

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam Implementasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.01/2011 di KPPN Kudus sudah dapat dikatakan berhasil.

Hal ini dilihat dari peran dan komunikasi para aktor yang baik sehingga dapat melaksanakan semua mekanisme sesuai dengan ketentuan dan ketetapan. Ditambah lagi keberadaan mesin absen elektronik/ *Handkey* yang berfungsi dengan baik di KPPN Kudus sehingga menjadikannya sebagai sarana dan prasarana pendukung utama dalam Implementasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.01/2011 ini.

2. Tujuan dari Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.01/2011 adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan. Setelah adanya Implementasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.01/2011 ini di KPPN Kudus, ternyata membawa dampak yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di KPPN Kudus. Hal ini dilihat dari meningkatnya kedisiplinan waktu dan keteraturan kerja pegawai KPPN

Kudus sehingga berdampak pada ketepatan dan kecepatan pegawai

KPPN Kudus dalam melaksanakan tugas/ pekerjaannya.

3. Faktor pendukung dalam Implementasi Peraturan Menteri Keuangan

Nomor 214/PMK.01/2011 di KPPN Kudus, adalah :

a. Rincinya dari peraturan tersebut yang kemudian diperjelas

melalui SE-10/SJ/2012 dan SE-22/PB/2012, membuat segala

ketentuan dan ketetapan peraturan ini mudah dimengerti dan

dipahami oleh semua pegawai KPPN Kudus;

b. Sikap dari pegawai KPPN Kudus yang bersedia menerima segala

ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor

214/PMK.01/2011, baik ketentuan jam masuk-pulang kerja;

ketentuan pemotongan TKPKN; maupun ketentuan pembuatan

surat keterangan/ pernyataan, hal ini dikarenakan para pegawai

tidak ingin dikenakan pemotongan TKPKN.

c. Suasana dan Kondisi KPPN Kudus yang nyaman, seperti ruangan

kerja yang bersih dan tertata rapi, berAC, dan memiliki fasilitas

yang lengkap membuat para pegawai KPPN betah berada di kantor

sehingga tercipta kedisiplinan dalam bekerja.

4. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Menteri Keuangan

Nomor 214/PMK.01/2011 di KPPN Kudus adalah :

a. Faktor di luar dugaan yang terjadi pada pegawai seperti pegawai

yang lupa absen, pegawai yang tiba-tiba sakit dan tidak dapat

masuk bekerja, serta pegawai yang terjebak macet saat berangkat

bekerja sehingga membuat pegawai tersebut terlambat masuk kantor. Namun hal-hal ini merupakan hal yang wajar dan berada di luar kehendak pegawai.

b. Beban kerja dari penanggung jawab sistem kehadiran elektronik unit kerja di KPPN Kudus yaitu Bapak Onesimus Sudarno yang terlalu besar. Hal ini dikarenakan jabatan ganda yang beliau jabat yaitu sebagai Kepala Seksi Verifikasi dan Akuntansi serta sebagai pejabat sementara (pjs) Kepala Sub-bagian umum, membuat beliau kurang efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai penanggung jawab sistem kehadiran elektronik unit kerja di KPPN Kudus.

5. Keberhasilan implementasi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.01/2011 dalam meningkatkan kedisiplinan waktu pegawai dan meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai KPPN Kudus menunjukkan bahwa dalam upaya mereformasi sebuah birokrasi tidak hanya diperlukan sebuah pemberian *reward* saja (pemberian TKPKN), tetapi juga diperlukan sebuah *punishment* juga yakni berupa pemotongan TKPKN bagi individu yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu.

6. Masih terdapat celah dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.01/2011, yaitu tidak adanya sistem absen elektronik pada saat jam istirahat kerja. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai di KPPN Kudus masih terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat

kerja selesai. Meskipun keterlambatan hanya berkisar antara 5-10 menit, tapi tetap saja hal ini merupakan sebuah pelanggaran jam kerja.

B. Saran

1. Dengan keberhasilan Implementasi Peraturan Menteri Keuangan

Nomor 214/PMK.01/2011 sebagai sebuah upaya penegakan disiplin sehingga meningkatkan Profesionalitas Kinerja di KPPN Kudus, maka regulasi ini dapat dijadikan contoh untuk pembuatan regulasi baru dalam menanggulangi permasalahan kedisiplinan yang umumnya terjadi di seluruh pegawai negeri sipil di Indonesia. Misalnya saja dapat digunakan untuk ide pembuatan Peraturan Daerah yang mengatur tentang pemotongan penghasilan bagi PNS yang melanggar kedisiplinan waktu bekerja, dan tentunya didukung dengan sistem absen elektronik.

2. Agar tidak tidak terjadi kasus seperti Bapak Onesimus Sudarno.

Apabila terjadi kekosongan jabatan, lebih baik untuk segera mengganti kekosongan tersebut secepatnya, sehingga pejabat sementara (pjs) seperti Bapak Onesimus Sudarno tidak terlalu lama untuk mengemban beban yang besar. Karena beban kerja yang besar ini dapat mempengaruhi efektifitas kerja seorang pegawai.

3. Melihat adanya pelanggaran terhadap ketentuan jam istirahat di KPPN

Kudus, maka peneliti memberikan saran:

a. Untuk KPPN Kudus,

Diperlukan ketegasan dari pimpinan baik dari Kepala Kantor,

Kepala Seksi, maupun Kepala Sub Bagian kepada para staf

pegawainya yang melakukan pelanggaran terhadap jam istirahat

kerja, meskipun pelanggarannya tidak begitu signifikan.

b. Untuk Kementerian Keuangan

Dalam penyempurnaan upaya penegakan disiplin, lebih baik dibuat

ketentuan absen elektronik untuk jam istirahat. Yaitu

pemberlakuan absen elektronik saat keluar dan masuk kembali

pada jam istirahat, sehingga tidak ada pelanggaran terhadap jam

istirahat kerja.