

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Istilah bea cukai adalah gabungan dari dua kata bea dan cukai untuk mempermudah penyebutan atau pengucapannya. Bea dan cukai adalah tindakan pungutan negara terhadap barang ekspor dan impor serta barang lain dengan sifat khusus. Dalam pelaksanaannya, bea dan cukai menjadi wewenang Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) atau disebut lembaga kepabeanan.

DJBC memiliki tugas untuk melaksanakan kepabeanan dan cukai yang tepat sasaran untuk pertumbuhan industri dalam negeri, mengatur dan menetapkan prosedur kepabeanan dan cukai untuk memperlancar kegiatan ekspor-impor dan mewujudkan iklim usaha yang kondusif, mengawasi keluarnya barang ekspor dan masuknya barang impor yang berdampak negatif untuk melindungi masyarakat, menerapkan sistem manajemen resiko yang handal serta penindakan yang tegas dan tepat untuk pengawasan kegiatan ekspor, impor, dan kegiatan kepabeanan atau cukai lainnya, mengawasi, mengendalikan, dan membatasi produksi serta peredaran barang yang dianggap memiliki karakteristik membahayakan bagi masyarakat melalui instrumen cukai yang adil dan seimbang, dan mengoptimalkan pendapatan negara melalui bea masuk, bea keluar, dan cukai untuk meningkatkan pembangunan nasional.

Visi dan misi untuk menjalankan perusahaan yang fokus dan visioner, manajemen harus memetakan tujuan/keinginan/aspirasi utama para pendiri dan pemangku kepentingan lainnya ke dalam visi masa depan yang realistis dalam kerangka waktu tertentu yang dituangkan dalam bentuk misi perusahaan dengan melihat. Visi perusahaan untuk menentukan arah strategis yang tepat dan membangun keyakinan dan tindakan yang kuat dalam bentuk nilai-nilai perusahaan. Dinamika perkembangan bisnis dan tantangan perusahaan mengarahkan manajemen untuk menyelaraskan misi, visi dan nilai-nilai perusahaan dengan tujuan mentransformasikan budaya perusahaan dan perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan, dengan visi menjadikan Institusi Kepabeanan dan Cukai Terkemuka di Dunia. Visi DJBC mencerminkan cita-cita tertinggi DJBC dengan lebih baik melalui penetapan target yang menantang dan secara terus-menerus terpelihara di masa depan. Sedangkan misinya yaitu memfasilitasi perdagangan dan industri; menjaga perbatasan dan melindungi masyarakat Indonesia dari penyelundupan dan perdagangan illegal; dan mengoptimalkan penerimaan negara di sektor kepabeanan dan cukai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pejabat Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai (PF PBC) Ahli Pertama di KPPBC TMP Cikarang, ada perubahan peraturan yang terjadi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan berimplikasi pada kinerja pegawai dikarenakan adanya perbedaan tugas pokok dan fungsi pada tiap pekerjaannya.

Pada saat ini pelaksanaan tugas pokok Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama bisa melaksanakan tugas lintas sub unsur karena dalam hal pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama sangat sedikit, maka atasan langsung dapat menugaskan pejabat fungsional PBC Ahli Pertama tersebut untuk melaksanakan kegiatan pada Sub Unsur sesuai ketentuan yang berlaku dengan penugasan dari atasan langsung dengan ketentuan:

1. Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama memiliki kompetensi untuk melaksanakan butir kegiatan Sub Unsur lain tersebut
2. Butir kegiatan pada Sub Unsur lain tersebut memiliki jenjang jabatan yang sama atau jenjang jabatan setingkat lebih tinggi dengan jenjang jabatan Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama tersebut.

Sebagai contoh Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama pada Sub Unsur Penelitian Dokumen (PBC Peneliti Dokumen) yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Subseksi yang membidangi kepatuhan internal dapat ditugaskan untuk melaksanakan kegiatan pada Sub Unsur Kepatuhan Internal di bidang Kepabeanan dan Cukai.

Selanjutnya, adanya perubahan tugas untuk Pejabat Fungsional PBC yaitu Pelaksanaan Tugas Limpah Atas. Selain mengerjakan butir kegiatan sesuai dengan jenjang jabatannya, seorang Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama juga dapat mengerjakan butir kegiatan satu tingkat di atasnya (limpah atas). Dengan begitu, terdapat Pejabat Fungsional PBC pada jenjang jabatan tertentu akan

mendapatkan kekurangan secara Analisis Beban Kerja dan itu mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama ini.

Selanjutnya, dengan adanya perubahan pelaksanaan tugas inilah membuat sistem penilaian kinerja pegawai juga berubah. Sebagai contoh, adanya pengumpulan angka kredit dijadikan sebagai indikator pencapaian kinerja para pegawai, dengan melakukan pengumpulan angka yang konsisten dapat menimbulkan disiplin kerja. Dengan begitu, angka kredit yang sudah dikumpulkan itu nantinya menentukan jumlah tunjangan kinerja yang akan mereka terima, dengan mengumpulkan angka kredit tersebut mempengaruhi mereka juga dalam hal kenaikan pangkat dan golongan yang dapat menjadi nilai bagi pegawai dalam hal disiplin kerja. Sedangkan pada saat peraturan yang lama, mereka sudah mendapatkan tunjangan kinerja dan kenaikan pangkat golongan dengan pasti tanpa harus mengumpulkan angka kredit tersebut.

Tabel 1. 1 Kewajiban pengumpulan angka kredit jabatan fungsional

No.	Jenjang Jabatan	Target AK Naik Pangkat	Target AK Tahunan
1	JFPBC Ahli Utama	200	50
2	JFPBC Ahli Madya	150	37.5
3	JFPBC Ahli Muda	100	25
4	JFPBC Ahli Pertama	50	12.5
5	JFPBC Penyelia	100	25
6	JFPBC Mahir	50	12.5

7	JFPBC Terampil	20	5
8	JFPBC Pemula	15	3.75

Sumber: Pedoman dan Tata Kerja Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama (2020)

Dalam prakteknya, pemenuhan target angka kredit dapat dilakukan dengan pelaksanaan kegiatan pada unsur utama dan unsur penunjang dengan rincian sebagai berikut:

1. **Unsur Utama** dengan proporsi **minimal 80%** dari angka kredit kumulatif yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Sebagai contoh:
 - a. Kegiatan Tugas Jabatan: melaksanakan analisis, melaksanakan gelar perkara, meneliti dokumen, dsb.
 - b. Pengembangan Profesi: penyusunan karya tulis/ karya ilmiah, penerjemahan/ penyaduran buku, karya ilmiah, peraturan, dan bahan lainnya di bidang kepabeanan dan cukai
2. **Unsur Penunjang** dengan proporsi **maksimal 20%** dari angka kredit kumulatif yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Sebagai contoh, menjadi pengajar/ pelatih, mengikuti seminar/ loka karya, perolehan gelar pendidikan kedua dan seterusnya, keanggotaan dalam Tim Penilai, perolehan penghargaan/ tanda jasa.

Untuk mengantisipasi agar pegawai mendapatkan kesempatan memiliki jenjang karir yang dapat bertumbuh, pegawai diharuskan untuk memiliki komitmen untuk mengoptimal pengumpulan angka kredit yang telah ditentukan.

Angka kredit yang telah dikumpulkan dengan komitmen disiplin kerja dapat mempengaruhi jumlah tunjangan dengan mengumpulkan angka kredit dimana hal tersebut yang akan mempengaruhi pegawai dalam hal kenaikan pangkat dan golongan.

Jika dilihat dari fenomena yang ada, sejak adanya peraturan pengalihan jabatan ini untuk mencapai kinerja yang baik harus terkumpul angka kredit yang sudah ditentukan, sedangkan para pejabat tersebut tidak dapat memilih kantor dengan tipe seperti apa mereka ditempatkan. Menurut Frederick Herzberg (1959) karyawan hanya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin bila mereka telah puas akan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan karyawan memerlukan sikap yang positif, untuk mengumpulkan angka kredit dengan target yang telah ditentukan sebagai jenjang karir pegawai kedepannya. Sehingga motivasi diperlukan dan menjadi salah satu prediktor bagi kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan untuk memotivasi karyawan harus memperhatikan karakteristik karyawan yang bersangkutan. Sejalan dengan disiplin yang telah disosialisasinya dengan DJBC setiap bagian memiliki angka kredit yang berfungsi untuk membentuk pedoman dari para karyawan. Pelaksanaan disiplin kerja pegawai bisa menjadi maksimal untuk melakukan pengisian dari angka kredit yang telah ditentukan, yaitu terlihat dari butir kegiatan yang ada di tabel 1.2:

Tabel 1. 2 Butir Kegiatan PFPBC Ahli Pertama sebagai Analisis Perizinan

JENJANG	NC	BUTIR KEGIATAN	BUKTI PENDUKUNG	ANGKA KR	T
Pertama	1	Melaksanakan analisis dalam rangka :			
	a	Pemberian Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas Pasal 25 UU Kepabeanaan	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0199	
	b	Pemberian Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas Pasal 26 UU Kepabeanaan	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0240	
	c	Pemberian Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas Tempat Penimbunan Berikat	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0532	
	d	Pemberian Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas Migas dan Panas Bumi	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0338	
	e	Pemberian Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas BMDTP	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0237	
	f	Pembekuan dan Pencabutan Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas Tempat Penimbunan Berikat	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0668	
	g	Pembekuan dan Pencabutan Fasilitas Kepabeanaan terkait Fasilitas KITE	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0075	
	h	Pemberian, Pembekuan dan/ Pencabutan Perizinan Kepabeanaan dan Cukai berupa NIPER	NIPER/ Surat Penolakan	0.0300	
	i	Penerbitan SPPJ	SPPJ/ Surat Penolakan	0.0582	
	j	Penerbitan STTJ	STTJ/ Surat Penolakan	0.0050	
	k	Penerbitan Fasilitas Pengembalian KITE	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0306	
	l	Pemberian Sertifikasi AEO	Sertifikat/ Surat Penolakan	0.2929	
	m	Pemberian perizinan Kepabeanaan dan Cukai berupa NIK	NIK/ Surat Penolakan	0.0023	
	n	Permutakhiran Data Base Nilai Pabeaan	Laporan	0.0051	
	o	Pembekuan dan pencabutan Sertifikasi AEO	Surat Keputusan/ Penolakan	0.2138	
	p	Penetapan Hubungan Keterkaitan	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0300	
	q	Penelitian Laporan Periodik Cukai (LACK)	Laporan	0.0300	
	r	Pemberian perizinan berupa NPPBKC	NPPBKC/ Surat Penolakan	0.0300	
	s	pemberian Kemudahan Cukai berupa Pembayaran Berkala	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0300	
	t	pemberian fasilitas Cukai berupa Pembebasan Cukai	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0300	
	u	Pemusnahan Pita Cukai/Barang Kena Cukai	Laporan/ Berita Acara	0.0175	
	v	Penetapan Tarif Cukai	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0175	
	w	pengembalian Cukai/Pita Cukai	Laporan/ Berita Acara	0.0651	
	x	pemberian Kemudahan Cukai berupa Penundaan Pembayaran	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0445	
	y	pemberian fasilitas Cukai berupa Tidak Dipungut	Surat Keputusan/ Penolakan	0.0175	
	z	Penelitian Laporan Penerimaan Pajak Rokok	Laporan	0.0146	
	aa	Penelitian Dokumen Cukai	Laporan	0.0175	
	bb	Evaluasi Laporan Periodik atas pelaksanaan Fasilitas Kepabeanaan	Laporan	0.0088	
	2	Melaksanakan analisis dan evaluasi atas penerimaan negara di bidang kepabeanaan dan cukai	Laporan	0.0175	
	3	Melaksanakan analisis monitoring dan evaluasi terkait :			
	a	Fasilitas Pasal 25 UU Kepabeanaan sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0663	
	b	Fasilitas Pasal 26 UU Kepabeanaan sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.1258	
	c	Fasilitas Tempat Penimbunan Berikat sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0899	
	d	Fasilitas Migas dan Panas Bumi sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.1200	
	e	Fasilitas BMDTP sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.1200	150
	f	Fasilitas KITE sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.1273	1250
	g	Sertifikasi AEO sebagai anggota I	Laporan Monev	0.2100	312.5
	h	Pemberian Perizinan Kepabeanaan terkait NIK sebagai anggota I	Laporan Monev	0.0525	26.04167
	i	Penetapan Hubungan Keterkaitan sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	j	Laporan Periodik Cukai (LACK) sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	k	Pemberian perizinan berupa NPPBKC sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	l	pemberian fasilitas Cukai berupa Pembebasan Cukai sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0300	
	m	Pemusnahan Pita Cukai/Barang Kena Cukai sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	n	Penetapan Tarif Cukai sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0658	
	o	pengembalian Cukai/Pita Cukai sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	p	pemberian Kemudahan Cukai berupa Penundaan Pembayaran sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	q	pemberian fasilitas Cukai berupa Tidak Dipungut sebagai Anggota I	Laporan Monev	0.0900	
	4	Melaksanakan Validasi terkait Sertifikasi AEO sebagai :			
	a	Anggota I	Laporan Validasi	0.1718	

Kondisi motivasi yang berada di wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) memiliki faktor penghambat dimana pada tipe kantor TMP Cikarang tidak mendukung untuk mengerjakan tugas sesuai dengan butir-butir kegiatan yang sudah diatur. Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa dari 48 kegiatan yang seharusnya dikerjakan oleh Pejabat Fungsional PBC Ahli, hanya ada 4 kegiatan yang diberikan warna kuning pada tabel yang dapat dilakukan oleh Pejabat Fungsional PBC Ahli KPPBC TMP Cikarang. Karena, tipe kantor yang tidak mendukung pegawai untuk mengerjakan sesuai dengan butir-butir kegiatan

yang sudah diatur. Maka dari itu, adanya perbedaan tipe kantor inilah yang mempengaruhi kinerja para Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama.

Dengan adanya perbedaan tipe kantor inilah yang menjadi kurangnya motivasi bagi pegawai untuk memenuhi standar angka kredit yang mempengaruhi kinerja para Pejabat Fungsional PBC Ahli Pertama. Dimana tingkat motivasi dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wijaya (2018) kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, dapat dinyatakan juga bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea Dan Cukai Ahli Pertama Di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat di bidang akademis sebagai salah satu tambahan hasil penelitian di ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat di bidang praktis sebagai tambahan informasi, masukan dan juga rekomendasi untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.