

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal

Yulianto ^{1,*}, Abbas Mansyur ²

¹ Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

² Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ yuliantobc2013@gmail.com *; ² abbas_mansyur@yahoo.co.id

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received 2019-10-31

Revised 2019-12-09

Accepted 2019-12-18

Keywords

Performance Measurement System, Discipline, and Performance.

ABSTRACT

According to law enforcement in excise sector, customs and excise officers are supervise on illegal cigarettes. The main purpose is to diminish illegal cigarettes and optimizing revenue in excise from cigarettes sector. Enforcement was intensively on illegal cigarettes throughout 2014-2016, shown by 902 cases increase to 2.409 cases. In contrary, illegal cigarettes increased throughout 2014-2016 from 11,73% to 12,14%. Those illegal cigarettes also causing affect to revenue in excise from cigarettes sector, primarily in 2016 while target realization 100,02% only, because revenue was collecting Rp137.969.225.430.00 from target set at Rp137.935.634.471.520.

Discrepancy between sum of cases on illegal cigarettes, illegal cigarettes and revenue in excise from cigarettes sector becomes an interesting research topic. This research employs survey method which population are customs and excise officers work on enforcement unit in Indonesia. Sampling method is probability on cluster sampling to collect quantitative data and analyzed those data summarize using descriptive and verification approach to find out the effect of performance measurement system and work discipline to performance of customs and excise officers in supervision illegal cigarettes. This research concludes performance measurement system and work discipline give a positive and significant effect to customs and excise officers' performance in supervision and reducing illegal cigarettes and optimizing revenue in excise from cigarettes sector.

PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) adalah organisasi sektor publik yang dituntut mampu membangun tata kelola pemerintah yang baik, salah satunya dengan menerapkan sistem pengukuran kinerja berbasis *balanced scorecard* agar kinerja organisasi dan pegawai dapat diukur dengan baik sehingga tugas pengawasan, penegakan hukum, pelayanan, dan penerimaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

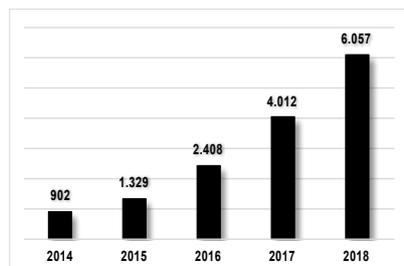
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1995 Tentang Cukai sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 (UU Cukai), cukai adalah pungutan negara yang dikenakan terhadap barang-barang yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu. Rokok adalah salah satu barang kena cukai karena sifat dan karakteristiknya memberi dampak negatif bagi kesehatan masyarakat dan lingkungan hidup, sehingga konsumsinya harus dikendalikan dengan cara membayar cukai dan diawasi peredarannya. Kebijakan pemerintah dalam mengendalikan konsumsi rokok menjadi sebuah dilema ketika di satu sisi harus dapat mengurangi jumlah prevalensi konsumen perokok, namun di sisi lainnya pemerintah masih mengandalkan cukai rokok untuk membiayai belanja negara, sehingga dalam Undang-Undang Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (UU APBN) yang ditetapkan setiap tahun, pemerintah selalu meningkatkan target penerimaan negara dari sektor cukai rokok.

Rokok yang beredar dan diperjual-belikan terdiri dari dua kelompok. Yang pertama adalah rokok legal yaitu rokok yang telah dilunasi cukainya dengan cara melekat pita cukai sesuai hukum UU Cukai. Yang kedua adalah rokok ilegal yaitu rokok yang melanggar hukum UU Cukai dengan tujuan menghindari pembayaran cukai, misalnya rokok yang tidak dilekati pita cukai, rokok yang dilekati pita cukai palsu, dan rokok yang dilekati pita cukai namun pita cukainya tidak sesuai peruntukannya (misalnya rokok sigaret

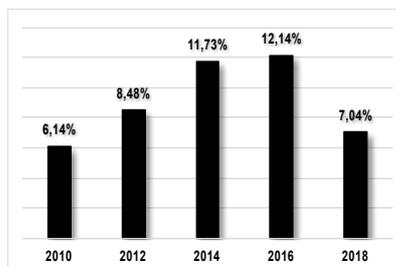


kretek mesin yang dilekati pita cukai rokok sigaret kretek tangan atau pita cukai tembakau iris yang tarif cukainya lebih rendah daripada pita cukai rokok sigaret kretek mesin).

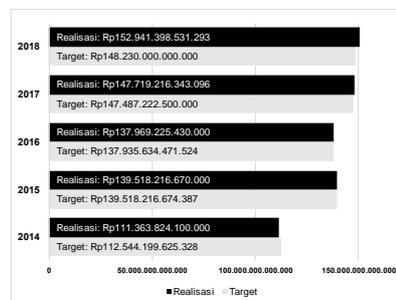
Kebijakan pemerintah dalam mengendalikan konsumsi rokok tersebut menjadi semakin sulit dilaksanakan karena beredarnya rokok ilegal yang diperjual-belikan di Indonesia. Peredaran rokok ilegal yang tidak membayar cukai tersebut akan mempengaruhi penerimaan negara dari sektor cukai rokok. Dalam rangka penegakan hukum UU Cukai, DJBC melakukan pengawasan dan menindak tegas pelaku kejahatan rokok ilegal dengan tujuan untuk mengurangi jumlah peredaran rokok ilegal dan mengoptimalkan penerimaan cukai rokok.



Gambar 1
Jumlah Kasus Pelanggaran Rokok Ilegal Tahun 2014-2018
Sumber: DJBC, 2018



Gambar 2
Persentase Peredaran Rokok Ilegal Tahun 2010-2018, Hasil Survey Cukai Rokok Ilegal oleh UGM, Yogyakarta
Sumber: DJBC, 2018



Gambar 3
Target dan Realisasi Penerimaan Cukai Rokok Tahun 2014-2018
Sumber: DJBC 2018

Pengawasan rokok ilegal telah dilaksanakan DJBC secara masif. Kinerja pengawasan pada tahun 2014-2015 menunjukkan jumlah yang meningkat dari 902 kasus menjadi 1.329 kasus (Gambar 1), namun meningkatnya kinerja pengawasan tersebut belum dapat mengurangi jumlah rokok ilegal karena dari hasil Survei Cukai Rokok Ilegal yang dilakukan Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta pada tahun 2014 dan 2016, persentase rokok ilegal yang beredar di Indonesia meningkat dari 11,73% menjadi 12,14% (Gambar 2), dan menyebabkan tidak optimalnya penerimaan cukai rokok. Realisasi penerimaan cukai rokok pada tahun 2016 hanya 100,02% dengan capaian sebesar Rp137.969.225.430.000 dari target yang ditetapkan dalam UU APBN Tahun 2016 sebesar Rp137.935.634.471.524 (Gambar 3).

Kinerja pengawasan rokok ilegal tersebut belum sepenuhnya berhasil. Dalam melaksanakan tugas pengawasan peredaran rokok ilegal, DJBC menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) “Persentase Keberhasilan Pengawasan Peredaran Barang Kena Cukai Ilegal” yang menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja pengawasan. IKU tersebut mengukur kinerja pengawasan berdasarkan perencanaan pengawasan, jumlah penindakan, dan tindak lanjut penanganan kasus penindakan sebagaimana diatur dalam hukum UU Cukai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengawasan rokok ilegal adalah disiplin kerja Pegawai Bea dan Cukai yang bertugas pada unit kerja pengawasan. Disiplin kerja tersebut meliputi kepatuhan pegawai terhadap sistem dan prosedur, kode etik dan perilaku, serta norma yang berlaku di bidang pengawasan. Disiplin kerja merupakan keniscayaan dan menjadi syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan pengawasan terhadap peredaran rokok ilegal. Semakin tinggi persentase capaian IKU dan disiplin kerja, maka akan memberi dampak berkurangnya jumlah rokok ilegal yang beredar dan meningkatnya penerimaan cukai rokok.

Sistem pengukuran kinerja dan disiplin kerja adalah komitmen manajerial. DJBC menaruh perhatian besar dengan menempatkan dua faktor tersebut menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas di bidang pengawasan, penegakan hukum dan penerimaan. Kinerja pengawasan rokok ilegal, hasil Survei Cukai Rokok Ilegal yang dilakukan UGM, Yogyakarta, dan jumlah penerimaan cukai rokok pada tahun 2016 adalah data yang menunjukkan sejauh mana tugas DJBC sudah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap tiga variabel penelitian, yaitu: 1) seberapa besar pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal, 2) seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal, dan 3) seberapa besar pengaruh sistem pengukuran kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal.

KAJIAN LITERATUR

Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2017: 96-97), pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa aspek mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja adalah: 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya, 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*), 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi, dan 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 219-220), pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen, antara lain: 1) Untuk memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja, 2) Untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja, dan 3) Untuk menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

Menurut Mohamad Mahsun (2016: 25-26), pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi, sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Elemen pokok dalam sistem pengukuran kinerja tersebut adalah: 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja, 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, dan 4) Evaluasi kinerja untuk mengetahui kemajuan organisasi dan untuk meningkatkan kualitas keputusan dan akuntabilitas.

Dengan demikian sistem pengukuran kinerja adalah metode atau alat untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan program/kebijakan/kegiatan berdasarkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Sistem pengukuran kinerja memiliki tiga dimensi, yaitu 1) Dimensi standar dan ukuran kinerja, 2) Dimensi tingkat capaian kinerja, dan 3) Dimensi evaluasi capaian kinerja.

Disiplin Kerja

Menurut Muh. Kadarisman (2018: 275), disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (sekarang menjadi Pegawai ASN) adalah kesanggupan Pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Sedarmayanti (2017: 399), disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Menurutnya, disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada pada koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009: 193-194), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Soegeng Prijodarminto (1993: 23), disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan,

keteraturan dan atau ketertiban. Disiplin mempunyai tiga aspek yaitu: 1) Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak, 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria, dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses), dan 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dengan demikian, disiplin kerja adalah kondisi yang menunjukkan kesediaan atau kesadaran seseorang tentang nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku secara tertulis maupun tidak, dan nilai-nilai kesungguhan untuk menghindari larangan yang ditentukan agar pelaksanaan pekerjaan selalu berada pada koridor peraturan yang berlaku. Disiplin kerja memiliki tiga dimensi, yaitu: 1) Dimensi kesadaran, 2) Dimensi patuh terhadap kewajiban, dan 3) Dimensi menghindari larangan.

Pengertian kinerja

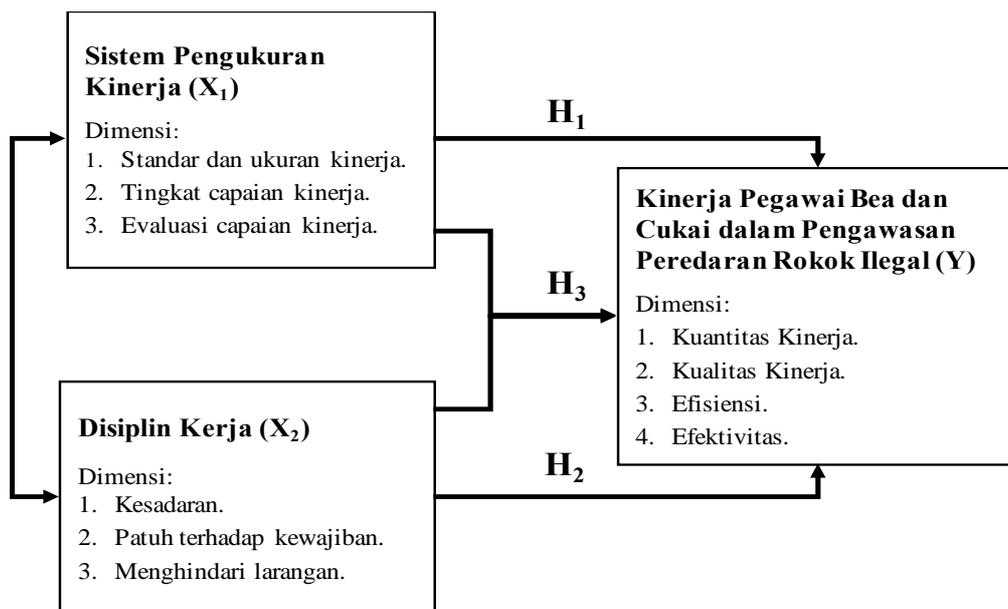
Menurut Moeheriono (2017: 95-98), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi dikenal tiga jenis kinerja yaitu: 1) Kinerja operasional (*operational performance*), kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, dan sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya, 2) Kinerja administratif (*administrative performance*), kinerja yang berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan, dan 3) Kinerja strategik (*strategic performance*), kinerja yang berkaitan dengan kinerja ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuannya beradaptasi secara strategi dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut Mohamad Mahsun (2016: 25), kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Menurutnya, kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Menurut Wibowo (2016: 2), *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Menurutnya, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Wibowo mengutip pendapat Cascio (2013: 693) yang memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok individu dalam organisasi sesuai tugas dan fungsinya. Kinerja memiliki empat dimensi, yaitu: 1) Dimensi kuantitas kinerja, 2) Dimensi kualitas kinerja, 3) Dimensi efektif, dan 4) Dimensi efisien.

Berdasarkan kajian literatur tentang sistem pengukuran, disiplin kerja dan kinerja, maka rumusan kerangka teori (Gambar 4) dan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4 Kerangka Teori

Hipotesis:

- H₁ : Sistem pengukuran kinerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).
- H₂ : Disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).
- H₃ : Sistem pengukuran kinerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi (N) penelitian adalah 3.949 orang Pegawai Bea dan Cukai yang bekerja pada unit kerja pengawasan baik di Kantor Wilayah maupun di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (Tabel 1).

Tabel 1 Populasi Penelitian

No.	Unit Kerja Pengawasan	Jumlah	
		Unit	Pegawai
1.	Direktorat Penindakan dan Penyidikan	1	258
2.	Kantor Wilayah DJBC	20	558
3.	Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai	3	437
4.	Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai	104	1.694
5.	Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai	5	1.002
Jumlah		133	3.949

Sumber: DJBC Tahun 2018

Teknik pengambilan sampel (n) dilakukan secara bertahap. Tahap pertama menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *cluster sampling* yaitu menentukan Pegawai Bea dan Cukai yang bertugas pada unit kerja pengawasan di Kantor Pelayanan Utama, Kantor Wilayah dan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai yang dikelompokkan berdasarkan area produksi dan distribusi rokok. Dari hasil *cluster sampling* tersebut terpilih 21 unit kerja pengawasan dengan jumlah sampel (n) sebanyak 502 orang Pegawai Bea dan Cukai (Tabel 2).

