

PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN SEKSI PENGINDERAAN DENGAN METODE *LEARNING FROM EXPERIENCE*

DEVELOPMENT OF ASN COMPETENCE AT SENSING SECTION USING LEARNING FROM EXPERIENCE METHOD

Danna Aulia Ramdhan ¹, Bintoro Aryo Bimo ².

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara,
FHISIP Universitas Terbuka

² Aparatur Sipil Negara Kementerian Keuangan RI

E-mail: danna.nha@gmail.com¹, bintoro.bimo@gmail.com²

Abstrak: Sebagai salah satu unit eselon empat pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang menangani tugas teknis mengenai pengamatan, pemeliharaan, dan perbaikan peralatan navigasi dan penginderaan pada kapal patroli Bea dan Cukai, Seksi Penginderaan perlu terus berkembang salah satunya dengan mengembangkan kompetensi para pegawainya. Hal tersebut sesuai dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 283/KMK.01/2021 tentang Implementasi Organisasi Pembelajar (Learning Organization) di Lingkungan Kementerian Keuangan. Penelitian ini menerapkan pendekatan secara deskriptif dengan melakukan pengamatan dan studi kepustakaan. Objek penelitian ini ialah pegawai pada Seksi Penginderaan di Pangkalan Sarana Operasi (Pangsarop) Bea dan Cukai Tanjung Balai Karimun sebanyak 25 pegawai. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pengembangan dengan learning from experience data diterapkan jika sarana dan prasarana sebagai penunjang pembelajaran tersedia serta perlu dilakukannya dokumentasi materi pembelajaran.

Kata Kunci: *navigasi, pengamatan, pemeliharaan, perbaikan*

Abstract: *As one of the fourth echelon units in the Service Technical Implementation Unit (UPTD) at the Directorate General of Customs and Excise which handles technical tasks regarding observation, maintenance and repair of navigation and sensing equipment on Customs and Excise patrol boats, the Sensing Section needs to continue to develop, one of which is by developing competence of its employees. This is in accordance with the Keputusan Menteri Keuangan Nomor 283/KMK.01/2021 about the Implementation of Learning Organizations (Learning Organizations) within the Ministry of Finance. This study applies a descriptive approach by observing and studying the literature. The object of this study were 25 employees in the Sensing Section of Customs and Excise Operations Base (Pangsarop) Tanjung Balai Karimun. The results of this study suggest that development with learning from experience data is applied if the facilities and infrastructure to support learning are available and it is necessary to document learning materials.*

Keywords: *navigation, maintenance, observation, repair*

PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi ialah adanya sumber daya manusia. Semua ahli sepakat bahwa organisasi dapat berinovasi dan mengalami kemajuan disebabkan adanya kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni. Pengembangan kompetensi ASN sendiri menjadi kebutuhan primer yang harus diakomodasi oleh organisasi terutama instansi pemerintah sebagai bagian perwujudan pelayanan yang prima.

Di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa masing-masing ASN sekurang-kurangnya harus mempunyai tiga kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya. Tiga kompetensi tersebut antara lain kompetensi bersifat teknis, kultural, dan manajerial. Pada kompetensi yang bersifat teknis, dapat dipenuhi berdasarkan pelatihan, seminar, atau penugasan lintas unit yang berkenaan dengan tugas dan fungsi utama unit kerjanya.

Pemenuhan kompetensi manajerial dapat dicapai apabila jenjang, pelatihan tingkat manajerial, serta mendapatkan pengalaman memimpin. Selain itu, kompetensi kultural juga penting disebabkan dalam penyelesaian pekerjaan bersinggungan dengan berbagai keadaan masyarakat yang serta mempunyai keluasan wawasan berbangsa dan tanah air.

Pengembangan kompetensi bagi seluruh ASN baik tingkat pusat dan daerah merupakan hak yang diperoleh sebagai ASN sesuai di dalam pasal 21 UU ASN. Terpenuhinya hak ASN dengan mendapatkan pengembangan kompetensi menjadikan ASN menjadi kompetitif sehingga pelayanan menjadi lebih bersih dan.

Keprofesional tersebut akibat adanya iklim yang kompetitif akan menstimulus pengembangan inovasi yang memiliki dampak terhadap masyarakat. Hal tersebut juga perlu didukung dengan adanya kompetensi kultural.

Pengembangan kultural menjadi penting disebabkan pemetaan kebutuhan masyarakat di tiap daerah yang agar inovasi dapat tepat sasaran dan meningkatkan kualitas layanan.

Standard dari suatu layanan sendiri sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 2012 antara lain terdiri dari:

- a. Adanya prosedur pelayanan;
- b. Durasi penyelesaian;
- c. Biaya yang timbul dalam layanan;
- d. Produk dari layanan;
- e. Sarana serta prasarana.
- f. Kompetensi dari pegawai yang melayani.

Tolak ukur dari keberhasilan instansi pemerintah ialah dapat melayani *stakeholder* secara baik, cepat, mudah, dan ramah. Untuk itu, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai membentuk UPTD yang khusus menangani pengelolaan sarana operasi khususnya kapal. UPTD mulanya dibentuk sejak awal tahun 1950an yang bertempat di Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau untuk mendukung tugas pengawasan atas lalu lintas barang yang dibawa menggunakan sarana pengangkut laut.

Pada perkembangannya, UPTD ini tersebar di beberapa wilayah Indonesia meliputi Tanjung Balai Karimun, Batam, Tanjung Priok, Pantoloan, dan Sorong. UPTD ini di lingkungan DJBC sendiri disebut dengan Pangkalan Sarana Operasi. Pangkalan Sarana Operasi ini sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 24/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai memiliki tugas sebagai pengelolaan dan pengoperasi dari sarana operasi bea dan cukai untuk menunjang dan operasi pencegahan dan penindakan di bidang kepabeanan serta cukai.

Pangkalan Sarana Operasi sendiri terdiri dari tipe A dan tipe B. Perbedaan dari tipe tersebut terletak pada jumlah unit eselon empat yang ada. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada berikut:

Tabel 1. Jumlah unit eselon empat pada Pangsarop Bea dan Cukai

Tipe A	Tipe B
Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal	Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal
Seksi Nautika	Seksi Nautika
Seksi Teknik dan Pemeliharaan Kapal	Seksi Teknik dan Pemeliharaan Kapal
Seksi Telekomunikasi	Seksi Telekomunikasi dan Elektronika
Seksi Penginderaan	-

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Sebagai pengelola dan pengoperasi sarana operasi khususnya kapal patroli, Pangsarop Bea dan Cukai khususnya yang berada di Tanjung Balai Karimun dituntut untuk dapat menyediakan armada kapal patroli yang prima dan laik operasi. Laik operasi di sini terdiri dari aspek: nautika; kelistrikan, badan, dan mesik kapal; radio komunikasi; serta alat navigasi.

Pemenuhan aspek laik operasi tersebut tidak terlepas dengan adanya kecakapan kompetensi para ASN yang berada di masing-masing unit eselon empat tersebut. Seksi Penginderaan sendiri dalam pelaksanaannya, berupaya memenuhi kebutuhan kompetensi para pegawainya. Hal itu dapat tercermin dari pengukuran tingkat kepuasan layanan yang diberikan dimana nilai yang diperoleh cenderung meningkat.

Tabel 2. Nilai Kepuasan Layanan Teknis Seksi Penginderaan

Tahun	Nilai Kepuasan
2020	4,34
2021	4,48
2022	4,49

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Pengembangan kompetensi yang bersifat teknis tersebut perlu dilakukan

peningkatan sebagai tanggapan atas pemenuhan target kinerja yang diberikan. Kompetensi sendiri didefinisikan sebagai kemampuan dari individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar serta terdapat keunggulan yang didasari dari pengetahuan, keahlian, dan sikap (Anwar dan Edison, 2016).

Selain itu, Wibowo (2016) meberikan definisi kompetensi sebagai suatu kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tugas dengan landasan pengetahuan serta dukungan sikap dalam pekerjaan tersebut. Dengan dinamika organisasi, maka perlu dilakukan penelitian terhadap model pengembangan kompetensi *learning from experience* pada Seksi Penginderaan sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 283/KMK.011/2021 tentang Implementasi Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) di Lingkungan Kementerian Keuangan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menerapkan pendekatan secara kualitatif dengan analisis secara deskriptif berdasarkan sumber literatur. Hal tersebut sebagai analisis untuk mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara khususnya pada Seksi Penginderaan Pangsarop Bea Cukai Tanjung Balai Karimun untuk membangun budaya organisasi pembelajar. Sumber literatur yang digunakan berasal dari jurnal hasil kajian, artikel media massa, serta aturan yang berkaitan dengan tajuk penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

tertuang dalam Undang-Undang tentang ASN dimana para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah bukan lagi sebagai perorangan, melainkan suatu asset yang penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Era saat ini, instansi pemerintah perlu melakukan transformasi dalam banyak hal serta adaptif atas perkembangan teknologi. Sejalan dengan itu, perlu dibangunnya kompetensi pada ASN agar dapat berkompetisi dan dinamis.

Pengembangan kompetensi pada dasarnya memiliki relasi kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia sendiri mengacu pandangan Krismiyati (2017) diartikan sebagai usaha dalam peningkatan sikap, kemampuan, dan *knowledge* dari suatu anggota organisasi dengan tersedianya jenjang karier yang memperoleh dukungan dari organisasi.

Pandangan Isniar Budiarti (2018) mengenai pengembangan sumber daya manusia sebagai usaha dalam meningkatkan kecakapan konsep, teori, dan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi lewat diklat. Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adanya peningkatan kemampuan dan kualitas pekerjaan. Hal ini bertujuan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan mengerahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Pentingnya penerapan pengembangan sumber daya manusia di lingkup pemerintahan sebagai jawaban atas berkembangnya transformasi digital yang merambah pada setiap lini di masyarakat. Tantangan ke depan yang tidak menentu membuat Kementerian Keuangan menyusun strategi dengan membangun budaya organisasi pembelajar (*learning organization*). Budaya organisasi pembelajar ini agar para pegawai Kementerian Keuangan dapat bertransformasi dan berkembang secara terus-menerus dalam mencapai target yang ditetapkan.

Pada penerapan *learning organization* tersebut, terdapat komponen-komponen untuk mendukung budaya organisasi pembelajar, antara lain:

a. *Strategic fit and management commitment;*

Pada komponen ini harus ada kesesuaian antara tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal dengan tetap melakukan evaluasi dan peningkatan peran pada masing-masing elemen di organisasi.

b. *Learning function organization;*

Komponen ini menciptakan organisasi untuk mengimplementasikan strategi, visi, budaya, serta struktur dalam orientasi pembelajar agar budaya organisasi pembelajar dapat berkesinambungan, sistematis, dan terarah.

c. *Learners;*

Komponen ini menjadikan semua unit di Kementerian Keuangan untuk bisa meningkatkan tanggung jawab belajar pembelajar serta memeliharanya dalam mencapai target kinerja dari institusi. Tanggung jawab dan peningkatan pembelajaran ini dikategorikan ke dalam individu, tim, serta organisasi sebagai *learners*.

d. *Knowledge management implementation;*

Komponen ini mengamanatkan jika semua unit eselon serta non-eselon di Kementerian Keuangan harus menerapkan *knowledge management process* yang terdiri atas identifikasi, dokumentasi, pengorganisasian, publikasi, implementasi, dan pemantauan.

e. *Learning value chain;*

Partisipasi aktif semua komponen eselon serta non-eselon di Kementerian Keuangan dalam proses *learning value chain* yang terdiri dari tahapan penyusunan analisis kebutuhan, desain, penyelenggaraan, serta evaluasi pembelajaran.

f. *Learning solution;*

Menentukan tingkat partisipasi dari semua unit eselon serta non-eselon di Kementerian Keuangan untuk membangun organisasi yang mendukung berbagai macam penerapan model pembelajaran untuk mencapai target yang ditentukan.

g. *Learning spaces;*

Menentukan tingkat partisipasi dari semua unit eselon serta non-eselon di Kementerian Keuangan dalam

menyediakan sarana pembelajaran baik tempat, jaringan komunikasi data, kesempatan dan dukungan lainnya.

h. *Learner's performance*;

Komponen ini harus memastikan hasil dari pembelajaran para *learners* dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi.

i. *Leader's participation in learning process*;

Komponen ini mendorong para pegawai pembelajar agar menjadi panutan dalam pembelajaran untuk menyesuaikan visi secara bersamaan serta mendorong semua elemen pada organisasi agar terus belajar.

j. *Feedback*;

Komponen ini diharuskan organisasi dalam membangun budaya pembelajaran untuk memberikan *feedback* atau usulan yang relevan dan sesuai kondisi nyata pada seluruh bagian dalam implementasi *learning organization*.

