

**PELATIHAN TEKNIS APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA PEKNABARU**

Oleh : Dela Hantrini Prillia

Email : delahp99@gmail.com

Pembimbing : Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina widya, Jl. HR. Subrantas KM 12,5 Simp, Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761632777

Abstract

There is a policy regulation from the Ministry of Finance on the management of regional tax administration which requires technical training for officers who manage regional tax administration and have differences in educational background and competence as well as changes and advances in education and information technology in managing regional tax administration. Therefore, the Pekanbaru City Regional Revenue Agency needs to hold technical training for its apparatus to support the competence of employees in managing regional tax administration. This study aims to describe the implementation of the development of the state civil apparatus through technical training and the factors that influence the implementation of technical training. The type of research used in this study is qualitative research with descriptive analysis. The informants in this study were 5 people. As for data collection techniques by means of observation, interviews and documentation. The results of this study show that the implementation of technical training held by the Pekanbaru City Bapenda is in good condition based on the theory of training indicators proposed by dessler. However, since the COVID-19 pandemic, the pekanbaru city bapenda has not carried out training due to limited apbd and does not have its own training infrastructure.

Keywords: Training, Technical, Technical Training, State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi harus mampu menerapkan, memanfaatkan serta mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi sebagai salah satu pilar utama dalam mengembangkan organisasi. Dengan berlandaskan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teknologi telah mendorong organisasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Organisasi diharuskan untuk mencari jalan atau cara yang lebih efektif dan efisien. Sebagai respon atas hal tersebut, maka organisasi harus secara berkala melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia di instansi pemerintah adalah untuk dapat mendukung sistem administrasi nasional dalam memenuhi fungsi utamanya, yaitu fungsi administrasi, fungsi pembangunan dan fungsi pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan peraturan pemerintah No 101 tahun 2000 yaitu untuk meningkatkan wawasan, keterampilan dan sikap dalam melakukan tugas jabatan struktural dengan profesional sesuai kebutuhan instansi. Peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan melahirkan langkah strategis untuk memecahkan berbagai permasalahan. Sebagai regulator, pemerintah berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.

Priyono & Marnis (2008:96) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan pelatihan. Alasan penting pelatihan dilakukan adalah:

1. Sumber daya manusia menentukan tingkat produktivitas
2. Perubahan Globalisasi
3. Dibutuhkan pegawai yang terampil
4. Perubahan teknologi
5. Tempat kerja yang semakin kompleks
6. Organisasi sadar akan guna dan tujuan pelatihan

Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru memegang peranan penting mendukung tugas pemerintah daerah. Sesuai dengan tanggung jawab badan pendapatan daerah kota pekanbaru yaitu memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat dan memungut pajak daerah untuk kota pekanbaru. Di masa Pandemi Covid-19 banyak kegiatan yang harus terhenti dikarenakan terbatasnya mobilitas keramaian. Hal ini juga berdampak terhadap kegiatan administrasi yang ada di bapenda pekanbaru yang berkaitan dengan realisasi program dan kegiatan di lingkungan Bapenda kota pekanbaru yang tidak mencapai target yang ditetapkan dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai bapenda kota pekanbaru yang fluktuatif yang menandakan pegawai belum dapat bekerja secara konsisten seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Pegawai Bapenda Kota Pekanbaru Tahun 2018 Sampai Dengan Tahun 2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Kerja Pegawai	Kategori
1	2018	128	84,43	Baik
2	2019	135	83,69	Baik
3	2020	143	83,93	Baik
4	2021	158	84,75	Baik
5	2022	159	82,57	Baik

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2022

Berdasarkan data dari laporan kinerja pegawai bapenda kota pekanbaru diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai terus mengalami perubahan yang disebabkan oleh adanya mutasi promosi hal ini berdampak terhadap nilai kerja pegawai yang juga mengalami fluktuatif dimulai dari awal pandemi tahun 2020 hingga sekarang. Adanya mutasi promosi pegawai yang terus berubah setiap tahunnya menjadi penyebab perlu diadakannya pelatihan teknis bagi pegawai lama maupun pegawai yang dimutasi.

