

# Memilih Dirjen Pajak<sup>1</sup>

**Yustinus Prastowo**

[yustinus.prastowo@cita.or.id](mailto:yustinus.prastowo@cita.or.id)

[jpras07@gmail.com](mailto:jpras07@gmail.com)

<http://www.cita.or.id>

Kementerian Keuangan melakukan seleksi terbuka untuk memilih direktur jenderal pajak. Ini merupakan sebuah terobosan penting yang patut diapresiasi di tengah krisis kepercayaan terhadap birokrasi. Melalui proses ini diharapkan Direktorat Jenderal Pajak dipimpin orang yang kompeten, berintegritas, dan berani membuat terobosan-terobosan baru. Namun apabila kita mencermati ketentuan dan proses yang sedang terjadi, tampaknya kita tidak dapat menaruh harapan terlampau besar. Agar tak justru membenarkan tuduhan pencitraan, Menkeu dan Panitia Seleksi harus bekerja keras untuk mendapatkan yang terbaik.

## Mengkritisi Proses Seleksi

Seleksi terbuka dirjen pajak menjadi penting karena merupakan upaya untuk mendapatkan sosok ideal yang akan memimpin Ditjen Pajak – institusi yang bertanggung jawab terhadap 70% penerimaan APBN. Dirjen Pajak yang baru setidaknya akan menghadapi tiga tantangan besar. Pertama, mengamankan target penerimaan pajak yang dalam lima tahun terakhir tidak pernah tercapai. Kedua, memulihkan kewibawaan institusi melalui penegakan hukum, pengembangan sistem administrasi perpajakan, dan kerjasama kelembagaan yang baik. Ketiga, mengawal proses transformasi kelembagaan dengan membangun otoritas pajak yang kuat, kredibel, dan profesional.

Seleksi terbuka idealnya dilakukan untuk menjawab tiga tantangan besar itu karena melalui cara biasa kemungkinan akan sulit memenuhinya. Kita mencari dirjen pajak yang kompeten, berintegritas, dan memiliki kualitas kepemimpinan yang baik. Namun harapan itu kandas karena sejak awal karena Panitia Seleksi (Pansel) tidak membuka kesempatan bagi peserta di luar Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk ikut proses seleksi. Berbagai persyaratan dan kriteria yang disusun pun pada akhirnya hanya dapat dipenuhi oleh pejabat dari Ditjen Pajak dan sedikit PNS di luar Ditjen Pajak. Terlepas dari terpilih atau tidak, kandidat non PNS dapat memberi warna tersendiri bagi proses seleksi, karena latar belakang profesionalitas yang beragam akan menjadi *benchmark* kualitatif bagi kandidat dari PNS.

---

<sup>1</sup> Pernah dimuat di Majalah Tempo edisi 20 Desember 2014  
[www.cita.or.id](http://www.cita.or.id) / 2015

Proses seleksi yang buruk ini terjadi karena tidak didahului dua hal. Pertama, analisis untuk memperoleh pemahaman yang baik dan komprehensif atas apa yang sedang terjadi di Ditjen Pajak, termasuk problem, tantangan, kebutuhan, dan harapan. Kedua, kriteria dirjen pajak yang dirumuskan berdasarkan analisis yang dilakukan. Hal ini terkonfirmasi dengan berbagai kejanggalan yang terjadi. Pansel tercatat dua kali mengubah kriteria atau persyaratan, membuat pengumuman susulan peserta yang lolos seleksi administrasi, meloloskan calon peserta yang secara administratif diduga tidak memenuhi syarat, dan terakhir ujian penulisan makalah yang tak bisa diuji silang oleh publik dan justru menggugurkan beberapa peserta yang selama ini memiliki reputasi dan kompetensi perpajakan yang baik.

#### Uji Publik dan Risiko Delegitimasi

Kini proses seleksi telah memasuki tahap uji publik. Pansel telah menetapkan sebelas kandidat yang berhak mengikuti proses uji publik. Pansel akan menjangking masukan, tanggapan, dan kritik dari masyarakat, khususnya soal integritas dan rekam jejak. Untuk mendapatkan dirjen pajak yang ideal, Pansel sebaiknya segera mengambil langkah-langkah penting. Pertama, konfirmasi dan klarifikasi ke KPK dan PPATK untuk mendeteksi potensi tindak pidana korupsi. Hal ini penting karena dirjen pajak adalah orang yang akan melakukan penegakan hukum terhadap wajib pajak yang bermasalah. Dirjen Pajak yang bermasalah hanya akan menjadi sasaran tembak dan beban organisasi. Kedua, konfirmasi ke Kepolisian Negara RI dan Badan Intelijen Negara untuk melacak potensi tindak pidana lainnya dan catatan buruk yang berpotensi merugikan publik. Ketiga, diskusi publik untuk membedah visi, misi, kompetensi, dan komitmen kandidat di hadapan para pakar perpajakan, hukum, ekonomi, dan komunitas pajak.

Kita berharap seleksi ini menghasilkan dirjen pajak baru yang mampu menjawab tantangan meski Pansel meninggalkan lubang gelap karena tak pernah menyusun kriteria dirjen pajak yang diharapkan. Boleh jadi seleksi tak mendapatkan dirjen pajak yang diharapkan publik, misalnya karena ada cacat integritas. Kita memang tak sedang mencari malaikat yang suci bersih dan luput dari dosa masa lalu, namun itu bukan pembenaran untuk membiarkan seleksi berlangsung serampangan dan berakhir tanpa hasil yang baik. Karena melempar dadu bukan pilihan yang baik, Menkeu dan Pansel seyogianya mengedepankan objektivitas, transparansi, dan mengutamakan kepentingan publik. Siapa pun yang terpilih melalui proses yang *fair* harus didukung demi tercapainya penerimaan pajak bagi pembangunan, meski kita maklum tak akan lahir dirjen pajak sefenomenal Susi Pudjiastuti!

## Biografi Penulis



### Yustinus Prastowo

- Direktur Eksekutif CITA  
(Center for Indonesia Taxation Analysis) Jakarta
  - Peneliti Kebijakan Perpajakan pada Perkumpulan Prakarsa
  - Alumnus Pascasarjana STF Driyarkara Jakarta
- Email :  
*yustinus.prastowo@cita.or.id*  
*jpras07@gmail.com*