Tabel 2 Sampel Berdasarkan Unit Kerja Pengawasan dan Area Produksi dan Distribusi Rokok

No.	Area dan Unit Kerja Pengawasan	Jumlah Pegawai
I. Area Produksi Rokok		
1.	Kanwil Jawa Timur II	15 orang
2.	Kanwil Jawa Tengah dan DIY	34 orang
3.	KPPBC Kediri	19 orang
4.	KPPBC Kudus	25 orang
II. Area Distribusi Rokok		
1.	Kantor Pelayanan Utama Batam	103 orang
2.	Kanwil Riau	23 orang
3.	Kanwil Kalimantan Bagian Selatan	22 orang
4.	Kanwil Sulawesi Bagian Selatan	29 orang
5.	KPPBC Blitar	9 orang
6.	KPPBC Surakarta	18 orang
7.	KPPBC Yogyakarta	14 orang
8.	KPPBC Bandar Lampung	34 orang
9.	KPPBC Jambi	26 orang
10.	KPPBC Pekanbaru	25 orang
11.	KPPBC Pematang Siantar	12 orang
12.	KPPBC Sibolga	9 orang
13.	KPPBC Balikpapan	22 orang
14.	KPPBC Banjarmasin	19 orang
15.	KPPBC Makassar	14 orang
16.	KPPBC Pantoloan	13 orang
17.	KPPBC Parepare	17 orang
Jumlah		502 orang

Sumber: DJBC Tahun 2018

Dengan pertimbangan biaya dan waktu, pengambilan sampel (n) dilanjutkan pada tahap kedua yang dihitung menggunakan rumus *slovin* (*error margin* 5%), hasilnya adalah 223 orang Pegawai Bea dan Cukai sebagai jumlah sampel (n) minimal dalam penelitian ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n: \text{sampel} \quad N: \text{populasi} \quad e: \text{error margin } 5\% \text{ atau } 0,05 \quad n = \frac{502}{1 + (502 \times 0,05^2)} = 223 \text{ orang}$$

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner terdiri dari 45 item pernyataan yang disusun berdasarkan kisi-kisi variabel (Tabel 3).

Tabel 3 Kisi-kisi Variabel

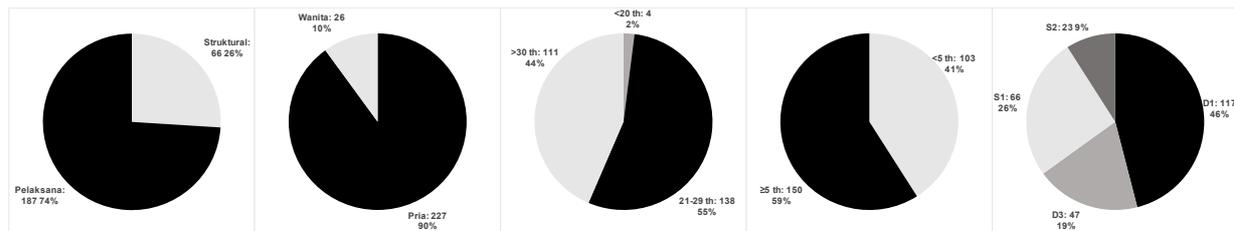
Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel
Sistem pengukuran kinerja (X₁)	1. Standar dan ukuran kinerja.	1) Setiap tugas mempunyai standar kinerja dan ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama. 2) Indikator Kinerja Utama mempunyai target yang terukur. 3) Target dalam Indikator Kinerja Utama bersifat menantang.
	2. Tingkat capaian kinerja.	1) Penilaian capaian kinerja dilakukan terhadap seluruh pegawai. 2) Penilaian capaian kinerja dilakukan atas pelaksanaan tugas. 3) Penilaian capaian kinerja berdasarkan dokumen pendukung.
	3. Evaluasi capaian kinerja.	1) Rapat evaluasi kinerja dilaksanakan setiap bulan. 2) Rapat evaluasi kinerja dilaksanakan untuk menilai tugas yang dikerjakan. 3) Atasan memberi arahan terhadap kinerja yang belum mencapai target. 4) Evaluasi capaian kinerja dilaksanakan untuk menentukan rencana aksi pada bulan berikutnya.
Disiplin kerja (X₂)	1. Kesadaran.	1) Pegawai memahami ketentuan tentang kewajiban dan larangan. 2) Pegawai bekerja dengan jujur. 3) Pegawai bersikap saling mengingatkan.
	2. Patuh terhadap kewajiban.	1) Pegawai masuk kerja tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja kantor. 2) Pegawai bekerja tertib sesuai <i>standard operating procedure</i> (SOP). 3) Pegawai berpakaian rapi sesuai ketentuan pakaian dinas.
	3. Menghindari larangan.	1) Pegawai bekerja cermat dan teliti. 2) Pegawai bekerja secara korektif. 3) Pegawai melaporkan kepada atasannya apabila terjadi masalah yang dapat merugikan organisasi.
Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan peredaran rokok ilegal (Y)	1. Kuantitas kinerja.	1) Penetapan target kinerja berdasarkan jumlah pelaksanaan tugas pengawasan. 2) Penetapan target kinerja berdasarkan jumlah hasil kerja pelaksanaan tugas pengawasan.
	2. Kualitas kinerja.	1) Jumlah pelaksanaan tugas pengawasan sesuai dengan yang direncanakan. 2) Pelaksanaan tugas pengawasan menghasilkan temuan pelanggaran hukum UU Cukai. 3) Temuan pelanggaran dapat ditindaklanjuti dengan penegakan hukum UU Cukai.
	3. Efisiensi.	1) Pemberdayaan sumber daya manusia. 2) Pemberdayaan anggaran biaya. 3) Pemberdayaan sarana dan prasarana.
	4. Efektivitas.	1) Tugas pengawasan dilaksanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. 2) Penerapan mitigasi risiko. 3) Penetapan inisiatif strategis untuk mencapai target pengawasan.

Sumber: Penulis

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pegawai, hasil Survei Cukai Rokok Ilegal yang dilakukan UGM Yogyakarta tahun 2010-2018, data kinerja pengawasan rokok ilegal, dan data penerimaan cukai rokok.

Kuesioner disebarakan kepada 300 orang Pegawai Bea dan Cukai sebagai strategi dan pertimbangan agar jumlah sampel (n) minimal responden 223 orang hasil penghitungan dengan rumus *slovin* dapat dipenuhi. Dari 300 kuesioner yang disebarakan, jumlah kuesioner yang kembali dan diisi lengkap adalah 253 kuesioner. Penulis memutuskan 253 kuesioner tersebut menjadi dasar penelitian, karena semakin banyak responden, maka data penelitian akan semakin lengkap akan menguatkan hasil penelitian.

253 responden tersebut mempunyai karakteristik yang kuat dan mendukung penelitian baik dari faktor jabatan, gender, usia, masa kerja dan pendidikan (Gambar 5).



Gambar 5 Data Jabatan, Gender, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Responden

Sumber: Data primer setelah diolah.

Metode penelitian selanjutnya dilakukan dengan menganalisis data ordinal yang diperoleh dari pengukuran skala *Likert* dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS v.22)*. Teknis analisis data dilakukan dengan uji statistik sebagai berikut:

A. Uji Instrumen

- 1) Uji validitas (r_{hitung}) setiap item pernyataan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus korelasi *pearson*. Kriteria keputusannya adalah jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $df = n-2$, maka item pernyataan dinyatakan valid.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

x = skor variabel (jawaban responden)
 y = skor total dari variabel (jawaban responden)
 n = jumlah responden

- 2) Uji reliabilitas untuk mengukur keandalan instrumen dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria keputusannya adalah jika nilai *alpha* (α) $\geq 0,7$, maka instrumen ukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability*.

B. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Otokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antarvariabel bebas dengan variabel terikat yang tidak tepat dengan melakukan analisis statistik *Durbin Watson (DW)*. Kriteria keputusannya adalah jika nilai DW berada antara -2 dan 2 ($-2 \leq DW \leq 2$), maka tidak terjadi otokorelasi.
- 2) Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel pengganggu pada variabel bebas (residual) berdistribusi normal dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria keputusannya adalah dengan melihat *probability asymp.sig (2-tailed)*. Apabila nilai *probability asymp.sig* $> 0,05$, maka data mempunyai distribusi normal.
- 3) Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan menggunakan uji *Glejser*. Kriteria keputusannya adalah heteroskedastisitas terjadi jika nilai *sig* $< \alpha 0,05$.
- 4) Uji Multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara variabel bebas dengan melakukan analisis statistik nilai *variance inflation factor (VIF)* dan nilai toleransi (*tolerance*). Kriteria keputusannya adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

C. Analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan karakteristik sekelompok data yang dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk mengetahui data ordinal berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner yang meliputi *range* (selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah), *maximum* (nilai tertinggi), *minimum* (nilai terendah), dan *mean* (nilai rata-rata).

D. Analisis Inferensi/Uji Hipotesis

1) Uji signifikansi simultan (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Kriteria keputusannya adalah Jika nilai $\text{sig.} \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Sistem pengukuran kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

H_a : Sistem pengukuran kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

2) Uji signifikansi parsial (uji t) untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Kriteria keputusannya adalah jika nilai $\text{sig.} \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Hipotesis yang diuji adalah:

Variabel sistem pengukuran kinerja (X_1):

H_0 : Sistem pengukuran kinerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

H_a : Sistem pengukuran kinerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

Variabel disiplin kerja (X_2):

H_0 : Disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

H_a : Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

E. Analisis regresi linear berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$ untuk memperoleh persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana:

Y = kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal

a, b_1 dan b_2 = (a) konstanta, (b_1 dan b_2) koefisien regresi

X_1 dan X_2 = (X_1) sistem pengukuran kinerja dan (X_2) disiplin kerja

F. Koefisien determinasi (KD) atau uji R^2 , untuk mengukur tingkat keandalan atau kemampuan model regresi dalam menjelaskan variansi variabel terikat, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan $KD = R^2 \times 100\%$. Semakin kecil nilai R^2 maka semakin terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variansi variabel terikat, dan jika nilai R^2 semakin tinggi mendekati satu, maka model regresi linear akan semakin benar dan akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen

Pada tabel *product moment*, jika sampel (n) = 253, $\alpha = 5\%$, $df = (n-2)$, dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah untuk dua arah (*sig. 2-tailed*), maka nilai $r_{\text{tabel}} = 0,1234$. Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r_{hitung} paling rendah 0,316 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,1234$. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (Tabel 4) sebesar 0,924 atau $\geq 0,7$ sehingga instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten. Dengan demikian kuesioner layak digunakan dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 4 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.924
N of Items	45

Sumber: Data primer setelah diolah.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel yang diteliti seluruhnya memenuhi asumsi klasik, baik dari hasil uji otokorelasi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, maupun uji multikolinearitas. Dengan demikian penelitian dapat dilakukan ke tahap berikutnya. Penjelasan adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji otokorelasi memperoleh nilai DW sebesar 1,623 (Tabel 5) atau berada di antara 2 dan -2, sehingga tidak terjadi otokorelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Otokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,623
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Pengukuran Kinerja	
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal	

Sumber: Data primer setelah diolah.

