

**SKRIPSI**



**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN OPERATOR  
KOMUNIKASI di KANTOR PUSAT BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN  
PERTOLONGAN REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh :

Nama : Aira Tiara Putri

NPM : 2020011214

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA**

**2024**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

Nama : Aira Tiara Putri  
NPM : 202001214  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Judul : Strategi Pengembangan Kompetensi Jabatan Operator  
Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan  
Republik Indonesia

**RANCANGAN TUGAS AKHIR DISETUJUI UNTUK  
DILAKSANAKAN SEMINAR**

**(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA) (18 Maret 2024) (TandaTangan)**

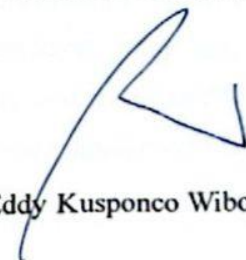
## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 1 April 2024

Ketua Merangkap Anggota,

  
  
(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M)

Sekretaris Merangkap Anggota,

  
(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Anggota,

  
(Budi Fernando Tumanggor, S.S.,MBA)

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR**  
**PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR**

**Yang bertanda tangan dibawah ini:**

**Nama** : Aira Tiara Putri  
**NPM** : 2020011214  
**Jurusan** : Administrasi Publik  
**Program Studi** : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya buat dengan judul Strategi Pengembangan Kompetensi Jabatan Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, April 2024

Penulis,



(Aira Tiara Putri)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikat dan karnia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul ” Strategi Pengembangan Kompetensi Jabatan Operator Komunikasi Berdasarkan Hasil Penilaian Kompetensi dan Potensi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia” dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian skripsi ini diajukan sebagai pemenuhan syarat menyelesaikan tingkat pendidikan sarjana prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan laporan ini penulis mendapat dukungan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan membantu saat penyusunan skripsi ini. Penulis berterima kasih kepada:

1. Orang Tua Penulis, khususnya ibu penulis yang telah membesarkan, mendukung baik secara moril dan materil hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi.
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menempuh studi.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA selaku kepala prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan dosen pembimbing magang dan tugas akhir yang senantiasa selalu memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi
4. Bapak/Ibu Dosen yang selalu memberikan bimbingan dan pembelajaran selama kegiatan perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta

5. Ibu Dhesty Agustina Maharny Putri, S.Tr.A.P selaku pembimbing magang yang selama penelitian ini banyak membantu dengan memberikan bimbingan dan memberikan banyak ilmu.
6. Seluruh pegawai BASARNAS yang telah membantu penulis melancarkan penelitian hingga skripsi ini selesai
7. Andi Muhamad Dadi Saputra yang selalu memberikan dukungan materil, moril, dan teknis dalam membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir.
8. Seluruh teman-teman khususnya Ajeng Prita, Arsyia Fedila, Della Adistya, Christ Emerald, Bella Afriza, Agnes Larasati, Alvirasyah Putri, An'nisa Dhia, Audrey Dhea. Yang sudah menemani dan membantu peneliti saat proses pengerjaan penelitian skripsi.
9. ”*Bekantan Family*” yang terdiri dari Fania, Fatkhiyyah, Nida, Henny, Adam, Erlan yang telah mendukung dan menjadi teman peneliti hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman kelas A MSDMA 2020 yang selama masa perkuliahan memberikan support kepada penulis.
11. Seluruh teman-teman MSDMA angkatan 2020 yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-Teman Penulis lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Jakarta, Maret 2024.