Secara umum pengembangan kompetensi di Pangsarop Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Balai Karimun sendiri dibagi ke dalam empat model implementasi sesuai dengan ketentuan di Kementerian Keuangan sendiri, yakni:

- a. Pembelajaran secara terstruktur (*structured learning*).
- b. Belajar mandiri (*self-learning*);
- c. Pembelajaran di lingkungan sosial atau dari orang lain (*social learning* atau *learning from others*); dan
- d. Belajar dari pengalaman atau sembari bekerja (*learning from experience* atau *learning while working*).

Dengan tugas dan fungsi Pangsarop Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Balai Karimun yang teknis secara spesifik, maka dapat dikatakan pengembangan kompetensi yang jamak diterapkan adalah model belajar dari pengalaman atau sembari bekerja

(*learning from experience* atau *learning while working*).

Belajar dari pengalaman atau sembari bekerja (*learning from experience* atau *learning while working*) ialah bentuk pengembangan kompetensi dengan memberikan kesempatan kepada ASN di Kemenkeu secara individu atau kelompok untuk belajar secara langsung seperti praktek kerja, detasering, gugus tugas, dan lainnya.

Metode pengembangan kompetensi jamak dilaksanakan oleh ASN di Pangsarop Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Balai Karimun khususnya pada Seksi Penginderaan. Sesuai dengan tugas fungsi Seksi Penginderaan pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 24/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai yakni melakukan pemeriksaan, pemeliharaan, dan perbaikan teknis peralatan radar pantai dan alat penginderaan lain serta penunjangnya

Dalam menyelesaikan tuntutan tugas dan fungsi tersebut, terkadang terdapat kendala yang ditemui sehingga diperlukannya asistensi oleh pihak ketiga yang berkompeten dalam memecahkan masalah yang timbul. Seperti mendatangkan teknisi Radar untuk pendampingan proses perbaikan.

Tidak hanya itu, para ASN di Seksi Penginderaan membuat kelompok diskusi kecil untuk mencari solusi dalam permasalahan yang ada. Permasalahan yang muncul selama proses penyelesaian pekerjaan kemudian didokumentasikan untuk kepentingan penambahan wawasan dalam menjalankan budaya *learning organization*.

Penerapan belajar dari pengalaman atau sambil bekerja memiliki peran yang penting disebabkan dapat memberikan gambaran utuh mengenai hal-hal yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Pemecahan masalah sesuai dengan kenyataan akan membekali para ASN dalam menangani kendala teknis berkaitan dengan tugas fungsi pada Seksi Penginderaan untuk

memenuhi sarana pengangkut laut yang laik operasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian serta uraian di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi para ASN pada Seksi Penginderaan telah sesuai dengan budaya organisasi pembelajar di Kementerian Keuangan. Hanya saja dukungan sarana dan prasarana untuk kepentingan dokumentasi pengetahuan masih terbatas sehingga tidak maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Huliselan, Juanna Judith, dkk. 2022. *Mengelola Manajemen Talenta Unggu Pada Organisasi Kerja*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Mangkunegara, Awan Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Bandung: Rosda

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media

Jurnal

Arfiani, Fifi, Revita Rahim, Citra Permatasari. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Daring (Studi Kasus di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara). (*Jurnal Transformasi Administrasi*). 12(2). 148-161

Ayuningtyas, Atika. (2022). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era *Smart ASN*. (*The Journalist: Social and Government*), 3(4), 255-266. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i4.312>

Fathurrochman, Irwan. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan

dan Pelatihan. (*Jurnal Manajer Pendidikan*), 11(21), 120-129

Sulistiyani, Sisilia Ayu, & Meriza Heronica. (2020). Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan ASN Dengan Menggunakan Model Project Minerva Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. (*Jurnal Civil Service*), 14(2), 1-10

Peraturan

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 283/KMK.011/2021 tentang Implementasi Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) di Lingkungan Kementerian Keuangan

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 24/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pangkalan Sarana Operasi Bea dan Cukai

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara