

BAB IV

SIMPULAN

Dari pemaparan yang telah disampaikan penulis pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam hal budaya organisasi di KPP Pratama Sidoarjo Barat dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. KPP Pratama Sidoarjo Barat merupakan organisasi terbuka yang berorientasi pada pelayanan publik;
 - b. Budaya Organisasi pada KPP sama dengan Kemenkeu pada umumnya dan DJP khususnya;
 - c. Budaya Organisasi pada KPP ialah melaksanakan nilai-nilai Kemenkeu yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan. Serta dengan menjalankan kode etik dan perilaku DJP;
 - d. Budaya organisasi yang diciptakan budaya positif yang bersifat membangun dan memelihara iklim kerja yang sehat; dan
 - e. Individu yang cocok dengan budaya organisasi di kantornya cenderung mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi.

2. Dalam hal pola mutasi di lingkungan DJP dapat ditarik kesimpulan berupa:
 - a. Mutasi pada Kemenkeu terbagi menjadi tiga bagian yaitu dalam unit JPT Madya, antar-unit JPT Madya, antar-instansi pemerintah;
 - b. Mutasi dapat dilaksanakan karena penugasan organisasi atau permintaan sendiri;
 - c. Mutasi dalam atau antar-unit JPT Madya dapat dilakukan setelah menduduki jabatan atau penugasan paling singkat 2 tahun;
 - d. Peraturan mutasi pada Direktorat Jenderal Pajak diatur dalam Per-01/PJ/2012 sebagaimana diubah dengan perubahan terakhir PER-25/PJ/2015 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang bersifat rahasia khusus untuk DJP. Namun, peraturan tersebut masih berdasarkan PMK Nomor 130/PMK.01/2013 yang sekarang telah digantikan dengan PMK Nomor 224/PMK.01/2020;
 - e. Penerapan mutasi pada DJP telah sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - f. Kritik dan saran terkait peraturan mutasi terdiri dari, kejelasan pola penempatan di suatu wilayah, waktu mutasi lebih terukur dan jelas, dan mutasi seharusnya tidak melihat kinerja pegawai saja; dan
 - g. Mutasi berdampak positif dan negatif tetapi lebih condong ke dampak positif.

3. Dalam hal peran budaya organisasi terhadap mutasi pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Proses adaptasi bergantung pada masing-masing individu bagaimana menyikapinya;
 - b. Kondisi kantor mempengaruhi proses adaptasi pegawai baru akibat mutasi;
 - c. Budaya organisasi pada DJP yang positif berperan mempermudah adaptasi pegawai baru akibat mutasi;
 - d. Semua kantor DJP memiliki budaya organisasi yang relatif sama sehingga mutasi sudah menjadi hal yang biasa;
 - e. Penerapan dan pelaksanaan nilai integritas menjadikan lingkungan KPP yang positif dan bersih tidak ada tindakan bullying, kekerasan, senioritas, dan sebagainya;
 - f. Penerapan dan pelaksanaan nilai profesional membuat pegawai mengedepankan rasa satu jiwa yang kuat yaitu bersama-sama menghimpun penerimaan negara, maka sinergi dan kerja sama antara pegawai sangat matang;
 - g. Penerapan dan pelaksanaan nilai sinergi dapat menyatukan semua pegawai dari berbagai macam latar belakang tidak terkecuali pegawai lama dan pegawai baru akibat mutasi;
 - h. Penerapan dan pelaksanaan nilai pelayanan pada internal pegawai menghilangkan jarak antar pegawai lama dan baru sehingga mempercepat adaptasi dan meningkatkan kinerja; dan

- i. Penerapan dan pelaksanaan nilai pelayanan membuat semua pegawai terus berbenah dan meningkatkan rasa solidaritas, rasa satu jiwa dan membuat lingkungan kerja yang lebih guyub lagi.