Penulis

## ABSTRAK

Nama : Aira Tiara Putri

Judul : Strategi Pengembangan Kompetensi Jabatan Operator Komunikasi di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia

Badan nasional pencarian dan pertolongan (BASARNAS) di kantor pusat Jakarta memiliki jabatan operator komunikasi yang telah mengikuti penilaian kompetensi dan potensi CACT BKN, hasil dari penilaian tersebut melihat bahwa jabatan operator komunikasi masih mendapatkan hasil penilaian dibawah optimal. Maka dari itu perlu diketahui strategi apa yang dilakukan BASARNAS untuk meningkatkan pengembangan kompetensi jabatan tersebut dari bentuk pelatihan klasikal atau nonklasikal. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa BASARNAS sudah merancang penelitian klasikal dengan mengikuti program pelatihan yang disediakan oleh purat pelatihan ESQ Leadership training dengan fokus materi core value ASN (BERAKHLAK) untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai yang setelah itu baru menyusun pengembangan kompetensi teknis pegawai. Pada pelatihan nonklasikal BASARNAS baru pada tahap pemetaan jadi belum ada tindak lanjut dalam pelatihan tersebut. Saran dari peneliti yaitu pelatihan klasikal: membuat kegiatan seminar dengan narasumber pegawai yang memiliki kompetensi optimal, membuat bimtek dengan narasumber operator komunikasi yang bertugas di kantor UPT, melakukan sosialisasi minimal 3 bulan sekali. Pada pelatihan nonklasikal: menyediakan *e-learning*, memaksimalkan coaching dan mentoring, melakukan pembelajaran jarak jauh dengan pemanfaatan platform *youtube* dan *zoom*.

**Kata Kunci:** Pengembangan kompetensi, Pelatihan Klasikal dan NonKlasikal

## **ABSTRACT**

*Name : Aira Tiara Putri*

*Title : Competency Development Strategy for Communications Operator Positions at the Head Office of the National Search and Rescue Agency of the Republic of Indonesia*

*The National Search and Rescue Agency (BASARNAS) at the Jakarta head office has a communications operator position that has taken part in the BKN CACT competency and potential assessment. The results of this assessment show that the communications operator position still has below optimal assessment results. Therefore, it is necessary to know what strategies BASARNAS is implementing to increase the development of competency for these positions in the form of classical or non-classical training.*

*This research was conducted using a qualitative descriptive analysis method. The results of this research concluded that BASARNAS had designed classical research by following a training program provided by the ESQ Leadership training center with a focus on ASN core value material (BERAKHLAK) to improve employee managerial and socio-cultural competence, after which developing employee technical competence. BASARNAS non-classical training is only at the mapping stage so there has been no follow-up in the training.*

*Suggestions from researchers are classical training: creating seminar activities with employee resource persons who have optimal competence, creating technical guidance with communication operator resource persons on duty at the UPT office, conducting outreach at least once every 3 months. In non-classical training: providing e-learning, maximizing coaching and mentoring, conducting distance learning using the YouTube and Zoom platforms.*

**Keywords:** *Competency development, classical non-classical competency training*



## DAFTAR ISI

|                                                   |      |
|---------------------------------------------------|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN.....                           | ii   |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                           | iii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR..... | iv   |
| PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....       | iv   |
| KATA PENGANTAR.....                               | v    |
| ABSTRAK .....                                     | vii  |
| DAFTAR ISI.....                                   | ix   |
| DAFTAR GAMBAR .....                               | xii  |
| DAFTAR TABEL.....                                 | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                           | 1    |
| A. Latar Belakang Permasalahan.....               | 1    |
| B. Rumusan Permasalahan .....                     | 11   |
| C. Tujuan Penelitian .....                        | 11   |
| D. Manfaat Penelitian .....                       | 11   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                      | 13   |
| A. Tinjauan Kebijakan.....                        | 13   |
| B. Tinjauan Teori.....                            | 14   |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....             | 14   |
| 2. Kompetensi.....                                | 22   |
| 3. Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana.....      | 29   |
| 4. Penelitian Terdahulu.....                      | 33   |

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| C. Konsep Kunci.....                                                                                                | 35 |
| D. Kerangka Berpikir.....                                                                                           | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN.....                                                                                      | 42 |
| A. Metode Penelitian.....                                                                                           | 42 |
| B. Teknik Pengumpulan Data.....                                                                                     | 43 |
| 1. Observasi.....                                                                                                   | 43 |
| 2. Wawancara.....                                                                                                   | 43 |
| 3. Telaah Dokumen.....                                                                                              | 45 |
| 4. Dokumentasi.....                                                                                                 | 45 |
| C. Instrumen Penelitian.....                                                                                        | 46 |
| D. Teknik Pengolah data dan Analisis Data.....                                                                      | 46 |
| E. Pengujian Keabsahan Data.....                                                                                    | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN.....                                                                                        | 50 |
| A. Gambaran Lokus Penelitian.....                                                                                   | 50 |
| 1. Sejarah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS).....                                                 | 50 |
| 2. Profil Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS).....                                                  | 52 |
| 3. Struktur Organisasi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.....                                                | 54 |
| B. Informan Penelitian.....                                                                                         | 60 |
| C. Penyajian Data.....                                                                                              | 61 |
| 1. Pengembangan Kompetensi Setelah Penilaian Kompetensi dan Potensi<br>Jabatan Operator Komunikasi di BASARNAS..... | 61 |
| 2. Strategi Pengembangan Kompetensi Operator Komunikasi.....                                                        | 65 |
| D. Pembahasan Data.....                                                                                             | 69 |

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1. Pengembangan Kompetensi di BASARNAS.....                  | 69 |
| 2. Strategi Pengembangan Kompetensi Operator Komunikasi..... | 71 |
| E. Sintesis Pemecahan Masalah.....                           | 74 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....                              | 83 |
| A. KESIMPULAN.....                                           | 83 |
| B. SARAN.....                                                | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                                          | 86 |
| LAMPIRAN.....                                                | 89 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....                                    | 95 |



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Diagram Hasil Assesment Jabatan Operator Komunikasi Kantor Pusat<br>BASARNAS .....         | 10 |
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian .....                                                        | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BASARNAS .....                                                         | 54 |
| Gambar 4.2 Sosialisasi dan Bimtek Peralatan Radio, Perawatan atau Sistematis<br>Peralatan Radio ..... | 64 |
| Gambar 4.3 Halaman Website ESQ LEADERSHIP TRAINING .....                                              | 68 |
| Gambar 4.4 Tampilan Home Website ESQ Leadership Learning .....                                        | 72 |
| Gambar 4.5 Alternatif Design Sintesis Pemecah Masalah .....                                           | 77 |
| Gambar 4.6 Flowchart Pemecahan Masalah .....                                                          | 78 |

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR TABEL

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Penilaian Kompetensi dan Potensi .....     | 7  |
| Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kompetensi dan Potensi Jabatan Operator Komunikasi ..... | 8  |
| Tabel 2.1 Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana .....                               | 29 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                               | 33 |
| Tabel 3.1 Key Informan .....                                                       | 44 |
| Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional Umum BASARNAS .....                    | 56 |
| Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional Umum BASARNAS .....                    | 57 |
| Tabel 4.3 Daftar Informan.....                                                     | 60 |
| Tabel 4.4 Tabulasi Pemecah Masalah.....                                            | 75 |

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek utama di dalam terbentuknya suatu instansi maupun organisasi. SDM juga menjadi pemeran utama di dalam penentuan keberhasilan pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu instansi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, instansi perlu memelihara, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta kualitas SDM yang ada. Dalam perannya, SDM yang merupakan aspek penyelenggara keberlangsungan suatu instansi untuk mencapai tujuan, instansi perlu memperhatikan bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan.

Pengembangan SDM merupakan salah satu upaya peningkatan kualitas SDM, secara teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan jabatan yang sedang diemban. Pengembangan SDM dilakukan berdasarkan pada fakta bahwa pegawai memerlukan serangkaian peningkatan atau pembaharuan pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk lebih mampu menyetarakan kebutuhan suatu instansi. Secara harfiah pengembangan SDM memiliki lingkup yang luas seperti yang dikemukakan Smith (2000) bahwa:

*” Development: the growth or realization of a person’s ability through conscious or unconscious learning”* (pengembangan: pertumbuhan atau realiasi kemampuan seseorang melalui pembelajaran secara sadar atau secara tidak sadar).

Pengembangan SDM yang merupakan salah satu unsur penting di dalam organisasi atau instansi karena SDM merupakan aspek yang sangat penting untuk mendukung instansi atau organisasi mencapai tujuan. Menurut Sedarmayati (2017) pengembangan SDM yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Dengan

demikian pengembangan SDM meliputi aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan, tetapi pengembangan SDM harus lebih berfokus pada kebutuhan yang lebih panjang yang dibutuhkan instansi.

Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan dan kualitas SDM. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pegawai untuk meningkatkan pekerjaan mereka agar lebih efektif serta efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan, perkembangan ilmu serta teknologi guna tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Pelatihan memiliki peran yang sangat besar dalam kemajuan perusahaan atau instansi karena dapat berfungsi sebagai faktor perubahan dan faktor peningkatan kualitas suatu individu. Pelatihan merupakan suatu sarana atau media untuk meningkatkan semangat dan meningkatkan kinerja sesuai dengan standar kinerja atau standar kompetensi yang sudah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai salah satu solusi terhadap permasalahan kinerja seorang individu dan kinerja perusahaan atau instansi.

Dalam lingkup organisasi khususnya sektor pemerintahan, pengembangan kompetensi SDM menjadi salah satu agenda reformasi birokrasi pemerintah. Hal tersebut telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 22 yang berisi bahwa:

*”Setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.”*

Hal ini menjadi dasar guna memberikan pemahaman bahwa pengembangan kompetensi ASN merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam Manajemen ASN sehingga memerlukan perhatian yang lebih besar. Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai suatu Lembaga yang diberikan amanat untuk melakukan pembinaan untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM aparatur sudah mengesahkan dan menerbitkan Peraturan

LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN yang harapannya akan menjadi acuan serta pedoman di dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur. Selain itu peraturan ini dapat dijadikan acuan pula untuk pembaruan yang disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan serta kondisi yang terus mengalami perubahan.

Penilaian kompetensi merupakan faktor penting di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dikarenakan mampu membantu suatu organisasi atau instansi dalam pengidentifikasian kebutuhan pelatihan serta pengembangan pegawai. Dalam melakukan penilaian kinerja dan pengambilan keputusan mengenai promosi atau mutasi pegawai perlu dilakukannya penulian kompetensi secara tepat guna organisasi atau instansi dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan sesuai visi misi organisasi atau instansi. Tujuan utama dilakukannya penilaian kompetensi yaitu untuk mengevaluasi kemampuan serta keterampilan seseorang di dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan berdasar pada kriteria atau standar yang sudah ditetapkan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyelenggarakan pemetaan kompetensi bagi ASN, tujuan dari pemetaan ini adalah sebagai pedoman untuk penyusunan profil kompetensi ASN pada masing-masing instansi serta profil kompetensi secara nasional, yang nantinya hasil dari penilaian kompetensi ini akan terintegrasi pada Sistem Informasi ASN (SIASN). Hasil dari pemetaan ini akan dimanfaatkan oleh instansi yang berkepentingan di dalam pengelolaan Manajemen ASN seperti penyusunan kebutuhan, penyusunan pola karier, rotasi atau mutasi, promosi, pengembangan kompetensi dan hal-hal yang berkaitan lainnya. Penyelenggaraan penilaian kompetensi ini juga terbuka bagi Kementerian atau Lembaga lain yang ingin melakukan penilaian kompetensi bagi pegawainya apabila Kementerian atau Lembaga tersebut belum memiliki pusat asesmen (*assessment center*).



