



Kesinambungan Pola Regenerasi Awak Kapal Patroli pada Pangkalan Sarana Operasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC)

Farid Hendriyanto

Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: farid0809hendriyanto@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-04	Because human resources are very important for an institution, human resources play an important role in the institution. An organization must have dreams and missions to achieve common goals, but to achieve the goals that have been set, good and proper administration is needed. The achievement and progress of a foundation is still in the air because of the nature of its human resources. A company will gain success and survival because it has good performance and is supported by qualified human resources. The unhealthy incident in the DGCE organization, especially the regeneration of its patrol boat crew, aroused the author's interest to research the topic above. It turns out that it is difficult to train the next generation to work on patrol vessels as it requires employees with specialized skills to comply with international safety regulations and understand customs and excise laws. Dr. Hench would like to thank all those who have contributed, provided direction, provided information in the preparation of this paper. Apart from all that, we are fully aware that there are still shortcomings both in terms of sentence construction and language structure.
Keywords: <i>Patrol Boat Crew Regeneration; Patrol Boat Crew Management.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-04	Karena sumber daya manusia sangat penting bagi suatu lembaga, maka sumber daya manusia memegang peranan penting dalam lembaga tersebut. Suatu organisasi pasti memiliki impian dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan administrasi yang baik dan tepat. Pencapaian dan kemajuan sebuah yayasan masih mengudara karena sifat SDM-nya. Sebuah perusahaan akan memperoleh kesuksesan dan kelangsungan hidup karena memiliki kinerja yang baik dan didukung oleh SDM yang berkualitas. Kejadian tidak sehat dalam organisasi DJBC, khususnya regenerasi awak kapal patrolinya, menggugah minat penulis untuk meneliti topik tersebut di atas. Ternyata sulit untuk melatih generasi penerus untuk bekerja di kapal patroli karena membutuhkan karyawan dengan keterampilan khusus untuk mematuhi peraturan keselamatan internasional dan memahami undang-undang kepabeanan dan cukai. Hench kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, memberikan arahan, memberikan informasi dalam penyusunan makalah ini. Terlepas dari itu semua, kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi konstruksi kalimat maupun struktur bahasa.
Kata kunci: <i>Regenerasi Awak Kapal Patroli; Pengelolaan Awak Kapal Patrol.</i>	

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat

bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kecakapan dan pengetahuan. Sejak VOC masuk, barulah Bea Cukai mulai terlembagakan secara «nasional». Pada masa Hindia Belanda tersebut, masuk pula istilah douane untuk menyebut petugas Bea Cukai. Nama resmi Bea Cukai pada masa Hindia Belanda tersebut adalah De Dienst der Invoer en Uitvoerrechten en Accijnzen atau dalam terjemah bebasnya berarti «Dinas Bea Impor dan Bea Ekspor serta Cukai». Tugasnya adalah memungut invoer-rechten, uitvoer-rechten, dan accijnzen. Tugas memungut bea, baik impor maupun ekspor, serta cukai inilah yang kemudian memunculkan istilah Bea dan Cukai di Indonesia.

Diuraikan dalam paragraf-paragraf sebelumnya pada latar belakang terkait dengan kegiatan

manajemen sumber daya manusia yang diperinci dengan spesifik menjadi beberapa variabel seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan struktur kerja melalui tugas pokok dan fungsi karyawan. Pada penelitian ini permasalahan penelitian dalam rangka regenerasi SDM dalam hal ini pegawai (awak kapal patroli) baru pada pangkalan sarana operasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) memiliki masa periode kerja yang cukup lama, dimana dalam masa pengalaman yang harus di kuasi oleh mualim I selama 2 tahun. Namun setelah masa 2 tahun melakukan pelatihan dan penugasan, para mualim I mengalami penurunan semangat dan perlu adanya refresh supaya kembali kedalam kondisi yang semestinya pada saat penugasan kembali serta adanya beberapa formasi jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi yang mengharuskan awak kapal patroli masih berada di bawah pengawasan nakhoda.

Berdasarkan topik yang hendak penulis buat, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis kondisi dan permasalahan rekrutmen karyawan (awak kapal patroli) pada pangkalan sarana operasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang memiliki landasan dari filsafat postpositivism dengan menggunakan obyek penelitian yang alamiah dengan menggunakan instrument kunci, dalam mengambil sampel penelitian dilakukan secara purposive dan snowball, sedangkan untuk pengumpulan data dengan menggunakan pengumpulan data triangulasi, di mana pada analisis yang memiliki sifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian lebih mengutamakan pada makna generalisasi. Maka dari itu, peneliti mencari dan juga mengumpulkan berbagai informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Penelitian kualitatif mensyaratkan bahwa peneliti terlibat secara langsung di dalam setting yang ditelitinya, dan atau peneliti meleburkan diri. Oleh karena itu data penelitian kualitatif tidak hanya berupa kondisi perilaku yang diteliti, tetapi juga kondisi dan situasi lingkungan sekitarnya. Penelitian ini tidak bertujuan untuk mengkaji atau membuktikan kebenaran suatu teori, akan tetapi teori yang sudah ada dikembangkan dengan menggunakan data yang dikumpulkan. Berdasarkan penjelasan di atas,

maka sesuai dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan gambaran peristiwa, perilaku orang secara rinci dan mendalam secara narasi, maka penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejalan dengan perubahan pulau Batam menjadi zona industri pada tahun 1971 sesuai keputusan Presiden Nomor 74 tahun 1971, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai juga memulai tugasnya dalam mengantisipasi arus perdagangan luar negeri di Batam. Tepatnya tahun 1972, Pos Bea dan Cukai terdiri di Daerah Industri McDermott Batu Ampar. Pada saat ini organisasi KPU BC Tipe B Batam diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK.01/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, yang mana kantor ini mempunyai UPT patrol laut yakni PSO BC Batam.

B. Hasil Analisis Data

1. Kondisi Dan Permasalahan Rekrutmen Karyawan (Awak Kapal Patroli) Pada Pangkalan Sarana Operasi Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan mengenai kendala yang terjadi saat rekrutmen AKP adalah dari segi regenerasi dan mutasi. Untuk regenerasi memang tidak ada pola pendidikan lanjutan untuk pengembangan kemampuan personil belum terwadahi sebagaimana dilingkungan Bakamla RI sehingga pendidikan lanjutasi/profesi masih perlu asistensi dari pihak lain terutama TNI AL. Kemudian tidak adanya regenerasi pegawai yang berdampak pada adanya masa kerja pegawai sebagai awak kapal patroli saat ini sampai dengan 17 tahun. Hal ini berdampak kurang ideal bagi organisasi karena tidak ada regenerasi pegawai (awak kapal patroli).

2. Pelatihan Dan Pengembangan Bagi Karyawan (Awak Kapal Patroli) Baru Pada Pangkalan Sarana Operasi Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC).

Rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh DJBC telah dilakukan dan mendapatkan beberapa AKP yang sesuai dengan syarat seleksi yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada

para informan mengenai proses pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Selama ini proses pelatihan sudah dilaksanakan setiap tahun sesuai program kerja Bakamla RI. Hasil pelatihan yang dicapai adalah cukup sebagai referensi bagi masing-masing personil dalam melaksanakan tugas pokok dikapal. Namun, masih terdapat kekurangan terkait hal tersebut, sejauh ini pelatihan dan pengembangan pegawai belum memenuhi kebutuhan di lapangan khususnya untuk AKP, karena masih terdapat level jabatan di atas kapal yang belum memenuhi kriteria kompetensi yang seharusnya ada pada posisi tersebut. Untuk penilaian keseluruhan Proses pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan sejauh ini berjalan dengan baik dan mendapat dukungan penuh dari para pimpinan.

3. Penilaian Kinerja Karyawan (Awak Kapal Patroli) Baru Pada Pangkalan Sarana Operasi Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC)

Instansi tentunya memiliki penilaian terhadap kinerja karyawan untuk kebutuhan evaluasi dan pembaharuan kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan mengenai hasil penilaian kinerja pegawai sesuai dengan standar organisasi. Capaian kinerja pegawai sejauh ini telah memenuhi standar yang ditentukan dalam kontrak kinerja. Untuk tahun 2021 nilai sistem kinerja pegawai rata-rata berada di kategori baik. Para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan Kontrak Kinerja.

4. Struktur Kerja Melalui Tugas Pokok Dan Fungsi Dalam Pangkalan Sarana Operasi Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC)

Struktur kerja dalam suatu instansi pasti memiliki suatu tugas pokok dan fungsi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut tentunya dapat kita ketahui juga dalam lingkungan DJBC. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan mengenai hubungan kerja masing-masing jabatan Kepala Pangkalan merupakan pejabat setingkat eselon III dan dibantu oleh Kepala Seksi yang merupakan pejabat setingkat eselon IV dan dibawahnya terdapat jabatan pelaksana. Khusus

dilingkungan kapal patroli setiap jabatan tersebut adalah saling berhubungan erat dengan jabatan yang lain sehingga perlu kerja sama antar masing-masing personil.

Hubungan kerja masing-masing jabatan berjalan dengan semestinya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam mengurus serta mengatur sumber daya manusia yang di miliki instansi sehingga mempunyai kemampuan yang berkembang demi tercapainya tujuan instansi. Dalam kasus kesinambungan pola regenerasi awak kapal patroli pangkalan sarana operasi DJBC terdapat beberapa hal yang berkontribusi antara lain pelatihan, teknologi, pembinaan, rekrutmen dan penilaian. Pelatihan di awak kapal patroli pangkalan sarana operasi DJBC memiliki kontribusi dalam mengoptimalkan manajemen SDM, DJBC senantiasa melaksanakan pengembangan pegawai baik dengan pelatihan yang sifatnya hard skill dan soft skill, assessment pegawai untuk mengetahui the right man on the right place, serta melaksanakan program learning organization dan organization learner. Evaluasi kinerja yang berkelanjutan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses dan efisien. Faktor-faktor seperti motivasi, bakat, dan prospek pekerjaan mempengaruhi kinerja. Kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensinya (Asbullah & Suharno, 2022).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kegiatan selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan data penelitian yang pertama dilakukan dengan pengumpulan data, melakukan analisis kualitatif dengan mencari arti yang berbeda-beda, melakukan pencatatan dalam mengatur sebab akibat dan melakukan kesimpulan sesuai dengan hasil penelitian. Kesimpulan-kesimpulan final tidak adanya pengumpulan data terakhir maka tergantung pada besarnya kumpulan dalam melakukan catatan yang ada dilapangan, memberikan kode, melakukan penyimpanan dan melakukan pencarian kembali dalam penelitian yang sudah dilakukan. Penarikan kesimpulan merupakan hasil akhir dari proses penelitian. Selanjutnya transferabilitas data dalam pengumpulan sampel secara purposive dan meneruskan untuk melakukan perbandingan data secara konstan dan melakukan

proses triangulasi dependabilitas data yaitu dengan melakukan pemeriksaan data melalui pengumpulan data lapangan yang tereduksi dan interpretasi data dengan maksud mendapatkan data yang paling akurat, dan konfirmabilitas data, dilakukan melalui pengumpulan data, rekonstruksi data, menekan bisa penelitian dan memperhatikan etika penelitian serta melakukan instropeksi atas hasil-hasil penelitian.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Kesenambungan Pola Regenerasi Awak Kapal Patroli pada Pangkalan Sarana Operasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC).

DAFTAR RUJUKAN

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Afrianto Wicaksono. 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengambilan Keputusan. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arifin, Zainal. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Lentera Cendikia.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agung, Panggabean, Frederick., 2014, Pengaruh Promosi Winback Terhadap Pembelian Kembali Pelanggan Di Transvision.
- Berg, B. 2009. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Christanto, F. Y. 2014. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan sumber Daya Manusia di PT. Wahana Kosmetika Indonesia. *Agora*, 2(2), 962-968.
- Creswell, J. W. 2012. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Muxied*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2007. *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publication Inc.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Danny Albert Tilon. 2013. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya*. AGORA Vol. 1, No. 3.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II, Jakarta: PT.Indeks.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahay Indeks, Jakarta.
- Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-empat, Andy Offset, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1993. *Organisasi, perilaku, Struktur dan proses*, Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)
- Husain Umar. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta,
- H.B. Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian)*. Surakarta: Sebelas Maret Press.

- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. Moleong, Lexy. 2014. Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kenny Yulianto Kurniawan. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. Jurnal. Universitas Kristen Petra, Surabaya. Vol 3 No 2.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2010. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Lolowang, Adolfin, Lumintang. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT Berlian Pasifik Manado
- Mangkuprawira, Sjafr. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy & Noe. 2013. Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1998. Analisis Jabatan, Cetakan VIII, Mandar Maju, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moustakas, Clark. 1994. Phenomenological Research Methods. California: SAGE.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, L. J., 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- S.P. Hasibuan Malayu. 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,