- 2) Hasil uji normalitas memperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* = 0,200 atau > 0,05 (Tabel 6), sehingga seluruh data pada variabel bebas berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		253
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	,23675236
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,038
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer setelah diolah.

- 3) Hasil uji heteroskedastisitas memperoleh nilai *Sig.* pada variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) adalah 0,315 dan nilai *Sig.* pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,235 (Tabel 7), atau > $\alpha = 0,05$, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastis.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,141	,123		1,146	,253
	Sistem Pengukuran Kinerja	-,028	,027	-,076	-1,006	,315
	Disiplin Kerja	,037	,031	,090	1,190	,235
a. Dependent Variable: ABS_RES_1						

Sumber: Data primer setelah diolah.

- 4) Hasil uji multikolinearitas, seluruh varian variabel bebas memiliki nilai VIF = 1,424 atau < 10 dan nilai tolerance = 0,702 atau > 0,1 (Tabel 8), sehingga tidak terjadi multikolinieritas di antara kedua variabel bebas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized ^b Coefficients		Standardized ^b Coefficients	t	Sig.	Collinearity ^c Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,275	,191		1,442	,150		
	Sistem Pengukuran Kinerja	,265	,043	,283	6,211	,000	,702	1,424
	Disiplin Kerja	,652	,049	,608	13,354	,000	,702	1,424

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal

Sumber: Data primer setelah diolah.

C. Hasil Analisis Deskriptif

- 1) Rata-rata responden menjawab “setuju” terhadap 15 item pernyataan pada variabel sistem pengukuran kinerja (X₁). Namun demikian beberapa responden ada juga yang menjawab “sangat tidak setuju”, misalnya pada pernyataan:
 - a) “Tugas yang saya kerjakan mempunyai target yang jelas dan terukur”.
 - b) “Untuk mendapat nilai capaian kinerja, saya melaporkan hasil pekerjaan saya dengan menggunakan dokumen pendukung”.
 - c) “Atasan melibatkan saya dalam rapat evaluasi kinerja”.
- 2) Dari 13 item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X₂), responden menjawab “setuju” terhadap 11 item pernyataan sedangkan 2 item pernyataan lainnya responden menjawab “netral” yaitu: “Saya tidak begitu peduli dengan rekan kerja saya” dan “Saya tidak begitu peduli dengan situasi kerja saya di kantor”. Beberapa responden ada juga yang menjawab “sangat tidak setuju”, misalnya pada pernyataan:
 - a) “Saya tidak begitu peduli dengan rekan kerja saya”.
 - b) “Saya akan melaporkan kepada atasan, jika saya mengetahui terjadinya atau akan terjadinya perbuatan yang merugikan organisasi”.
 - c) “Saya tidak begitu peduli dengan situasi kerja saya di kantor”.
- 3) Dari 17 item pernyataan pada variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y), responden menjawab “setuju” terhadap 15 item pernyataan sedangkan 2 item pernyataan lainnya responden menjawab “netral” yaitu: “Atasan tidak pernah menanyakan laporan hasil pelaksanaan tugas pengawasan” dan “Atasan tidak peduli dengan kendala operasional yang saya hadapi saat melaksanakan tugas pengawasan”. Beberapa responden ada juga yang menjawab “sangat tidak setuju”, misalnya pada pernyataan:
 - a) “Saya melaksanakan tugas pengawasan minimal sekali dalam satu bulan”.
 - b) “Atasan membagi tugas pengawasan kepada bawahannya secara berkelompok, bukan perorangan”.
 - c. “Atasan tidak peduli dengan kendala operasional yang saya hadapi saat melaksanakan tugas pengawasan”.

D. Hasil Analisis Inferensi (Uji Hipotesis)

- 1) Hasil uji signifikansi simultan (uji F) memperoleh nilai sig. = 0,000 atau ≤ α = 0,05 (Tabel 9), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya sistem pengukuran kinerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y). Uji F juga dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} pada α = 0,05. Jika nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Pada Tabel 9 diketahui nilai F_{hitung} = 218,818 atau > nilai F_{tabel} = 3,032, dengan demikian H_a diterima, bahwa sistem pengukuran

kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

Tabel 9 Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,726	2	12,363	218,818	,000 ^b
	Residual	14,125	250	,057		
	Total	38,852	252			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Pengukuran Kinerja

Sumber: Data primer setelah diolah.

2) Hasil uji signifikansi parsial (uji t) memperoleh nilai *sig.* pada masing-masing variabel bebas = 0,000 ($\leq \alpha : 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (Tabel 10). Uji hipotesis juga dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada Tabel 10 diketahui nilai t_{hitung} variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) = 6,211, dan variabel disiplin kerja (X_2) = 13,354. Nilai t_{hitung} kedua variabel bebas tersebut $>$ nilai $t_{tabel} = 1,969$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa:

- a) Sistem pengukuran kinerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).
- b) Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y).

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,275		
	Sistem Pengukuran Kinerja	,265	,043	,283	6,211	,000
	Disiplin Kerja	,652	,049	,608	13,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal

Sumber: Data primer setelah diolah.

E. Pada hasil uji t (Tabel 10), nilai konstanta (a) = 0,275, dan koefisien regresi (b_1) = 0,265 dan (b_2) = 0,652, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 0,275 + 0,265 X_1 + 0,652 X_2$. Hal tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Jika variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada atau koefisien regresinya nol, maka variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y) tetap akan meningkat 0,275 satuan.
- 2) Variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) mempunyai hubungan positif dan berpengaruh meningkatkan variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y) sebesar 0,265 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- 3) Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan positif dan berpengaruh meningkatkan variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y) sebesar 0,652 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

F. Hasil uji R^2 (koefisien determinasi) memperoleh nilai R^2 sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) = 0,377 (Tabel 11), artinya secara parsial variabel tersebut mampu menjelaskan variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y) sebesar 37,7%.

Tabel 11 Hasil Uji R^2 Variabel X_1

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,614 ^a	,377	,375	,31051	,377	151,952	1	251	,000
a. Predictors: (Constant), Sistem Pengukuran Kinerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal									

Sumber: Data primer setelah diolah.

- 2) Nilai R^2 variabel disiplin kerja (X_2) = 0,580 (Tabel 12), artinya secara parsial variabel tersebut mampu menjelaskan variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y) sebesar 58,0%.

Tabel 12 Hasil Uji R^2 Variabel X_2

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,762 ^a	,580	,579	,25487	,580	347,106	1	251	,000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal									

Sumber: Data primer setelah diolah.

- 3) Nilai R^2 variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) = 0,636 (Tabel 13), artinya kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal (Y) sebesar 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13 Hasil Uji R^2 Variabel Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,798 ^a	,636	,634	,23770	,636	218,818	2	250	,000
a. Predictors: (Constant), Sistem Pengukuran Kinerja, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Peredaran Rokok Ilegal									

Sumber: Data primer setelah diolah.

Berdasarkan kajian literatur dan hasil uji statistik tersebut di atas, pembahasannya adalah sebagai berikut:

- A. Sistem pengukuran kinerja secara parsial mempunyai hubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal dengan nilai koefisien regresi 0,265 dan nilai koefisien determinasi sebesar 37,7%. Rokok ilegal adalah rokok yang melanggar hukum UU Cukai, jenis pelanggarannya beragam yaitu rokok yang tidak dilekati pita cukai, dilekati pita cukai palsu, atau dilekati pita cukai namun pita cukainya tidak sah karena tidak sesuai peruntukannya untuk menghindari tarif cukai yang lebih tinggi. Intinya rokok ilegal tersebut dijual secara bebas tanpa membayar cukai.

Angka persentase rokok ilegal pada Tabel 2 adalah angka yang diperoleh dari hasil Survey Cukai Rokok Ilegal yang dilakukan Universitas Gajah Mada (UGM), Yogyakarta. Angka tersebut merepresentasikan tingkat peredaran rokok ilegal secara nasional karena dihitung dengan membandingkan jumlah rokok ilegal dan jumlah rokok yang ditemukan (persentase *non-compliances*). Dari survey yang dilakukan setiap dua tahun sekali selama periode tahun 2010-2016, persentase rokok ilegal yang beredar di

Indonesia menunjukkan angka yang terus meningkat dari 6,14%, 8,48%, 11,73%, dan 12,14%. Untuk menanggulangi masalah tersebut, pada tahun 2017 Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) menetapkan kebijakan strategis antara lain melakukan *spot check*, mengoptimalkan kegiatan pengawasan dan penindakan, dan menetapkan sistem pengukuran kinerja dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) “Persentase Keberhasilan Pengawasan Peredaran Barang Kena Cukai Ilegal” pada Kontrak Kinerja Direktur Jenderal, Direktur Penindakan dan Penyidikan, dan semua pimpinan kantor, bukan hanya kantor yang mengawasi produksi rokok namun juga kantor yang mengawasi distribusi dan pemasaran rokok. Dengan demikian survey pada tahun 2018 menjadi hal penting untuk mengetahui sejauh mana tingkat peredaran rokok ilegal masih terjadi.

UGM, Yogyakarta melakukan Survey Cukai Rokok Ilegal pada tahun 2018 dengan metode yang sama dengan survei yang dilakukan pada tahun 2016 yaitu teknik pengambilan sampel (n) *stratified random sampling* secara bertahap mulai dari level provinsi (29), kabupaten/kota (426), sampai level desa (70.198). Data populasi distratifikasi berdasarkan tingkat konsumsi rokok *high*, *medium*, dan *low*, dan diperoleh 106 kabupaten/kota dengan tingkat konsumsi rokok *high*, 213 kabupaten/kota dengan tingkat konsumsi rokok *medium*, dan 107 kabupaten/kota dengan tingkat konsumsi rokok *low*. Hasil *random sampling* tersebut adalah 292 desa yang kemudian dipilih menjadi sampel penelitian pada 16 Provinsi dan 73 Kabupaten/Kota. Pengambilan sampel dilakukan oleh *surveyor independent* dengan cara membeli rokok pada toko/kios/warung dan penjual eceran. Hasil survey pada tahun 2018 tersebut memberi simpulan bahwa persentase *non-compliances* secara nasional sebesar 7,04%, artinya dari 100 bungkus rokok yang ditemukan terdapat 7 s.d. 8 bungkus rokok yang melanggar UU Cukai. Dengan asumsi *stock turnover* adalah 73 kali dalam setahun (*restock* rokok dilakukan toko/warung setiap 5 hari sekali), maka akan berpotensi turunnya penerimaan cukai rokok dalam setahun minimal Rp.1.276.729.804.240.

Turunnya persentase *non-compliances* secara nasional yang semula 12,14% pada tahun 2016 menjadi 7,04% pada tahun 2018 menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dengan IKU “Persentase Keberhasilan Pengawasan Peredaran Barang Kena Cukai Ilegal” memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai. Pelaksanaan IKU tersebut masih perlu ditingkatkan lagi dengan lebih tertib dalam melaporkan capaian kinerja dan pelibatan pegawai pada rapat evaluasi dalam forum Dialog Kinerja Organisasi secara periodik setiap bulan sekali. IKU tersebut dapat ditingkatkan kualitasnya baik target maupun pendekatannya dari kinerja operasional yang berorientasi pada kinerja *output* dan fokus pada target-target yang bersifat kuantitas yaitu jumlah kegiatan pengawasan sesuai perencanaan, jumlah kegiatan pengawasan yang menghasilkan penindakan, dan jumlah penindakan yang ditindaklanjuti dengan mengenakan sanksi berdasarkan hukum Undang-Undang Cukai, menjadi kinerja strategis yang lebih berorientasi pada kinerja *outcomes* dan *impact*, dan mengukur langsung sejauh mana turunnya persentase rokok ilegal (*non-compliances* secara nasional) dan meningkatnya penerimaan cukai rokok sebagaimana terjadi pada periode tahun 2016-2018 dari Rp.137.969.225.430.000, Rp.147.719.216.343.096, dan Rp. 152.941.398.531.293 (rata-rata pertumbuhan 5,30%).

- B. Disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,652 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,0%. Nilai koefisien regresi dan koefisien determinasi tersebut memberi gambaran kondisi di mana Pegawai Bea dan Cukai yang bertugas pada unit kerja pengawasan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, kode etik dan perilaku, dan norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap peredaran rokok ilegal, dan sanggup menghindari hal-hal yang dilarang karena paham konsekuensi yang akan dihadapi jika larangan tersebut dilanggar akan merugikan negara. Disiplin kerja telah menjadi budaya organisasi DJBC yang semakin baik sehingga tugas pengawasan terhadap peredaran rokok ilegal selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rokok ilegal adalah kejahatan ekonomi yang dapat mendatangkan keuntungan besar dan menjadi peluang bisnis bagi setiap pelaku kejahatan, mulai dari pengusaha pabrik, distributor sampai kepada toko/kios/warung dan penjual eceran, termasuk peran aparat pemerintah tanpa terkecuali Pegawai Bea dan Cukai. Dengan demikian, disiplin kerja Pegawai Bea dan Cukai yang sudah baik tersebut harus dipelihara dan dipertahankan dengan cara meningkatkan kepedulian sesama pegawai agar peka terhadap situasi kerja dan membangun motivasi pegawai untuk melaporkan masalah atau kejadian yang berpotensi merugikan negara.
- C. Sistem pengukuran kinerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal.

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut berdasarkan nilai koefisien determinasi adalah 63,6% sedangkan sisanya 36,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi tersebut lebih dari 50% yang menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dan disiplin kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal. Tugas pengawasan tersebut masih dapat ditingkatkan dengan cara membagi habis tugas secara proporsional kepada para pegawai di bidang pengawasan dan memberi dukungan operasional berupa biaya dan sarana prasarana yang dibutuhkan. Penelitian ini juga masih perlu dianalisis lebih lanjut dengan menambahkan variabel lainnya, misalnya pengaruh kepemimpinan, kompetensi pegawai, motivasi, serta penerapan sistem penghargaan (*rewards*) dan sanksi (*punishment*).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberi simpulan sebagai berikut:

- a. Sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan rokok ilegal, dan nilai pengaruhnya adalah sebesar 37,7%.
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan rokok ilegal, dan nilai pengaruhnya adalah sebesar 58,0%.
- c. Sistem pengukuran kinerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan rokok ilegal, dan nilai pengaruhnya adalah sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan di atas, maka saran untuk perbaikan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Sistem pengukuran kinerja sebaiknya ditingkatkan dengan cara menyempurnakan ukuran dan target kinerja organisasi dan individu agar lebih tepat dan berorientasi pada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.
- b. Disiplin kerja Pegawai Bea dan Cukai sebaiknya dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan cara membangun kepedulian di antara sesama Pegawai Bea dan Cukai untuk saling mengingatkan dalam mematuhi ketentuan jam kantor, kode etik, disiplin, dan perilaku.
- c. Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam pengawasan peredaran rokok ilegal sebaiknya ditingkatkan dengan cara mendistribusikan tugas dan tanggung jawab secara proporsional kepada setiap pegawai dalam satu tim kerja pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budhi, Roebing Gunawan. 2017. *Revolusi Karyawan (Menjadi SDM yang Disiplin & Produktif)*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muh. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok. Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. Unit Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Moeheriono, 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok. Rajawali Pers.
- Prijodarminto, Soengeng. 1993. *Disiplin, Kiat Menuju Sukses*. Jakarta. Pradnya Paramita.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.