BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas data adalah bagian dari tata kelola data, kualitas data mempunyai pengertian tentang kelengkapan dan keakuratan data (Batini 2009). Selain itu, kualitas data juga berhubungan dengan konsistensi dan ketepatan waktu (Batini, 2009). Kelengkapan itu sendiri mengandung pengertian informasi sebagai output dari proses pegolahan data mewakili setiap keadaan sebenarnya (Wand dan Wang, 1996), memiliki semua pengertian yang diperlukan untuk mendeskripsikan suatu entitas (Bovee, 2001) atau semua nilai yang seharusnya dikumpulkan (Liu dan Chi, 2002).

Keakuratan mengandung pengertian sejauh mana data tersebut benar, dapat diandalkan (Wang dan Strong, 1996) dan nilai data yang disimpan dalam basis data sesuai dengan kenyataan (Ballou dan Pazer, 1985). Konsistensi mengacu pada aturan sistematis (Batini et al, 2009). Ketepatan waktu yaitu aspek dari data yang termutakhirkan, ketepatan waktu memiliki dimensi kekinian, *volatilitas* dan *timeliness* (Batini, 2009). Kekinian berarti sejauh mana data adalah *up to date* (Batini, 2009). Sebuah data bernilai mutakhir jika sudah benar, meskipun mungkin penyimpangan yang disebabkan oleh perubahan waktu mereduksi nilai data (Redman, 1998). Volatilitas berarti periode waktu dimana informasi bernilai valid (Jarke, 1995). *Timeliness* berarti rata-rata usia data di dalam sumber (Wand dan Wang, 1996).

Prabu kresna (2012) menyatakan bahwa, peningkatan kualitas data menjadi salah satu sasaran strategis, dalam mendukung strategi dan arah kebijakan nasional, sejalan dengan strategi dan arah kebijakan DJP, DJP juga perlu mengupayakan reformasi dan perubahan terhadap sistem informasi DJP secara menyeluruh. Kualitas data dalam SIDJP yang belum baik diupayakan untuk ditingkatkan melalui pembenahan-pembenahan, antara lain memenuhi kebutuhan perangkat TIK dan meningkatkan kualitas SDM (Prabu kresna, 2012). Masih menurut Prabu Kresna (2012), proses peningkatan kualitas data ini, pada gilirannya akan dicerminkan oleh berkurangnya *timelines* penyajian data, dan meningkatkan kualitas penyajian, serta memberikan kemudahan kepada pengguna data untuk mengakses data.

Kualitas data yang kurang baik juga diantaranya disebabkan karena organisasi yang kurang optimal dan kemampuan SDM yang belum baik, kualitas data juga dipengaruhi oleh organisasi disebabkan karena dengan adanya suatu organisasi dan didalamnya terdiri dari berbagai jabatan yang telah terstruktur sesuai dengan jabatannya (Prabu Kresna : 2012).

Adapun fenomena yang terjadi pada KPP adalah Data pada SIPMod tidak dapat diakses oleh SIDJP, dan kelemahan SIDJP yaitu ketika beban kerja tinggi maka kinerja SIDJP menjadi lamban atau bahkan *hang* (Dimas B Putra, 2009). Sistem informasi SIDJP hanya dapat mengolah data atas data yang telah di*entry* pada SIDJP, SIDJP tidak dapat melakukan data mining pada database sistem lama (Dimas B Putra, 2009). Masih menurut Dimas B Putra (2009) jadi kesimpulan tentative, terdapat kegagalan migrasi data.

Masalah yang terjadi pada komponen *database* dalam Sistem Informasi Akuntansi Ditjen Pajak yaitu belum terintegrasinya data, terjadi kegagalan migrasi data, *inefisiensi* pemrosesan data dan *redudancy* data (Robert Pakpahan, 2009). Scott (2001:341) menyatakan bahwa perancangan dan penggunaan database sangat mahal, membutuhkan kapasitas pemrosesan yang besar, disamping kemampuan komunikasi yang tinggi dan juga memerlukan personalia yang kompeten dalam pemrosesan data, sehingga masalah-masalah integrasi tersebut dapat terjadi dalam organisasi. *Database* yang terintegrasi yang dibangun didalam sistem informasi akuntansi adalah *database* yang volumenya sesuai dengan kapasitas *hardware*, dan perkiraan volume dalam *database* tersebut guna menentukan *database management system* yang cocok (Azhar Susanto, 2008:81). Integrasi *data-base* dalam sistem informasi akuntansi juga menuntut kesesuaian antara *database* yang digunakan (isi dan hubungannya) dengan kebutuhan pemakai, dan ditunjang oleh prosedur yang cocok (Azhar Susanto, 2008:82).

Menurut Leavitt dan Whisler (1987), suatu sistem informasi organisasi terbentuk atas komponen atau subsistem yang saling berkaitan, yaitu tujuan, teknologi, struktur, serta sumberdaya manusia. Masih menurut Leavitt dan Whisler (1987), keempat komponen tersebut terintegrasi di dalam sebuah sistem yang disebut organisasi, perubahan terhadap sebuah atau lebih komponen organisasi akan memerlukan perubahan pada komponen yang lain, dan pada gilirannya akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Selama ini struktur organisasi Ditjen Pajak didasarkan pada jenis pajak. Dengan struktur organisasi seperti ini pelaksanaan tugas di lapangan seringkali

menimbulkan ketidakefisienan yang mengakibatkan pelayanan dan pengawasan tidak optimal (Djazoeli Sadhani, 2005). Belum lagi pegawai yang sering mengeluh karena pekerjaan yang diemban lebih banyak dari sebelumnya (Dadan, 2012).

Untuk melaksanakan perubahan secara lebih efektif dan efisien, sekaligus mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, penyesuaian struktur organisasi DJP merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dan sifatnya cukup strategis (Prabu Kresna, 2012). Lebih jauh lagi, struktur organisasi harus juga diberi fleksibilitas yang cukup untuk dapat selalu menyesuaikan dengan lingkungan eksternal yang sangat dinamis, termasuk perkembangan dunia bisnis dan teknologi (Prabu Kresna, 2012).

Untuk mengimplementasikan konsep administrasi perpajakan modern yang berorientasi pada pelayanan dan pengawasan, maka struktur organisasi DJP perlu diubah, baik di level kantor pusat sebagai pembuat kebijakan maupun di level kantor operasional sebagai pelaksana implementasi kebijakan (Prabu Kresna, 2012). Sebagai langkah pertama, untuk memudahkan Wajib Pajak, ke tiga jenis kantor pajak yang ada, yaitu Kantor Pelayanan Pajak (KPP), Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan (KPPBB), serta Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa), dilebur menjadi Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Dengan demikian Wajib Pajak cukup datang ke satu kantor saja untuk menyelesaikan seluruh masalah perpajakannya (Prabu Kresna, 2012). Struktur berbasis fungsi diterapkan pada KPP dengan system administrasi modern untuk dapat merealisasikan debirokratisasi pelayanan sekaligus melaksanakan

pengawasan terhadap Wajib Pajak secara lebih sistematis berdasarkan analisis resiko (Prabu Kresna, 2012).

Menurut Danny Darussalam (2007), masalah pengolahan data memang menjadi problem besar di Ditjen Pajak. Pegawai Ditjen Pajak akan merasa dibuang atau disingkirkan bila mendapat posisi sebagai *back office*, di antara beberapa posisi administrasi kantor, seperti pegawai tata usaha, umum, atau bidang administrasi lain, duduk sebagai pengolah data adalah jabatan yang paling tidak disukai, menjadi kasie umum masih lebih baik dibandingkan dengan menjadi kasie pengolahan data, dan ketika kantor pusat Ditjen dimodernisasi, ada satu posisi yang sampai saat ini belum terbentuk yaitu dalam struktur organisasi Ditjen Pajak, unit ini disebut Kantor Besar Pengolahan Data dan Dokumen, kini meski fisik unit baru tersebut belum terbentuk, Ditjen Pajak sudah mengantongi Permenkeu No. 84/PMK.01/2007 tentang organisasi dan tata kerja pusat pengolahan data tersebut dalam waktu dekat, organisasi baru ini dalam waktu dekat akan segera diawaki, dalam Permenkeu tersebut unit kerja ini disebut Pusat Pengolahan Data dan Dokumen Perpajakan, bukan Kantor Besar Pengolahan Data dan Dokumen (Danny Darussalam, 2007).

Maka dari itu Fuad (1995) mengemukakan dan mengeluarkan surat edaran yang mengatur ulang mekanisme kerja pada unit PDI (pusat data dan informasi). Perekaman data/dokumen yang sebelumnya menjadi tanggung jawab seksi DPI dipecah-pecah sesuai struktur jabatan yang ada. Misalnya, perekaman SPT Tahunan PPh badan direkam oleh seksi PPh badan, SPT masa PPN direkam oleh seksi PPN dan seterusnya dan mengemukakan juga bahwa struktur organisasi

sangat berpengaruh sekali pada kualitas data (Fuad, 1995). Meski demikian, fungsi pengolah data dan informasi tidak mengalami perubahan, baik di KPP yang sudah modern maupun belum, seksi ini tetap ada (Fuad, 1995). Bedanya seksi pengolahan data dan informasi di kantor modern tampaknya diperluas (Fuad, 1995).

Demikian pula yang diungkapkan oleh seorang *Account Representative* (Krysto, 2012) bahwa fenomena khusus yang terjadi di KPP Pratama Bandung Bojonagara dalam penginputan data wajib pajak sering terjadi banyak kesalahan yang diakibatkan dari WP itu sendiri, ataupun dari kinerja pajak itu sendiri, apabila kesalahan yang sering dilakukan oleh WP adalah pada saat melaporkan SPT ada kesalahan maka pada saat akan diinput atau akan dikerjakan itu mesti dikembalikan lagi dan itu akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia sehingga target waktu tidak akan tercapai, dan jika salah penginputan yang dilakukan oleh pegawai itu akan mempengaruhi data sehingga pada saat akan mencari data tersebut sangat sulit itu diakibatkan biasanya dengan *human error* (Krysto, 2012).

Menurut Caplow (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungan. Manajemen disetiap organisasi memasukkan perubahan organisasi, seperti memodifikasi struktur organisasi, tujuan organisasi, teknologi, serta penugasan dimana kesemuanya adalah alat menghadapi lingkungan yang selalu berubah (Yousef, 2000).

Sedangkan menurut Cut Zurnali (2010), sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan

bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, yang biasa disebut sebagai pekerja pengetahuan *knowledge worker*. Mengutip pendapat (Drucker, 2002:135). Kontribusi manajemen yang paling penting yang dibutuhkan pada abad ke-21 ini adalah meningkatkan produktivitas kerja pengetahuan *knowledge work* sekaligus meningkatkan produktivitas pekerja pengetahuan *knowledge worker* (Drucker, 2002). Produktivitas kerja pengetahuan *knowledge work* berarti perusahaan meningkatkan cakupan kerjanya pada pemanfaatan teknologi yang berbasis pengetahuan, termasuk didalamnya memanfaatkan semaksimal mungkin penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan profitabilitas sekaligus memperkuat daya saing *competiveness* perusahaan (Drucker, 2002).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Cut Zurnali (2010) tersebut, dapatlah ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada era sekarang ini sudah saatnya sebuah departemen SDM merekrut karyawan-karyawan dengan kualifikasi *knowledge worker* agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para stake holder organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tapi juga di masa depan.

Ditjen Pajak Robert Pakpahan (2006) ketika ditanya soal data tersebut menyatakan hingga kini belum ada laporan tutup tahun kanwil dan KPP yang masuk ke kantor pusat. Mengadopsi suatu sistem memang mudah, yang sulit justru mengubah sumber daya manusianya. Dibandingkan dengan ketika

membentuk kantor modern pertama, maka persiapan penempatan karyawan di kantor modern berikutnya hampir tidak ada apa-apanya (Robert Pakpahan, 2006).

Di Kanwil Khusus, misalnya, hampir tidak ada tes penempatan untuk para pejabatnya karena para kepala seksi, kepala kantor dan kepala bidang langsung menjadi pejabat di kantor modern (Robert Pakpahan, 2006). Tes 'kecil-kecilan' memang dilakukan untuk tenaga *Account Representative* (AR) dan pelaksana, tapi tidak ada tes psikologi sebagaimana dilakukan pada kantor modern pertama (Robert Pakpahan, 2006). Pimpinan Ditjen Pajak tampaknya sangat menyederhanakan masalah, modernisasi tidak lebih dari mengganti komputer baru berikut sistemnya, sementara sumber daya manusianya hanya diberikan selembar kertas berisi sejumlah pertanyaan yang harus mereka jawab, teken surat pernyataan bersedia mematuhi kode etik, maka jadilah sebuah kantor modern, Oleh sebab itu diperlukan pengembangan mutu untuk setiap pegawai dengan diadakannya pembelajaran, pelatihan-pelatihan (*training*) serta motivasi untuk membedayakan pegawai (Robert Pakpahan : 2006).

Manajemen Keuangan Kualitas Data menghilangkan integritas data risiko yang terkait dengan pengumpulan, pemetaan, memverifikasi, dan bergerak keuangan penting bagi data. Dengan itu, kita dapat membangun standar, proses berulang, dan menghindari efisiensi pengumpulan data keuangan (Prabu Kresna : 2012). Perusahaan semakin menyadari bahwa data merupakan aset perusahaan yang sangat penting, tidak seperti perusahaan yang asetnya nyata yaitu sulit untuk menempatkan nilai definitif di atasnya, dalam iklim ekonomi saat

ini sangat sulit, kurangnya pengembalian investasi membuat sulit untuk mendanai kegiatan untuk mengelola data sebagai aset strategi (Prabu Kresna : 2012).

Mengingat besarnya skala perubahan yang akan dilakukan dalam program ini dan adanya keterbatasan *resources* yang dimiliki, termasuk di antaranya keuangan, sumber daya manusia (SDM), dan infrastuktur, maka implementasi program modernisasi pada kantor operasional pajak harus dilakukan secara bertahap. Sebagai tahap pertama, dibentuk Kantor Wilayah (Kanwil) dan 2 KPP WP Besar pada bulan Juli 2002 untuk mengadministrasikan 300 Wajib Pajak Badan terbesar di seluruh Indonesia sebagai pilot project (Prabu Kresna : 2012). Karena program modernisasi yang diterapkan pada KPP WP Besar dianggap cukup berhasil, maka konsep yang kurang lebih sama dicoba untuk diterapkan pada KPP lain secara bertahap, di mana sampai dengan akhir 2007, 22 Kanwil dan 202 KPP (3 KPP WP Besar, 28 KPP Madya, dan 171 KPP Pratama) telah berhasil dimodernisasi. Pada akhir 2006, struktur organisasi KP DJP disempurnakan bersamaan dengan penerapan sistem administrasi modern. Pada tahun 2008, seluruh kantor di luar Jawa dan Bali akan dimodernisasi dengan dibentuknya 128 KPP Pratama untuk menggantikan seluruh kantor pajak yang ada di daerah tersebut (Prabu Kresna: 2012).

Pada hakekatnya Kantor Pelayanan Pajak telah berupaya melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan sebaik-baiknya, namun pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut belum sepenuhnya terlaksana secara optimal karena adanya berbagai kendala dan keterbatasan sarana dan prasarana kantor (Prabu Kresna : 2012). Untuk itu Kantor Pelayanan Pajak berusaha terus menerus melakukan

perbaikan kinerja dengan cara memaksimalkan peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun pembuatan kebijakan dan peraturan-peraturan melalui penyederhanaan sistem (Prabu Kresna, 2012).

Secara teori Database adalah suatu sistem yang memproses input berupa data menjadi output yaitu informasi yang diinginkan (Stanchev Lubomir, 2001). Untuk memperoleh Database yang handal perlu diperhatikan hal-hal seperti keamanan data, kualitas data, kemudahan akses, kemudahan pengolahan data, dan kemungkinan untuk pengembangan Database tersebut (Stanchev Lubomir, 2001). Dan juga jika terjadi kegagalan dalam pengaksesan data pada suatu site di karenakan jaringan komunikasi terputus maka site yang ingin mengakses data tersebut dapat mengakses pada site yang tidak mengalami kerusakan (Stanchev Lubomir, 2001).

Melihat kasus penyelewengan yang kerap terjadi di Direktorat Jendral (Ditjen) Pajak, Menteri Keuangan menilai titik permasalahannya terletak pada kualitas dan kapasitas sumber daya manusia (Agus Martowardojo , 2012). Banyak praktik-praktik negatif di kantor pajak maka Kementerian Keuangan (Kemenkeu) menambah kapasitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pajak (Agus Martowardojo , 2012).

Struktur organisasi mutlak harus dibuat dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan, karena dengan struktur organisasi inilah dapat diketahui garis wewenang / tanggung jawab, membantu menjelaskan arti dan status dari bermacam – macam unit organisasi serta memperbaiki hubungan yang ada. Manual atau pedoman yang tertulis membuat struktur organisasi lebih berarti bagi

karyawan, membantu personalia mengaktifkan seluruh struktur organisasi bagi karyawan, membuatnya lebih dimengerti serta mengembangkan kesetiaan dan dukungan (Malayu.S.P.Hasibuan, 1996 : 61).

Secanggih apapun struktur, sistem, teknologi informasi, metode dan alur kerja suatu organisasi, semua itu tidak dapat berjalan dengan optimal tanpa didukung SDM yang *capable* dan berintegritas (Siti Kurnia Rahayu, 2010:114). Harus disadari bahwa yang perlu dan harus diperbaiki sebenarnya adalah sistem dan manajemen SDM, bukan semata-mata melakukan rasionalisaasi pegawai, karena sistem yang baik dan terbuka dipercaya akan bisa menghasilkan SDM yang berkualitas (Siti Kurnia Rahayu, 2010:114)

Kondisi-kondisi di atas memberi implikasi bahwa sumber daya manusia yang potensial, mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan produk terkini (*up to date*), menjadi kebutuhan organisasi (Prabu Kresna, 2012). Setiap organisasi atau perusahaan berusaha menemukan dan melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga akan diperoleh hasil kerja yang diharapkan (Robert Pakpahan, 2006). Ironisnya, untuk mendapatkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan kompetitif bukan hal yang mudah. Bahkan menurut data dari *United Nation for Developmant Program (UNDP)*, tentang *Human Developmant Index* (HDI) Indonesia pada tahun 2003 menduduki peringkat 112 dari 179 negara. Fakta ini merupakan keterpurukan sumber daya manusia Indonesia, karena pada tahun 2002 Indonesia menempati urutan ke 110

dari 173 negara 3 (Jawa Pos, 10/7/2003). Sepatutnyalah Indonesia bekerja keras dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Kurangnya perhatian pemerintah terhadap sektor tersebut berimplikasi terhadap kualitas SDM Indonesia yang rendah (Nanik Yulianti, 2011). Padahal, menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu cara terbaik untuk dapat memajukan perekonomian serta kesejahteraan bangsa, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana membentuk atau menyatukan studi struktur organisasi dan sumber daya manusia dalam bekerja untuk mencapai produktivitas yang tinggi pada kualitas data (Nanik Yulianti, 2011). Untuk itu diperlukan kejelasan dalam menafsirkan struktur organisasi agar terbentuk satu penilaian yang seragam diantara pegawai dalam memandang dan menterjemahkan struktur yang ada kedalam tugas – tugas dan wewenangnya dan juga sumber daya manusia, agar dapat mebentuk kualitas data pada perusahaan menjadi lebih baik (Nanik Yulianti, 2011)

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Struktur Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Data"**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian tentang pengaruh Struktur Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia yerhadap Kualitas Data antara lain:

