

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah salah satu institusi pemerintah yang mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan roda perekonomian nasional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 1948, istilah Pejabatan Bea Cukai berubah nama menjadi Jawatan Bea dan Cukai, yang bertahan sampai tahun 1965. Setelah tahun 1965 hingga sekarang, namanya menjadi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC). Peran tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi terutama dalam menggerakkan pertumbuhan disektor riil melalui kebijakan fiskal yang diarahkan terutama untuk peningkatan dan melindungi industri dan investasi dalam negeri serta meningkatkan daya saing produk Indonesia di pasar internasional dengan adanya kebijakan dari Menteri Keuangan P-23/BC/2010.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean A Bandung adalah Unit Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada dibawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Barat dan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas dan fungsi KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung adalah pengawasan dan pelayanan terhadap pengusaha di bidang kepabeanan dan cukai,

yaitu importir, eksportir, pengusaha tempat penimbunan berikat, pusat logistik berikat dan penerima fasilitas Kemudahan Impor Tujuan Ekspor (KITE), dan pengusaha hasil tembakau

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Dalam sebuah instansi, tenaga kerja merupakan aset yang paling penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, setiap organisasi memiliki target-target kerja yang perlu dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk menjalankan kegiatan tersebut pegawai sebagai tenaga kerja diharapkan dapat melaksanakan kegiatan instansi dengan semaksimal mungkin. Hal utama yang diterapkan ketika bertindak dan melakukan pekerjaan yaitu mematuhi aturan yang telah diterapkan, karena setiap perilaku dan kinerja pada instansi selalu di *monitoring* oleh bagian pengawasan.

Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengamati, meneliti, mengevaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan ini perlu untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Menurut **Mulyadi (2002:180)**

pengawasan internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai.

Salah satu unit pada KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung yaitu Seksi Kepatuhan Internal, dimana unit ini sebagai pengawas kinerja pegawai bea dan cukai, memang merupakan langkah yang tepat yang mengharuskan kinerja mengalami perbaikan kerja dan hasil yang mencapai target dikarenakan kini pegawai sudah ada badan pengawasan kinerja. Dalam mewujudkan aparatur Negara yang baik, tertib, disiplin, dan memuaskan masyarakat pengguna jasa. Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan pada Bagian Kepatuhan Internal di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung, kepatuhan Internal bisa diartikan sebagai kesesuaian kegiatan unit kerja dalam rangka pelaksanaan tugasnya terhadap tujuan, sasaran, rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam instansi serta ketaatan atau kesesuaian sikap, perilaku, dan perbuatan pegawai terhadap kode etik atau peraturan disiplin pegawai. Dengan unit kepatuhan internal ini maka diupayakan segala aspek kegiatan pegawai dari segi kinerja bisa terealisasi hasil dalam pencapaian target kinerja ataupun pengawasan kode etik bisa menjadikan pegawai lebih disiplin tidak menyimpang dan bisa dipandang baik sebagai aparatur Negara, tetapi

masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mengikuti peraturan yang ada pada Peraturan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor Per-20/BC/2017 tentang Pelaksanaan Tugas Unit Kepatuhan Internal di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Hal ini terlihat dari dimensi/parameter beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Informasi dan komunikasi dalam melakukan tindak pengawasan menggunakan metode dan catatan (laporan) yang terdiri dari beberapa bentuk laporan, seperti laporan edukasi, laporan pembinaan pegawai, laporan pemantauan perilaku, laporan pengawasan kepatuhan pelaksanaan tugas (PKPT), laporan investigasi internal, dan laporan hasil kegiatan. Pada tindak pengawasan berupa laporan ini unit kepatuhan internal masih belum sepenuhnya bekerja secara maksimal, karena terlihat dari banyaknya temuan-temuan. Contohnya pada pemeriksaan dokumen terdapat 63 dokumen yang tidak terdapat tanda tangan Kepala Seksi atas dokumennya.
2. Pemantauan pada unit kepatuhan internal ini kurang optimal dalam mengevaluasi berdasarkan penilaian kinerja pegawai. Hal diatas dilihat berdasarkan kode etik dan kedisiplinan pegawai. Contohnya dalam pembuatan surat perjalanan dinas dan surat tugas yang diproses secara mendadak.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengawasan dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan peranan unit kepatuhan internal, maka peneliti mengambil judul “PERANAN PENGAWASAN INTERNAL PADA PEGAWAI DI KANTOR PENGAWASAN DAN

PELAYANAN BEA DAN CUKAI BANDUNG (Studi Kasus Unit Kepatuhan Internal di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung)”.
Internal di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung)”.

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti memfokuskan hal yang akan dibahas mengenai peranan pengawasan internal yaitu dilihat dari Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan. Terdapat dalam aspek-aspek pengawasan pada bukunya “*Auditing*” (2002:183) yang dikutip oleh **Mulyadi**.

1.3. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung?
2. Apa saja kendala yang terdapat dalam peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung?
3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian terhadap permasalahan diatas, tujuan diadakannya penelitian adalah:

1. Mengetahui peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung.

2. Mengetahui kendala yang terdapat dalam peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung.
3. Mengetahui upaya dalam meningkatkan peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi negara tentang peranan pengawasan internal pada pegawai.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang peranan pengawasan internal pada pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung sebagai bahan pertimbangan dan pembelajaran terkait penelitian dan sebagai referensi.