Badan pendapatan daerah kota pekanbaru juga menciptakan sebuah teknologi informasi yang terbaru serta peraturan perpajakan yang terus mengalami perubahan sesuai zamannya. Salah satunya dengan Sistem Informasi Manajemen Objek Pajak (SISIMOP), sistem ini terintegrasi untuk mengolah informasi/data objek dan subjek pajak bumi dan bangunan dengan bantuan teknologi informasi. Selain itu juga bapenda kota pekanbaru juga menciptakan inovasi aplikasi terbaru yaitu Smart-Tax. Aplikasi ini memudahkan wajib pajak dalam melaporkan pajak daerahnya agar lebih efektif dan efisien. Bapenda Pekanbaru juga memiliki pegawai aparatur yang berbeda karakter baik dari segi umur, jenjang pendidikan maupun kompetensi yang dimiliki.

Perbedaan latar belakang pendidikan dan kompetensi pegawai bapenda kota pekanbaru yang tidak merata dan bertingkat, serta untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih serta kemajuan peraturan perpajakan terbaru, bapenda kota pekanbaru perlu mengembangkan sumber daya aparaturnya dengan pelatihan yang relevan langsung dengan tugas wilayah kerja masing-masing pegawai dalam memberikan pelayanan pajak daerah kepada masyarakat.

Pelatihan teknis dilaksanakan untuk seluruh pegawai aparatur maupun pegawai tenaga harian lepas di bapenda kota pekanbaru, yang dilaksanakan pada bulan April 2019 hingga bulan November 2020. Materi yang diberikan bervariasi dan sudah berdasarkan kebutuhan pegawai atas tanggung jawab pekerjaan masing-masing pegawai, dengan tujuan untuk dapat memperoleh wawasan, keterampilan dan keahlian. Bapenda kota pekanbaru melakukan pelatihan bagi pegawainya setiap tahun. Hal ini menjadi tujuan untuk membentuk mutu aparatur, terutama hal dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan penulis tertarik untuk melakukan

penelitian tentang **Pelaksanaan Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru**

2. Rumusan Masalah

Dari permasalahan diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru?
2. Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui dan Mendeskripsikan Pelaksanaan Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru.
2. Mengetahui dan Mendeskripsikan Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru.

4. Manfaat Penelitian

Sedangkan kegunaan melakukan penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan dan masukan dan koreksi bagi pihak berwenang dalam hal ini Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru dalam hal pelaksanaan pelatihan teknis bagi pegawai yang mengelola administrasi pajak daerah.

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah referensi kepastakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya Program Studi Ilmu Administrasi Publik, serta menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang membahas permasalahan yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Sumber Daya Aparatur

Pengertian Pelatihan (Training) menurut (Flippo:1976) merupakan salah satu aspek pengembangan pegawai yang berguna untuk memperbesar kemampuan sumber daya manusia, sehingga dapat memperbaiki kehidupan baik bagi dirinya maupun untuk orang lain. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai, meningkatkan moral pegawai, mengurangi pengawasan, mengurangi kecelakaan dan meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

Menurut Pusklat Pegawai Depdiknas (2003:2) menyatakan "Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standard." Sedangkan menurut E. Sikula pada Mangkunegara (2003: 50) menyatakan : "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas." Selanjutnya Rivai (2014:164) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan pengertian pelatihan lainnya dikemukakan oleh Armstrong yang menyatakan, bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang secara terorganisir untuk memperbaiki kinerja pegawai. Selain itu, menurut Mondy pelatihan merupakan suatu aktivitas yang telah disusun secara sistematis untuk memberikan pengetahuan bagi pegawai, agar mampu menjalankan pekerjaan pada masa sekarang dengan baik. Sedangkan menurut Ivancevich yang dikutip oleh Walukow, Roring dan Tampi, menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mengubah perilaku pegawai agar bekerja semakin baik sehingga dapat mewujudkan tujuan instansi. P

Berdasarkan beberapa konsep dari pengertian pelatihan diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa pelatihan adalah

program terencana yang dilaksanakan oleh instansi atau organisasi dengan maksud untuk membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta merubah perilaku atau sikap pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, sumber daya manusia yaitu orang yang mengupayakan terwujudnya sasaran lembaga. Rivai juga berpendapat, bahwa sumber daya manusia ialah individu yang memiliki kesiapan, kemauan serta keinginan untuk memberikan kontribusinya dalam mewujudkan visi misi lembaga. Dalam setiap aktivitas instansi, sumber daya manusia memegang fungsi utama. Hal tersebut membuktikan, bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama yang perlu di perhatikan beserta seluruh kebutuhannya.

