.000.000.000,00</b>		<b>,30</b>
			59,96
	34.243.665.139,00		
	3.984.974.406,00		98,98
	89.415.954.462,00		76,79

#### IV.2 PEMBAHASAN

##### 1. Sistem pelaksanaan Pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan

berdasarkan hasil wawancara dengan semua subjek penelitian, bahwa notaris yang menjadi mediator WP untuk membayar BPHTB sudah melakukan pembayaran ke kantor DPPKAD karena KPP Karawang selatan sudah mengalihkan teknis dan pembayaran pajak ke DPPKAD. Berdasarkan UU peralihan pajak yaitu No 28 tahun 2009. Berbagai kesiapan yang dilakukan antara lain:

1. Kesiapan yang teramat penting adalah mengenai legalitas dari pemungutan BPHTB yaitu dengan dibuatnya Peraturan Daerah ( Perda ). Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang sudah membuat Perda yaitu Perda No 4 Tahun 2011 yang sudah disyahkan pada bulan Maret 2011 Perda tentang BPHTB merupakan kebutuhan yang sangat mendesak mengingat pada tanggal 1 Januari 2011 pemerintah pusat sudah tidak lagi berwenang memungut BPHTB. Tidak ditetapkannya perda BPHTB pemerintah daerah akan kehilangan data dan informasi terkait dengan pengalihan hak atas tanah dan/atau bangunan, walaupun begitu tetap saja ada beberapa pihak yang mempermasalahkan tentang terbitnya Perda No 4 Tahun 2011 karena baru disyahkan di bulan Maret 2011 padahal pemungutan BPHTB sudah dilakukan dari awal Januari 2011, karena adanya *self assesment system* dimana PPAT / Notaris, dan Camat menyetorkan sendiri pajak BPHTB nya maka pajak BPHTB yang diterima bukanlah pajak yang ilegal karena Pemerintah Daerah yang tidak dapat melakukan pemungutan PBB dan BPHTB berakibat

hilangnya potensi penerimaan pendapatan daerah (*potensial loss*) yang berarti itu juga akan merugikan negara.

2. Yang kedua adalah kesiapan dari Sumber Daya Manusia (SDM) Adanya Perda tanpa didukung dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan memadai untuk melaksanakan Perda tersebut, maka hal tersebut tidak akan banyak membantu Pemerintah Daerah dalam meningkatkan pendapatannya melalui pemungutan BPHTB. Masalah SDM harus mendapatkan perhatian karena selama ini kemampuan aparat daerah terutama dalam pemberian pelayanan di bidang perpajakan oleh masyarakat dinilai masih rendah. Seperti diketahui, selama ini semua data yang berkaitan dengan subyek dan obyek pajak BPHTB dikelola oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Ditjen Pajak Kementerian Keuangan. Pengalihan BPHTB ke daerah tidak disertai dengan pelimpahan SDM KPP ke pemerintah daerah. Dalam pemberlakuan BPHTB, proses pemindahannya akan berjalan lebih mudah karena tidak banyak memerlukan keterampilan SDM dan Teknologi Informasi (TI). Pelatihan Dasar dan Bimbingan Teknik dan konsultasi regional dengan terus adanya pemantauan, pembinaan dan pendampingan dari Direktorat Jenderal Pajak.
3. Kesiapan Sarana dan Prasarana Pemerintah daerah berusaha menyiapkan sarana dan prasarana seperti apa yang telah disiapkan oleh Ditjen Pajak misalnya komputer termasuk sistem informasinya, hal ini dikarenakan pemungutan BPHTB tidak dapat dilepaskan dari peran TI. Dengan demikian maka pemerintah daerah akan menyiapkan sarana dan prasarana pendukung sebagaimana yang selama ini disiapkan oleh KPP.
4. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pelimpahan BPHTB kepada pemerintah daerah dilakukan penataan kembali struktur organisasi dari satuan kerja yang melakukan pemungutan pajak daerah. Pemungutan pajak daerah ditangani oleh satuan kerja Dinas/Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Karawang DPPKAD sesuai dengan alur yang sudah dibuat.

Sekurang-kurangnya terdapat 6 (enam) peraturan pelaksanaan UU Nomor 28 Tahun 2009 yang berkaitan dengan BPHTB, yaitu:

- Peraturan Bersama Menteri Keuangan dan Menteri Dalam Negeri Nomor 186/PMK.07/2010 dan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Tahapan Persiapan Pengalihan BPHTB sebagai pajak daerah. Peraturan ini mengatur tugas dan tanggungjawab Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, dan pemerintah daerah terkait dengan proses pengalihan BPHTB menjadi pajak daerah.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 147/PMK.07/2010 tentang Badan atau Perwakilan Lembaga Internasional yang tidak dikenakan BPHTB. Dalam peraturan ini ditetapkan sejumlah badan dan perwakilan lembaga internasional yang tidak dikenakan BPHTB, seperti badan badan internasional dari PBB, kerjasama bilateral, Colombo Plan, kerjasama kebudayaan, organisasi swasta internasional, dan organisasi asing lainnya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang tatacara pemberian dan pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Peraturan ini mengatur pihak-pihak yang dapat menerima insentif pemungutan pajak daerah, termasuk pemungutan BPHTB, beserta persyaratan dan besarnya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 91 Tahun 2010 tentang jenis pajak daerah yang dipungut berdasarkan penetapan kepala daerah atau dibayar sendiri oleh wajib pajak. Dalam peraturan ini ditetapkan bahwa pemungutan BPHTB dilakukan berdasarkan prinsip *self-assessment*, yakni wajib pajak membayar sendiri pajak yang terutang.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang petunjuk teknis penataan organisasi perangkat daerah. Peraturan ini membuka peluang bagi daerah untuk menambah fungsi pada SKPD kabupaten/kota dan membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dalam rangka memperlancar pemungutan BPHTB.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 11/PMK.07/2010 tentang tatacara pengenaan sanksi terhadap pelanggaran ketentuan di bidang pajak daerah dan retribusi daerah. Dalam peraturan ini ditetapkan sanksi bagi daerah yang melakukan pelanggaran ketentuan di bidang pajak daerah, termasuk BPHTB, dalam 2 (dua) bentuk, yaitu:
  - Atas pelanggaran administrasi dikenakan sanksi berupa penundaan DAU atau DBH Pajak Penghasilan,
  - Atas pelanggaran substansi dikenakan sanksi berupa pemotongan DAU atau DBH Pajak Penghasilan.

## 2. Dampak pelaksanaan sistem pajak BPHTB dari pajak pusat menjadi pajak daerah

Dampak peningkatan PAD Kab Karawang atas peralihan tersebut dapat terlihat pengaruh yang signifikan meskipun masih dalam tahap awal Pelaksanaan sistem pemungutan Pajak Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan dari Pajak Pusat Menjadi Pajak Daerah. Tercatat selama periode pengamatan dalam Laporan Anggaran dan Realisasi Pendapatan Kabupaten Karawang Tahun 2012 sampai dengan bulan Agustus 2012 Untuk penerimaan Pajak BPHTB mencapai 362,30% Dari yang dianggarkan 45.000.000.000,00 dengan realisasi 163.036.150.027,00. Dengan keseluruhan PAD yang menjadi target Pemerintah Daerah 273.225.186.007,00 dengan nilai realisasi 331.785.375.181,00. Dengan demikian PAD dengan adanya kontribusi BPHTB mencapai 121,43%. BPHTB berhasil menyumbang hampir setengah dari total PAD yaitu 49,13%.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan Pelaksanaan sistem pemungutan Pajak Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan dari Pajak Pusat Menjadi Pajak Daerah dan Dampaknya terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Karawang adalah :

1. Sudah terdapat beberapa persiapan yang dilakukan dalam pelaksanaan BPHTB yang beralih sistem, seperti legalitas melalui Perda no 4 tahun 2011, alur penerimaan dan pelayanan untuk pelaksanaan pembayaran BPHTB, syarat syarat yang harus dipersiapkan wajib pajak, juga beberapa persiapan lainnya yang dilakukan di DPPKAD.
2. Tercatat selama periode pengamatan dalam Laporan Anggaran dan Realisasi Pendapatan Kabupaten Karawang Tahun 2012 sampai dengan bulan Agustus mencapai peningkatan 362,30% Dari yang dianggarkan 45.000.000.000,00 dengan realisasi 163.036.150.027,00, Dengan keseluruhan PAD yang menjadi target Pemerintah Daerah 273.225.186.007,00 dengan nilai realisasi 331.785.375.181,00. Dengan demikian PAD dengan adanya kontribusi BPHTB mencapai 121,43%, . BPHTB berhasil menyumbang hampir setengah dari total PAD yaitu 49,13% karena kesiapan dari Dinas PPKAD yang terus menjadi fokus utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat wajib pajak BPHTB.

#### SARAN

dengan beberapa tahapan yang dilakukan untuk mempersiapkan pengalihan pajak BPHTB ini maka ada beberapa saran yang dapat menjadi perhatian :

1. Legalitas dan transparansi dari proses pengalihan pajak BPHTB hendaknya harus disosialisasikan dengan lebih jelas dan terarah sehingga memudahkan pemahaman dari masyarakat pembayar pajak BPHTB.
2. Kebijakan mengenai pajak BPHTB yang dibuat oleh Pemerintah Daerah harus didasarkan tidak hanya untuk meningkatkan pendapatan daerah tetapi juga bermanfaat untuk masyarakat secara luas.
3. Untuk penelitian selanjutnya variabel kinerja ekonomi dari pemerintah daerah terhadap beberapa PADnya selain dari BPHTB dapat menjadi bahan untuk dikaji secara lebih komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Juanda, B. 2009. Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Edisi Kedua. IPB Press, Bogor.
- Mardiasmo, 2011. Perpajakan Edisi Revisi 2011. Andi, Yogyakarta
- Lubis, I. 2009. Manajemen dan Analisis Memudahkan Urusan Pajak Bagi Perorangan, Suami – Istri, Usaha dan Yayasan. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Suandy, E. 2011. Hukum Pajak Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Hamongan Simanjuntak, T dan Mukhlis, I. 2012. Dimensi Ekonomi Perpajakan Dalam Pembangunan Ekonomi. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Santoso, S. 2001. SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Purworini, D. 2008. Penelitian Pelaksanaan Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) Atas Hibah Wasiat di Jakarta Barat. Universitas Diponegoro, Semarang.

- Ilyas, W dan Burton, R. 2004. Hukum Pajak Edisi Revisi. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahman, A. 2010. Panduan Pelaksanaan Administrasi Perpajakan. Nuansa Cendikia, Bandung.
- Resmi, S. 2008. Perpajakan Teori dan Kasus Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, S. 2005 Manajemen Penelitian, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Abdul, 2001. Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah, UPP AMP YKPN, Jogjakarta
- Gonadi, djoned, 2010, Administrasi Perpajakan, BKPAP, Jakarta
- Yus Taufik, 2012, Radar Karawang, karawang
- Moleong J L, 2004, Metode Penelitian Kualitatif, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moleong J L, 2008, Metode Penelitian Kualitatif, ed. Revisi, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nasution, 2003, Komunikasi Pembangunan, PT Rajawali, Jakarta
- Mulyana, 2011, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, cet. 9, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bugin, Burhan, 2007, Penelitian kualitatif : komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.

### **Undang Undang**

Peraturan Daerah No 4 Tahun 2011

UU No 28 Tahun 2009 Tentang BPHTB

Peraturan Bersama Menteri Keuangan dan Menteri Dalam Negeri Nomor 186/PMK.07/2010 dan Nomor 53 Tahun 2010

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 147/PMK.07/2010

Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010

Peraturan Pemerintah Nomor 91 Tahun 2010

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 Peraturan

Menteri Keuangan Nomor 11/PMK.07/2010 **PENGARUH**

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA**

**TERHADAP DISIPLIN KERJA DOSEN DI UNSIKA**

Oleh  
Rahmat Hasbullah

### **PENDAHULUAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang: 1) Gaya kepemimpinan di setiap fakultas di Unsika, 2) Motivasi kerja dosen di setiap fakultas di Unsika, 3) Disiplin kerja dosen di setiap fakultas di Unsika, 4) korelasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dosen di setiap fakultas di Unsika, 5) Korelasi motivasi kerja terhadap disiplin kerja dosen di setiap fakultas di Unsika, 6) Korelasi Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dosen di setiap fakultas di Unsika

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen di setiap fakultas yang ada di Unsika.

Sedangkan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk memberikan gambaran bagi para pembuat keputusan di Unsika tentang apa yang menjadi faktor – faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja dosen di setiap fakultas yang ada di Unsika sehingga dapat diambil suatu kebijakan yang dapat mendorong dosen agar dapat bekerja secara lebih maksimal.

### **STUDI PUSTAKA**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena tujuan yang ingin dicapai itu adalah pelayanan dan atau laba (*profit*). Walaupun manajemen dan organisasi hanya merupakan "alat dan wadah" saja tetapi harus diatur dengan sebaik-baiknya. Karena jika manajemen dan organisasi ini baik maka optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari, dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat, sebagaimana yang diungkapkan G. R. Terry dalam buku Malayu S. P. Hasibuan (2006) mendefinisikan *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performend to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and resources.*

Manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu : *man, Money, methode, material, machines, dan market.* Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu pengetahuan manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan

memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serais dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya, seperti diungkap oleh Robert Tanembuan dalam buku Malayu S. P. Hasibuan (2006), pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (2003) adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005) gaya kepemimpinan ada tiga yaitu :1)Kepemimpinan Otoriter: Kepemimpinan Otorite adalah jika kekuasaan atau wewenang, mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang, falsafah pimpinan ialah "bawahan adalah untuk pemimpin/atasan". Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan organisasi pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya, 2)Kepemimpinan Partisipatif; Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi. Falsafah pemimpin ialah "pemimpin (dia) adalah untuk bawahan". Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar; 3)Kepemimpinan Delegatif: Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan menyetujui kepada bawahan "ini adalah pekerjaan yang harus Saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik". Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini didesain melalui **pendekatan kuantitatif**, menurut Brenen (2007) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

### **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif, dimana dalam penelitian ini, peneliti berusaha menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### **3. Unit Analisis**

Untuk kepentingan **entry penelitian**, maka yang menjadi **unit analisis** dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen di setiap Fakultas di Unsika yang berjumlah 140 orang

## 4. Proses Pengumpulan dan Analisis Data

**Sumber data** disusun dalam **bentuk kuesioner (angket)** tentang **penilaian dosen terhadap Gaya Kepemimpinan (P)** yang dilakukan selama ini, **Motivasi Kerja (M)** yang dirasakan selama ini, serta **Disiplin Kerja (D)** dalam **bentuk instrumen bentuk rating scale 5 point**.

Untuk analisis data, yang dimaksud dengan **gaya kepemimpinan (P)** adalah bagaimana para dosen mempersepsikan cara pimpinan dalam melakukan interaksi dengan mereka yang dibagi kedalam tiga (3) cara yang berbeda yaitu: **1) Otoriter** yang ditandai dengan sentralisasi wewenang, Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat, serta sistem manajemen tertutup (*closed management*) dan kurang menginformasikan keadaan organisasi pada bawahannya. **2) Partisipatif** yang ditandai dengan apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan, pemimpin mempertimbangkan saran, ide, dari bawahan, sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. **3) Delegatif** yang ditandai dengan cara bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan **Motivasi Kerja (M)** adalah bagaimana kepuasan dosen terhadap terpenuhinya kebutuhan dan keinginan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Adapun definisi konsep dari **Disiplin Kerja (D)** adalah bagaimana persepsi para dosen dalam menilai rekannya dalam hal perilaku dosen yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Skor **Gaya Kepemimpinan (P)** diperoleh setelah responden mengisi kuesioner yang mengungkapkan pendapat dan/ atau anggapan responden bahwa hal-hal tersebut sebagaimana diungkapkan pernyataan dalam kuesioner **Sangat sering/ Tidak pernah dilakukan pimpinan**. Sedangkan skor **Motivasi Kerja (M)** diperoleh setelah responden mengisi kuesioner yang mengungkapkan **Sangat Puas/ Sangat Tidak Puas mereka terhadap** pernyataan dalam kuesioner. Adapun skor **Disiplin Kerja (D)** diperoleh setelah responden mengisi kuesioner yang mengungkapkan penilaian yang diperoleh setelah responden mengisi setiap pernyataan dalam kuesioner yang mengungkapkan **Sangat Baik/ Sangat Buruk disiplin kerja rekan sekerja mereka**.

Setiap jawaban a) **tidak pernah / sangat tidak puas/ sangat buruk** diberi skor 1, b) **Jarang/ tidak puas/ Buruk** diberi skor 2, c) **Kadang-kadang/ Puas/ Sedang** diberi skor 3, d) **Sering/ Puas/ Baik** diberi skor 4, e) **Selalu/ Sangat Puas/ Sangat Baik** diberi skor 5.

Berdasarkan **definisi konseptual dan operasional** di atas kemudian dikembangkan rancangan instrumen gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin, sebagai berikut:

Tabel 1  
**Rancangan Instrumen Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
<b>Gaya kepemimpinan (P)</b>	<b>Otoriter Partisipatif Delegatif</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. sentralisasi wewenang</li> <li>2. produktivitas kerja</li> <li>3. manajemen</li> <li>4. hubungan dengan karyawan</li> <li>5. penghargaan karyawan</li> <li>6. pendelegasian wewenang</li> <li>7. tanggung jawab pekerjaan</li> <li>8. kemampuan kerja</li> </ol>	1 s/d 30
<b>Motivasi (M)</b>	<b>1. Fisiologis</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Tunjangan makan minum</li> <li>4. Istirahat</li> <li>5. Ketetapan waktu kerja</li> <li>6. Kebutuhan fisik</li> </ol>	31 s/d 60

	<b>2.Rasa aman</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan kerja</li> <li>2. Tempat kerja</li> <li>3. Tunjangan kesehatan</li> <li>4. Jaminan tenaga kerja</li> <li>5. Tunjangan perumahan</li> <li>6. Tunjangan pensiun</li> </ol>	
	<b>3.Sosial</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerimaan oleh kelompok</li> <li>2. Perlakuan yang wajar</li> <li>3. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>4. Hubungan dengan atasan</li> <li>5. Hubungan kerjasama kelompok</li> <li>6. Pengakuan masyarakat</li> </ol>	
	<b>4.Penghargaan diri</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan atas prestasi kerja</li> <li>2. Pengakuan sebagai individu</li> <li>3. Pemberian bonus atas absensi</li> <li>4. Pemberian penghargaan</li> <li>5. Kenaikan gaji atas prestasi kerja</li> <li>6. Promosi jabatan</li> </ol>	
	<b>5.Aktualisasi diri</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan dan pelatihan</li> <li>2. Pencapaian prestasi</li> <li>3. Karyawan yang berkualitas Karyawan terbaik</li> <li>4. Kebebasan ide</li> <li>5. Sumbang saran</li> </ol>	
<b>Disiplin (D)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kesadaran</b></li> <li>• <b>Kemauan</b></li> <li>• <b>Kesediaan</b></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat</li> <li>2. Patuh</li> <li>3. Setia</li> <li>4. Tenteram</li> <li>5. Teratur</li> <li>6. Tertib</li> <li>7. Rapih</li> <li>8. Pengendalian diri</li> </ol>	61 s/d 90

Sumber: Malayu S.P.Hasibuan (2005), Soengeng Prijodarminto (1992), Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990), Wayne Mondy dan Robert M. Noe (1990),.

### 5. Penafsiran dan Penyimpulan Hasil Penelitian

Data yang diperoleh tidak akan memberikan makna yang berarti apabila tidak dianalisis lebih lanjut, maka untuk keperluan menjawab pertanyaan no 1, 2 dan 3 tentang Gaya Kepemimpinan (P), Motivasi Kerja (M) dan Disiplin Kerja (D) dosen di setiap fakultas di lingkungan Unsika data yang diperoleh dalam bentuk skor dari hasil jawaban responden, kemudian dilanjutkan dengan **rekapitulasi, tabulasi dan display data dalam bentuk tabel dan grafik**, maupun dalam **bentuk narasi** untuk kemudian diketahui keadaan umum mengenai variabel dimaksud.

Untuk menjawab pertanyaan no 4), 5) tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di setiap fakultas di lingkungan Unsika, dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, maupun bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, data yang diperoleh dalam bentuk skor responden terhadap setiap butir pertanyaan untuk dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert 5 point, kemudian diolah dengan menggunakan teknis **analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program AMOS 5** (Analysis of Moment Structure). Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji **validitas dan reliabilitas** instrumen penelitian, mengkonfirmasi **ketepatan model sekaligus menguji pengaruh** suatu variabel terhadap variabel lain (Bohlen, dalam Ghozali dan Fuad, 2005:3).

Sedangkan untuk menjawab pertanyaan no 6) tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dosen, dikarenakan keterbatasan program AMOS untuk dapat menganalisisnya secara bersama-sama kedua variabel tersebut, maka peneliti mengolahnya secara manual dengan menggunakan **Analisis Korelasi Berganda (Multiple Regression) dengan menggunakan bantuan Program SPSS 20.**

Adapun tahapan akhir dari bagian ini kemudian diakhiri dengan pengujian hipotesis untuk ditarik kemudian kesimpulan baik dalam bentuk skor maupun narasi, yang kemudian dilanjutkan dengan rekapitulasi, tabulasi dan display data sehingga diketahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dosen di setiap fakultas yang ada di Unsika.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan check list observasi terhadap 14 orang responden yang telah dilakukan, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran karakter yang didapatkan sebelum diadakannya pelatihan bahwa 100% peserta yang berjumlah 14 orang telah memiliki karakter yang berwatak luhur, jujur dan berpikir realistis, 12 orang atau 86% peserta atau memiliki karakter innovative dan risk taker, 11 orang peserta atau 79% peserta memiliki karakter ekstorvert, mandiri dan solutif, 9 orang peserta atau 64% memiliki karakter pekerja keras, 8 orang peserta atau 57% peserta memiliki karakter persuasif, berpikir positif dan motivative, serta 6 orang atau 43% peserta memiliki karakter yang bertanggung jawab.
2. Gambaran karakter setelah diadakannya pelatihan, didapatkan gambaran sebagai berikut: bahwa 100% peserta yang berjumlah 14 orang telah memiliki karakter yang berwatak luhur, jujur, mandiri dan realistis, 13 orang atau 93% peserta atau memiliki karakter inovative dan risk taker motivative dan solutif, 12 orang atau 86% peserta mau bekerja keras dan berpikir positif, 11 orang atau 79% bersifat ekstrovert, 9 orang atau 64% mampu bersikap disiplin, persuasif dan bertanggung jawab.
3. Terdapat perubahan karakter mahasiswa peserta pelatihan, khususnya pada buktir karakter no 3) inovative terjadi perubahan karakter terhadap 7% (1 orang), no 4) yaitu risk taker terjadi perubahan karakter terhadap 7% (1 orang), no 5) berdisiplin terjadi perubahan karakter terhadap 21% (3 orang), 6) pekerja keras terjadi perubahan karakter terhadap 21% (3 orang), 8) kemandirian terjadi perubahan karakter terhadap 21% (3 orang), 10) persuasif terjadi perubahan karakter terhadap 7% (1 orang), 11) berpikir positif terjadi perubahan karakter terhadap 29% (4 orang), 12) bertanggung jawab terjadi perubahan karakter terhadap 20% (3 orang), 13) motivative terjadi perubahan karakter terhadap 36% (5 orang) dan 14) solutif terjadi perubahan karakter terhadap 13% (2 orang). Dengan nilai rata-rata perubahan karakter 36% (5 orang) pada indikator motivative. Berdasarkan hasil yang didapatkan maka dari 14 indikator yang diteliti dari karakter wirausaha dengan menggunakan metode pelatihan softskills terjadi perubahan karakter sebanyak 10 indikator, yaitu: inovative, risk taker, disiplin, kerja keras, mandiri, persuasif, berpikir positif, bertanggung jawab, motivatif dan solutif, yang berdampak pada perubahan karakter 19% peserta untuk waktu pelatihan selama 1 minggu (18 s/d 25 Juli 2011).

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa hal yang dapat ditarik menjadi kesimpulan pada bab ini:

1. Pada dasarnya setiap peserta telah memiliki karakter dasar yang cukup kuat untuk menjadi wirausahawan, ini dapat diindikasikan dari 14 (empat belas indikator) karakter yang diteliti pada saat dilakukan pre-test, ada 3 (tiga) indikator karakter yang mereka telah memilikinya, yaitu: berwatak luhur, jujur dan berpikir realistis.
2. Setelah dilakukan upaya pembinaan dengan metode pelatihan softskills, dari 14 (empat belas indikator) karakter yang diteliti pada saat dilakukan progress check dan post test didapatkan hasil, terjadi perubahan karakter, khususnya pada karakter: inovative, risk taker motivative, solutif, pekerja keras, berpikir positif, disiplin, persuasif dan bertanggung jawab.
3. Terjadi perubahan 10 (sepuluh) indikator karakter wirausaha, yaitu: inovative, risk taker, disiplin, kerja keras, mandiri, persuasif, berpikir positif, bertanggung jawab, motivatif dan solutif, dengan perubahan karakter minimal (faktor penghambat) pada indikator inovative, risk taker, persuasif perubahan indikator

maksimal (faktor pendukung) karakter pada indikator motivative dengan rata-rata perubahan karakter pesERTA berdampak pada 19% jumlah peserta pelatihan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut ini adalah saran – saran yang mungkin berguna bagi penyelenggaraan pelatihan softskills untuk membentuk karakter mahasiswa di masa mendatang.

1. Karakter yang sudah terbentuk dari awal sebelum dilakukan pelatihan, yaitu berwatak luhur, jujur dan berpikir realistis pada diri mahasiswa perlu dipertahankan sebagai modal awal mereka sebelum terjun di dunia usaha, begitupun solusi yang ditawarkan pada bab pembahasan ketika dilakukan wawancara dengan metode amnesia bagi setiap individu peserta pelatihan perlu diperhatikan agar responden bisa lebih sukses lagi dikemudian hari.
2. Diperlukannya anggaran yang lebih memadai untuk membiayai penyelenggaraan pelatihan soft skills untuk membentuk karakter wirausaha dalam waktu yang lebih panjang dengan jumlah mahasiswa yang lebih banyak, agar materi yang disampaikan lebih dapat dipahami secara komprehensif dan perubahan karakter pada diri peserta bisa lebih signifikan, serta jumlah calon wirausahawan bisa lebih bertambah, dimana hal tersebut sesuai dengan program pemerintah, dan sejalan dengan visi misi fakultas untuk menciptakan lulusan yang berkarakter wirausaha, selain itu penelitian pun bisa dapat dilaksanakan secara lebih komprehensif, selain hal tersebut, diperlukan seleksi yang lebih ketat lagi dalam perekrutan peserta pelatihan, agar mereka lebih serius dalam melaksanakan pelatihan.

Terintegrasikannya materi pelatihan, bahan ajar pelatihan softskills kedalam kurikulum perkuliahan, namun dengan model pembelajaran yang berbeda dengan proses belajar mengajar mata kuliah lainnya, dimana hal tersebut bisa saja dilakukan dengan cara pelatihan, yang mana waktu pelaksanaannya dapat dilakukan pada saat liburan perkuliahan, agar materi yang disampaikan pada saat pelatihan ini dapat terdiseminasi lebih luas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- As ad, M. 1987. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Campbell, J.P., & Pritchard, R.D. 1978. *Motivation Theory Industrial and Organization Psychology: Handbook of Industrial and Organization*. Chicago: College Publishing Company.
- Comings, Paul W. 1984. *Manajemen Terbuka (Open Management)*. Seri Manajemen No. 49. Jakarta: P.T. Pustaka Binawan Pressindo.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr. 1985. *Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 2. Yogyakarta: BPFE
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation To Work*. Willey Internasional.
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, 1990, *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*, New York: MJF Books.
- Jusuf, Almasdi, 1996, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,.
- Malayu Hasibuan, 1996, *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*, Edisi 2, Jakarta: Toko Gunung Agung,
- Malayu Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. 1982. *Managemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mathis L. Robert and Jackson John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli, Jakarta: Salemba Empat.

Moukijad, 1987. *Manajemen Kepegawaian/Personel Management*. Jakarta: Alumni.

Nitisemito, Alex. S. 1991. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia. R.

Wayne Mondy, Robert M. Noe, 1990, *Human resource management*, London; Pearson.

Robins, Stepen P. 1982. *Personal Management of Human Resources* (2 ed.). Georgetown, Onfario: Irwin Dorset Limmited.<sup>nd</sup>

Sarwoto, Drs. 1986. *Dasar-Dasar Organization & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soegeng Prijodarminto, 1992, *Disiplin kiat menuju sukses*, Jakarta: Lemhanas.

Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 1988. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.