Hal ini menjadi suatu permasalahan yang dihadapi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) dengan belum memiliki pusat asesmen (*assesment center*) sehingga tidak dapat melakukan penilaian kompetensi dan potensi pegawai sebagai dasar untuk melakukan pelatihan pegawai.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) merupakan suatu Lembaga Non Kementerian yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan di wilayah Indonesia. BASARNAS mempunyai peran penting dalam memberikan bantuan dan perlindungan kepada masyarakat dalam situasi darurat, seperti bencana alam, kecelakaan kapal, kecelakaan pesawat udara, kondisi membahayakan manusia, dan kecelakaan dengan penanganan khusus yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan. BASARNAS dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat pencarian dan pertolongan orang di Indonesia. BASARNAS perlu memperhatikan kemampuan dan kompetensi pegawainya. Bukan hanya kemampuan para penyelamat atau *rescuer* yang diperhatikan kemampuan dan kualitas SDM tetapi juga BASARNAS perlu memperhatikan kemampuan jabatan-jabatan penunjang operasional lainnya. Maka dari itu BASARNAS perlu merencanakan dan melakukan pengembangan kompetensi berbentuk pelatihan juga pendidikan di dalam peningkatan kemampuan pegawai yang ada, menyusun strategi pengembangan kompetensi yang dilaksanakan.

Jabatan penunjang lain yang perlu diperhatikan adalah jabatan operator komunikasi, jabatan ini merupakan jabatan pelaksana non-nahkoda dan non-ABK (Anak Buah Kapal) di BASARNAS yang memiliki uraian tugas seperti melaksanakan siaga, membuat laporan kerusakan peralatan komunikasi atau deteksi dini serta menerima, mendokumentasi dan mendistribusikan berita Pencarian dan Pertolongan yang tertuang dalam Keputusan Kepala Basarnas

SK. KBSN-210/OT.05/XI/BSN-2022 tentang momenklatur jabatan dan uraian tugas di lingkungan kantor pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Jabatan ini memiliki peranan yang penting guna memastikan komunikasi yang efektif dan efisien di antara pihak-pihak terkait di dalam situasi gawat darurat.

Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN merupakan suatu keharusan sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang ASN. Sistem Merit didefinisikan dengan suatu kebijakan dan tatanan manajemen ASN yang berdasar pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang harus diberlakukan secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Tujuan dari penerapan Sistem Merit dalam manajemen SDM adalah untuk menerapkan rekrutmen, seleksi dan promosi, mengelola ASN secara efektif dan efisien, tidak subjektif, memberikan penghargaan atas kinerja pegawai, menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan, memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengembangkan kompetensinya.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menjadi instansi pemerintah yang ditunjuk oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN sebagai instansi yang mengawal implementasi Sistem Merit di instansi pemerintah pusat dan daerah. KASN mengeluarkan putusan Nomor 28 Tahun 2022 tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan bahwa KASN menetapkan bahwasanya BASARNAS melakukan penyempurnaan terhadap beberapa aspek salah satunya aspek pengembangan karier yang berisikan beberapa poin yang isinya bahwa KASN merekomendasikan BASARNAS perlu melaksanakan pemetaan kompetensi seluruh pegawai secara berkala, memprioritaskan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi,

menyusun pedoman dan melaksanakan pengembangan kompetensi melalui kegiatan praktik kerja dan evaluasi serta menyusun pedoman dan melaksanakan pengembangan kompetensi melalui kegiatan *coaching* dan mentoring serta lain sebagainya.

Penilaian potensi dan kompetensi ASN merupakan program strategis BKN untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kemampuan serta karakteristik yang dimiliki oleh seorang ASN. Dengan melakukan penilaian potensi dan kompetensi melalui serangkaian metode penilaian yang hasilnya dapat diketahui potensi dan kompetensi sebenarnya yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Tujuan dari penilaian ini bagi peserta yaitu untuk dapat merencanakan pengembangan diri serta pengembangan karirnya sedangkan bagi instansi penilaian ini berguna untuk penyedia *database* profil kompetensi dan potensi ASN, menjadi dasar penyusunan pola karir. Dasar penerapan sistem merit manajemen ASN dan menjadi *database* sistem informasi kepegawaian berbasis kompetensi. Cakupan yang akan diukur pada penilaian ini meliputi:

- a. manajerial dan sosial kultural yang mengacu pada PermenPAN&RB nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan, butir soal yang disusun sesuai dengan level kompetensi yaitu dari level 1 s/d level 5;
- b. literasi digital yang mengacu pada dokumen yang disediakan Kementerian Koinfo Tugas dan fungsi pranata komputer dan manggala infoomatika dan beracu pada Peraturan Presiden No.95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
- c. *emerging skills* yang merujuk pada *The World Economic Forum* tahun 2020 berdasarkan pada keterampilan yang diprediksi untuk kompetensi di masa depan. Simulasi yang akan disajikan pada penilaian ini berbentuk tes pilihan ganda.

BASARNAS tercatat mulai melakukan penilaian potensi dan kompetensi kepada seluruh pegawai sejak 2023 untuk memetakan pegawai dalam proses pengembangan karir pegawai, karena sebelumnya BASARNAS hanya melakukan penilaian potensi dan kompetensi hanya pada jabatan *rescuer*. Penilaian potensi atau kompetensi dilakukan karena menjadi suatu kewajiban dalam proses implementasi Sistem Merit khususnya dalam hal pengembangan karir pegawai di instansi pemerintah. Hasil penilaian potensi dan kompetensi pegawai BASARNAS tersebut diuraikan dalam tabel di bawah ini.

*Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Penilaian Kompetensi dan Potensi*

| Periode                          | Jumlah Pegawai                 |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 07 Agustus – 08 Agustus 2023     | 309 (tiga ratus sembilan)      |
| 25 September – 26 September 2023 | 318 (tiga ratus delapan belas) |

**Sumber: Diolah Peneliti (2023)**

BASARNAS melakukan penilaian potensi dan kompetensi pegawainya dengan Metode *Computer Assisted Competency Test* (CACT). Pada periode pertama penilaian terdapat 70 orang pemangku jabatan pelaksana yang dinilai dan pada periode kedua penilaian terdapat 32 orang pemangku jabatan pelaksana yang dinilai. Peneliti menemukan bahwa belum semua pegawai BASARNAS mendapatkan hasil yang optimal dari penilaian tersebut. Masih ada pegawai yang masih mendapat nilai cukup hingga hasil kurang maksimal.

Secara khusus untuk para pemangku jabatan pelaksana khususnya para operator komunikasi terdapat 27 (dua puluh tujuh) orang yang mengikuti penilaian potensi atau kompetensi khususnya penilaian manajerial sosial kultural pada level 1 tersebut dan terdapat kesenjangan/*gap* kompetensi pegawai. Dari hasil penilaian potensi dan kompetensi tersebut masih terdapat pegawai yang memperoleh hasil yang cukup dan kurang optimal sebagaimana digambarkan dalam tabel di bawah ini.

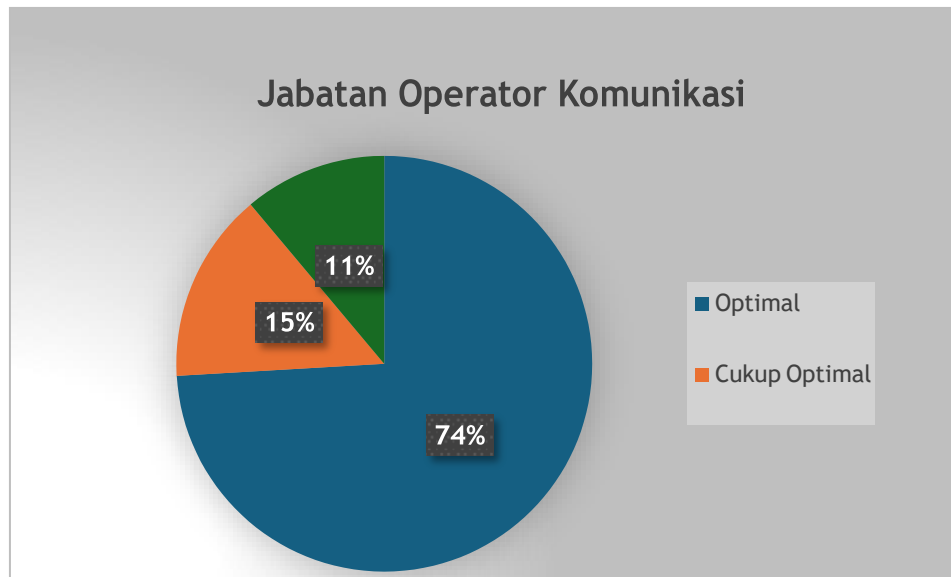
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kompetensi dan Potensi Jabatan Operator Komunikasi

| N<br>o | NA<br>MA | I<br>T<br>G | K<br>O<br>M | K<br>J<br>S | O<br>P<br>H | P<br>E<br>P | P<br>D<br>O | M<br>P<br>U | P<br>K<br>P | P<br>R<br>B | Tot<br>al<br>Cap<br>aian | Tot<br>al<br>Sta<br>nda<br>r | JP<br>M    | KATE<br>GORI |
|--------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|------------------------------|------------|--------------|
| 1      | AS<br>M  | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 9                        | 9                            | 100<br>%   | O            |
| 2      | AS       | 1           | 0.7<br>5    | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 8.75                     | 9                            | 97.<br>2%  | O            |
| 3      | AM<br>WH | 0.25        | 0.7<br>5    | 1           | 1           | 0.25        | 1           | 0.7<br>5    | 1           | 0.25        | 6.25                     | 9                            | 69.<br>4%  | KO           |
| 4      | AY<br>R  | 1           | 1           | 1           | 1.75        | 1           | 1           | 1.2<br>5    | 1.25        | 1           | 10.2<br>5                | 9                            | 113<br>.9% | O            |
| 5      | DR       | 0.75        | 1           | 0.75        | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 8.5                      | 9                            | 94.<br>4%  | O            |
| 6      | DU<br>Z  | 0.75        | 1.2<br>5    | 0.25        | 0.75        | 0.75        | 0.25        | 0.7<br>5    | 0.75        | 0.25        | 5.75                     | 9                            | 63.<br>9%  | KO           |
| 7      | TS       | 0.75        | 0.7<br>5    | 1           | 0.75        | 1           | 0.75        | 0.7<br>5    | 1           | 0.75        | 7.5                      | 9                            | 83.<br>3%  | CO           |
| 8      | FJK      | 0.75        | 1           | 0.75        | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 8.5                      | 9                            | 94.<br>4%  | O            |
| 9      | FH<br>Y  | 0.75        | 0.7<br>5    | 1           | 1           | 1           | 0.75        | 1           | 1           | 1           | 8.25                     | 9                            | 91.<br>7%  | O            |
| 10     | RA       | 0.25        | 0.7<br>5    | 0.75        | 1           | 1.75        | 1           | 1           | 1           | 1           | 8.5                      | 9                            | 94.<br>4%  | O            |
| 11     | SJ       | 0.75        | 1           | 1           | 1.25        | 1           | 1           | 0.2<br>5    | 1.25        | 0.75        | 8.25                     | 9                            | 91.<br>7%  | O            |
| 12     | H        | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 9                        | 9                            | 100<br>%   | O            |
| 13     | TP       | 0.75        | 0.7<br>5    | 1           | 0.75        | 1           | 0.75        | 1           | 1           | 0.75        | 7.75                     | 9                            | 86.<br>1%  | CO           |
| 14     | WG<br>K  | 0.75        | 1           | 0.75        | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 0.75        | 8.25                     | 9                            | 91.<br>7%  | O            |
| 15     | TA<br>L  | 0.75        | 1           | 0.75        | 1           | 1           | 1.25        | 1           | 0.75        | 1           | 8.5                      | 9                            | 94.<br>4%  | O            |
| 16     | DU       | 0.75        | 1.2<br>5    | 0.25        | 0.75        | 0.75        | 0.25        | 0.7<br>5    | 0.75        | 0.25        | 5.75                     | 9                            | 63.<br>9%  | KO           |
| 17     | WG<br>K  | 1           | 1           | 1           | 0.75        | 0.75        | 1           | 1           | 1           | 1           | 8.5                      | 9                            | 94.<br>4%  | O            |

|    |     |      |      |      |      |      |      |      |      |   |       |   |        |    |
|----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|---|-------|---|--------|----|
| 18 | Y   | 1    | 0.75 | 0.75 | 1    | 1    | 1    | 0.75 | 0.75 | 1 | 8     | 9 | 88.9%  | CO |
| 19 | SAF | 1    | 1    | 1    | 0.75 | 1    | 1    | 1    | 1    | 1 | 8.75  | 9 | 97.2%  | O  |
| 20 | MT  | 1    | 1    | 0.75 | 1    | 0.75 | 1    | 1    | 1    | 1 | 8.5   | 9 | 94.4%  | O  |
| 21 | MR  | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1 | 9     | 9 | 100%   | O  |
| 22 | MI  | 0.75 | 1    | 0.25 | 1    | 0.75 | 1    | 1    | 0.75 | 1 | 7.5   | 9 | 83.3%  | CO |
| 23 | KA  | 1    | 1.25 | 1    | 1.75 | 1    | 1.25 | 1    | 1    | 1 | 10.25 | 9 | 113.9% | O  |
| 24 | OF  | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1 | 9     | 9 | 100%   | O  |
| 25 | KK  | 1    | 1    | 0.75 | 1    | 1    | 1    | 1    | 0.75 | 1 | 8.5   | 9 | 94.4%  | O  |
| 26 | DJ  | 0.75 | 0.75 | 1    | 1    | 1    | 1    | 0.75 | 1    | 1 | 8.25  | 9 | 91.7%  | O  |
| 27 | FR  | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 0.75 | 1    | 1 | 8.75  | 9 | 97.2%  | O  |

Sumber: Data Internal BASARNAS, 2024

Ket: O : Optimal PEP : Pelayanan Publik  
CO : Cukup Optimal MPU : Mengelola Perubahan  
KO : Kurang PKP : Pengambilan Keputusan  
ITG : Integritas PRB : Perekat Bangsa  
KOM : Komunikasi  
KJS : Kerjasama  
OPH : Orientasi Pada Hasil  
PDO : Pengembangan diri dan Orang lain



Gambar 1.1 Diagram Hasil Assesment Jabatan Operator Komunikasi Kantor Pusat BASARNAS

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Dari tabel dan diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang dinilai tersebut masih memiliki kesenjangan/*gap* kompetensi sebagaimana dengan Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang ditegaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara pentingnya memetakan kompetensi dan kinerja pegawai dalam upaya untuk pengembangan pegawai di BASARNAS maka perlunya ditetapkan dan ditentukan bagaimana optimalisasi hasil penilaian kompetensi dan potensi dengan menggunakan pusat penilaian (*asesment center*) dalam strategi pengembangan pegawai.

Selain belum memiliki pusat penilaian (*assessment center*), permasalahan lain di BASARNAS belum melakukan pemetaan kompetensi secara berkala dan belum menyusun pedoman serta melakukan pengembangan melalui kegiatan praktik kerja dan evaluasi serta belum memprioritaskan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi.

Dari permasalahan dan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, peneliti ingin mendalami bagaimana **”Strategi Pengembangan Kompetensi Jabatan Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia”**

#### **B. Rumusan Permasalahan**

permasalahan yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah Bagaimana strategi pengembangan kompetensi jabatan operator komunikasi yang tepat dan sesuai berdasarkan hasil penilaian kompetensi dan potensi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan kompetensi jabatan operator komunikasi yang tepat dan sesuai berdasarkan hasil penilaian kompetensi dan potensi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kedepannya untuk:

##### **1. Manfaat Akademis**

Diharapkan pada penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dan meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan bidang pengembangan kompetensi Jabatan Operator Komunikasi di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis bagi instansi khususnya Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi perbaikan dalam hal penentuan strategi



pengembangan kompetensi yang tepat dan sesuai bagi jabatan operator komunikasi yang tepat dan sesuai berdasarkan hasil penilaian kompetensi dan potensi pegawai.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**