Sumber daya manusia dimaksud disini ialah Aparatur Sipil Negara atau ASN yang kemudian sebagai penggerak organisasi birokrasi dalam pengelolaan pemerintahan guna menyiapkan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur sipil negara memiliki peran yang sangat penting dalam reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan kapasitas sumber daya manusia. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam peraturan ini adalah:

1. Aparatur sipil negara disingkat ASN adalah sebuah profesi pegawai negeri dengan perjanjian kerja yang bertugas pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil disingkat PNS adalah pegawai negeri yang diangkat dan ditugaskan untuk bekerja pada instansi pemerintah atau melakukan tugas pemerintah lainnya dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh undang-undang.
3. Pegawai pemerintah yang dikontrak berdasarkan perjanjian disingkat PPPK merupakan warga negara Indonesia yang mencapai kualifikasi tertentu dan ditugaskan dengan perjanjian kontrak untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara yaitu, pengelolaan aparatur sipil negara diatur yang terdiri dari kepengurusan asn dan pppk dan harus diatur secara menyeluruh melalui penerapan norma, standar dan prosedur. Tujuan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 untuk meningkatkan tata kelola terhadap pelayanan kepada masyarakat, karena pegawai negeri sipil bukan hanya mengabdikan pada atasan, tetapi terhadap masyarakat.

Pelatihan sumber daya aparatur merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang penting. Menurut Mangkuprawiro yang dikutip oleh Umi dan Nurmida, pelatihan sumber daya aparatur merupakan aktivitas mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta supaya pegawai mampu bekerja dengan baik dan menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Pelatihan sumber daya manusia juga akan membantu instansi dalam mengatasi adanya kekusangan kemampuan pegawai yang dapat mengganggu efektivitas kerja dalam instansi. Dengan demikian, pelatihan sumber daya aparatur memiliki peranan yang berguna bagi lembaga dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan dan output instansi.

Metode dan Jenis Jenjang Pelatihan Sumber Daya Aparatur

Metode pelatihan adalah suatu proses atau cara yang teratur yang bisa memberikan pemahaman secara luas dan dapat membuat kondisi tertentu dalam penyelenggaraan pelatihan untuk mendongkrak pengembangan peserta secara efektif. Adapun metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan menurut Dessler (2000) yaitu:

- a. Pelatihan ditempat kerja (On the job training),
- b. Pelatihan instruksi jabatan (Job instruction training),
- c. Pembelajaran (Lectures)
- d. Pelatihan audio visual (Audio visual training),

- e. Pembelajaran terprogram (Programmed learning),
- f. Pelatihan serambi atau simulasi (Vestibule or simulated training),
- g. Pelatihan berdasarkan komputer (Training computer assisted instruction).

Jenis Diklat menurut Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 dibagi menjadi dua yaitu:

1. Diklat Prajabatan

Pelatihan diklat prajabatan adalah syarat bagi calon pegawai negeri sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) selambat-lambatnya dilakukan 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.

2. Diklat Dalam Jabatan

Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Macam-macam Diklat dalam jabatan diantaranya:

- a. Diklat kepemimpinan
- b. Diklat Fungsional
- c. Diklat Teknis

Tujuan Pelatihan Sumber Daya Aparatur

Bersumber pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 terkait pelatihan pegawai negeri sipil pelatihan bertujuan untuk:

1. Diklat prajabatan, merupakan prasyarat untuk menjabat sebagai pns.
2. Diklat dalam jabatan terbagi menjadi :
 - a. Diklat kepemimpinan diterapkan agar memperoleh ilmu kepemimpinan bagi pejabat negara berdasarkan jabatan struktural
 - b. Diklat fungsional diterapkan agar mencapai persyaratan kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional.
 - c. Diklat teknis dilaksanakan untuk memenuhi kualifikasi kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan beban pekerjaan pns.

Proses Pelatihan Sumber Daya Aparatur

Proses pelatihan sumber daya aparatur merupakan susunan sistem yang menanamkan integritas baik kepada peserta pelatihan. Sebelum memulai proses pelatihan ada baiknya menentukan langkah-langkah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Kesenjangan dan masalah diidentifikasi, proses pelaksanaan pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Dessler (2015), indikator dalam pelatihan dibagi dalam lima kategori:

- a. Instruktur
- b. Peserta diklat
- c. Metode diklat
- d. Materi pelatihan
- e. Tujuan pelatihan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan data primer maupun sekunder yang disertai dengan fenomena berita yang ada di media massa. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting dalam mengumpulkan data dalam pelaksanaan pelatihan aparatur sipil negara pada badan pendapatan daerah kota pekanbaru melalui beberapa informan yang telah peneliti tetapkan, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dengan wawancara mendalam.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas/Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru Yang Beralamat Di Jl. Teratai Atas No.81, Pulau Karam, Kec. Sukajadi. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan Badan pendapatan daerah kota pekanbaru merupakan salah satu instansi pemda yang sibuk dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pengelolaan administrasi pajak daerah. Bapenda kota pekanbaru memiliki pegawai yang berbeda karakter kompetensi dan kebutuhan. Tak lain halnya dengan masyarakat yang hadir untuk dilayani oleh aparatur, tentunya aparatur yang tersedia tidak hanya memberikan pelayanan begitu

saja tetapi perlu mengerti dan paham tentang tugas jabatan mereka. Hal ini bisa didapatkan dengan mengikuti program pelatihan untuk menunjang kebutuhan pegawai.