1. Struktur organisasi pada pelaksanaannya di lapangan seringkali menimbulkan ketidakefisienan.
2. Data pada SIPMod tidak dapat diakses oleh SIDJP, dan kelemahan SIDJP yaitu ketika beban kerja tinggi maka kinerja SIDJP menjadi lamban atau bahkan *hang* dan juga dikarenakan *human error.*
3. Kasus penyelewengan yang kerap terjadi di Direktorat Jendral (Ditjen) Pajak, Menteri Keuangan menilai titik permasalahannya terletak pada kualitas dan kapasitas sumber daya manusia.
4. Direktorat Jendral Pajak mempunyai kelemahan pada sumber daya manusia dikarenakan kurangnya pembelajaran dan pelatihan-pelatihan (*training)*.
5. Masalah yang terjadi pada komponen *database* dalam Sistem Informasi Akuntansi Ditjen Pajak yaitu belum terintegrasinya data, terjadi kegagalan migrasi data, *inefisiensi* pemrosesan data dan *redudancy* data.
6. Data yang diberikan wajib pajak kurang lengkap sehingga mengakibatkan kinerja pegawai terhambat dan kualitas datanya belom akurat.
7. Kelemahan pada Direktorat Jenderal Pajak yaitu dari sisi sistem informasi yang berupa data yang kualitasnya belum optimal.
8. Kualitas data dalam SIDJP yang belum baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang ditemukakan di atas, maka Penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap kualitas data pada KPP Kanwil Jabar 1.
2. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data pada KPP Kanwil Jabar 1.
3. Seberapa besar pengaruh struktur organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kulitas data pada KPP Kanwil Jabar 1.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan semata-mata adalah untuk maksud rencana penyusunan skripsi. Adapun pengumpulan data dan informasi yang menjadi titik perhatian dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan struktur organisasi dan kualitas sumber daya manusia pada kulitas data pada KPP Kanwil Jabar 1.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin penulis capai dalam melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasikan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stuktur organisasi terhadap kualitas data pada KPP Kanwil Jabar 1.
2. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data pada pada KPP Kanwil Jabar 1.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stuktur organisasi dan kualitas sumber daya manusia pada KPP Kanwil Jabar 1 terhadap kualitas data pada suatu perusahaan hubungan baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai Pengaruh Struktur Organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu

   Peneliti mengharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat dan selain itu untuk menambah pengetahuan, dan juga memperoleh gambaran langsung mengenai Pengaruh Struktur Organisasi Pengaruh Struktur Organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1.

2. Bagi Instansi Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan dari sisi akademisi mengenai Pengaruh Struktur Organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama, yaitu Pengaruh Struktur Organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data pada KPP di Kanwil Jawa Barat 1.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berencana melaksanakan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat 1. yaitu :

Tabel 1.1
Lokasi Penelitian

No	Nama KPP	Alamat
1.	KPP Pratama Bandung Karees	Jl. Ibrahim Adjie No. 372
2.	KPP Pratama Bandung Cicadas	Jl. Soekarno Hatta N0.781
3.	KPP Pratama Bandung Tegalega	Jl. Soekarno Hatta No. 216
4.	KPP Pratama Bandung Cibeunying	Jl. Purnawarman No. 19-21
5.	KPP Pratama Bandung Bojonegara	Jl. Ir. Sutami No. 1
6.	KPP Pratama Bandung Cimahi	Jl. Amir Mahmud No.574
7.	KPP Pratama Bandung Soreang	Jl. Raya Cimareme No. 205
8.	KPP Pratama Bandung Sumedang	Jl. Ibrahim Adjie No.372
9.	KPP Pratama Bandung Majalaya	Jl. Peta No.7 Lingkar Selatan
10.	KPP Madya Bandung	Jl. Asia Afrika No.114

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian adalah dimulai pada Maret 2012 sampai Agustus 2012.

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
I	**Tahap Persiapan :**						
	1. Bimbingan dengan dosen pembimbing	■	■	■	■	■	
	2. Membuat outline dan proposal skripsi	■					
	3. Mengambil formulir penyusunan skripsi	■					
	4. Menentukan tempat penelitian	■					
II	**Tahap Pelaksanaan :**						
	1. Mengajukan outline dan proposal skripsi	■					
	2. Meminta surat pengantar ke perusahaan	■					
	3. Penelitian di perusahaan		■	■	■		
	4. Penyusunan skripsi	■	■	■	■		
III	**Tahap Pelaporan :**						
	1. Menyiapkan draft skripsi						■
	2. Sidang akhir skripsi						■
	3. Penyempurnaan laporan skripsi						■
	4. Penggandaan skripsi						■