3. Informan Penelitian

Peneliti melakukan wawancara dengan informan lain, sampai penelitian kredibel untuk memperoleh informasi yang diperlukan, dengan penggunaan teknik *purposive sampling* mengenai penilaian peneliti tentang informan yang bisa dijadikan narasumber penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah pejabat/birokrat yang berperan di badan pendapatan daerah kota pekanbaru dan bertanggung jawab atas pengurusan dokumen-dokumen yang dikembangkan oleh aparatur sipil negara diyakini mempunyai informasi penting yang relevan dengan kepentingan tujuan dan harapan peneliti. Informan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel.2 Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan
1.	Recko Roendra, S.STP	Kepala Bidang Pajak Daerah I
2.	Mutia Damaika, SE, M.Si	Pegawai Bidang Pajak Daerah I / Peserta Pelatihan
3.	Darlisnani	Pegawai Bidang Pajak Daerah I / Peserta Pelatihan
4.	Arif Rahman, ST	Pegawai Bidang Pajak Daerah I / Peserta Pelatihan
5.	R.Riofajar, S.Hut	Pegawai Pengendalian Pajak Daerah / Peserta Pelatihan

Sumber : Olahan Peneliti, 2022

4. Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi atau keterangan-keterangan dari suatu hal yang diperoleh yang dapat dijadikan sebuah anggapan atau fakta, dalam penelitian ini data terdiri dari primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan yang menjadi subjek penelitian oleh peneliti, yang didapatkan melalui observasi dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data olahan sumber kedua yang diperoleh secara tidak langsung, seperti : Penelitian Terdahulu, Jurnal, buku-buku, internet media massa dan sumber lainnya yang relevan sebagai penunjang kelengkapan dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada periode bulan Juli 2022, penelitian ini dilakukan secara bertahap dari observasi, pengumpulan data, serta dokumentasi dan wawancara dengan beberapa informan yang telah dipilih oleh peneliti sebagai narasumber atau informan-informan dalam penelitian yang sesuai dengan penelitian ini.

6. Analisis Data

Miles dan huberman (1984) mempresentasikan bahwa kegiatan menganalisis data kualitatif dilakukan saling berhubungan dan dilakukan secara kontinu hingga selesai. Langkah yang terdapat saat menganalisis data adalah data reduction, data display dan conclusion/verification. Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk menemukan fakta yang mudah dipahami. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan reduksi data, penyajian data dan menyimpulkan atau memverifikasi data-data secara fakta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru

1) Instruktur, instruktur pelatihan teknis yang ditunjuk oleh badan pendapatan daerah kota pekanbaru dalam mengelola atau mengatur jalannya pelatihan sudah sesuai syarat kualifikasi. Hal ini dapat dilihat bahwa

bapenda kota pekanbaru mengundang orang yang berkompeten dan ahli dibidangnya, selain memiliki pengalaman yang luas dalam mengelola administrasi pajak daerah seperti direktorat jendral pajak maupun pihak kemenkeu.

- 2) Trainee atau Peserta, para pegawai yang mengikuti pelatihan teknis ini sangat antusias dalam mengembangkan kemampuannya karena difasilitasi oleh pimpinan melalui pelatihan teknis.
- 3) Metode, pegawai sebagai trainee disini memahami materi yang disajikan. Sebab metode yang disajikan sangat sederhana dan sesuai terkait materi yang dibutuhkan untuk melatih pegawai/trainee.
- 4) Materi yang disajikan untuk peserta pelatihan selama pelaksanaan pelatihan teknis sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai. Akan tetapi bagaimana peserta dapat mengaplikasikan materi yang telah diberikan oleh instruktur dalam pekerjaan mereka yaitu mengelola administrasi pajak daerah.
- 5) Tujuan pelatihan telah tercapai secara ril, hal ini didasari dari hasil wawancara bersama informan terkait pelaksanaan pelatihan teknis, peserta memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengetahuan dan pengalaman baru setelah pelatihan, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dalam pengelolaan pajak daerah dan melayani berbagai kebutuhan wajib pajak.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Pelatihan Teknis Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan teknis yang diadakan oleh badan pendapatan daerah kota pekanbaru, yaitu diantaranya:

- (1) faktor pendukung:
 - a. Adanya regulasi kebijakan terkait pengelolaan administrasi pajak daerah yang mewajibkan adanya pelatihan

teknis bagi petugas yang mengelola administrasi pajak daerah

- b. Kepemimpinan mendukung pengembangan kompetensi teknis pegawai melalui pelatihan teknis.

(2) faktor penghambat:

- a. Sarana prasarana, bapenda belum memiliki sarana prasarana pelatihan sendiri seperti ruang pelatihan sendiri, yang membuat pelatihan teknis berlangsung di luar kantor dan biaya yang pelatihan diluar kantor ini akan jauh lebih besar daripada diadakan didalam kantor.
- b. Sejak pandemic covid-19, badan pendapatan daerah kota pekanbaru sudah 2 tahun ini sejak awal pandemic hingga saat ini belum melaksanakan kembali pelatihan teknis secara offline dikarenakan adanya aturan pembatasan mobilitas keramaian dan terbatasnya anggaran apbd selama pandemic untuk pelatihan teknis ini. Bapenda kota pekanbaru juga melakukan pelatihan secara online, namun mnegalami kendala seperti ketidakstabilan jaringan yang mengganggu kelancaran pelatihan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil wawancara bersama informan terkait pelaksanaan pelatihan teknis, peserta memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengetahuan dan pengalaman baru setelah pelatihan, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dalam pengelolaan pajak daerah dan melayani berbagai kebutuhan wajib pajak. Karena sedang didalam masa pandemi pelatihan teknis ini sempat ditunda selama tahun 2021 dan dilanjutkan kembali secara online pada awal tahun 2022 dengan mengalami beberapa kendala seperti jaringan yang kurang stabil pada saat pelatihan teknis online berlangsung yang mengakibatkan tidak terserapnya materi yang disampaikan dengan baik.

2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian mengenai Pelatihan Teknis Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru, ada beberapa saran yang ditujukan terkait:

- a. Pelaksanaan pelatihan teknis yang diadakan oleh badan pendapatan daerah kota pekanbaru sudah dalam kategori baik. Akan tetapi lebih ditingkatkan lagi kedepannya kualitas maupun kuantitas dari indikator pelatihan seperti instruktur, peserta pelatihan, metode yang digunakan, materi yang diberikan serta feedback pegawai setelah mengikuti pelatihan.
- b. Dalam melaksanakan pelatihan teknis sebaiknya bapenda kota pekanbaru menyediakan ruangan pelatihan sendiri dan bekerjasama dengan perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan teknis agar pelatihan ini tidak berhenti karena keterbatasan dana apbd dan fasilitas pelatihan yang jauh dari kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (1997). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. Gava Media.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi terjemahan*. PT. Prenhallindo.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara Aa Prabu. (2011). *Sumber Daya Manausia*, PT. Remaja Rosda Karya
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Siagian, S. P. (1983). *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sikula, A. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Skripsi dan Jurnal:**
- Elfrianto. (2016). *MANAJEMEN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN*, Jurnal EduTech, Vol. 2, No. 2, 20, 48.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195–203.
- Marini Zakiyatul Umi dan Ida Nurmidia. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta, e-Proceeding of Management*, Vol. 5, No. 1.
- Manalu, M. (2018). *PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH DESA (studi kasus desa aek korsik kecamatan aek kuo kabupaten labuhan batu utara)*.
- Meylisa Thesa Walukow, Meike Roring, dan Johny R.E Tampi. (2016). *PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 4.
- Rusliadi. (2020). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN TEKNIS DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN TAKALAR*.
- Shofa, D. A. (2021). *ANALISIS PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOJONEGORO*.
- Supri, A. (2021). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI APATAUR SIPIL NEGARA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR*.
- Vizzya, R., & Alfrianty, T. W. (2017). , Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Famele Daily Network. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 129–137.
- Yohan Hakki. (2019). *PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PP No. 101 TAHUN 2000 DI BALAI DIKLAT KEUANGAN MEDAN*.
- Peraturan Perundang-Undangan:
Indonesia, (PP) No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 207/PMK.07/2018 Tentang Pedoman Penagihan dan Pemeriksaan Pajak Daerah
Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 170 Tahun 2018 terhadap perubahan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 119 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru