

Kompetensi Ahli Kepabeanan pada Perusahaan Kargo International

Competence of Customs Experts at International Cargo Companies

Primadi Candra Susanto^{a,1}, Yosi Pahala^{b,2}, Euis Saribanon^{c,3}

^{a,b} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

¹*primadicandras@granat.or.id, ²yopahala@gmail.com, ³nengnonon04@gmail.com

*Corresponding e-mail

This is an open access article under the terms of the CC-BY-NC license

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out more about the competence of human resources custom expert based on performance appraisals and assessments in order to help organizations to have competent and reliable human resources in the work place. Through various routine development, training and evaluation activities, human resource competencies will be more optimal and lead to improving organizational performance of human resource custom expert, the main problem is the lack of standardization of customs expert competence. This quantitative research uses multiple correlation regression with the sample using a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as sample member. The research sample consisted of 37 respondents from 19 companies that were considered as representative of the customs service business sector in the Tanjung Priok port area of Jakarta. The method used action research is research that aims to develop the most efficient work methods. The result showed that there was a positive and significant direct effect, among others, performance appraisal had a positive and significant effect on the competence of human resources customs expert, a positive and significant effect on the competence of human resource custom experts, performance appraisal and joint assessment had a positive effect and significant to the competence of human resources custom expert.

Keywords : competence; human resources; custom experts; performance appraisals; assessment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih mendalam kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan berbasis penilaian kinerja dan asesmen agar dapat membantu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam bekerja. Melalui berbagai kegiatan pengembangan, pelatihan dan evaluasi rutin, kompetensi sumber daya manusia akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi untuk

mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanean, permasalahan utamanya adalah belum adanya standarisasi kompetensi ahli kepabeanean. Penelitian kuantitatif ini menggunakan regresi korelasi berganda dengan sampel menggunakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel penelitian yang sebanyak 37 responden dari 19 perusahaan yang dianggap *representative* dari bidang usaha sektor jasa kepabeanean di wilayah pelabuhan Tanjung Priok Jakarta. Metode yang digunakan yaitu penelitian tindakan merupakan penelitian yang bertujuan mengembangkan metode kerja paling efisien. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara lain penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanean, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanean, penilaian kinerja dan asesmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanean

Kata Kunci: kompetensi; sumber daya manusia; ahli kepabeanean; penilaian kinerja; asesmen

A. Pendahuluan

Perusahaan kargo internasional yang bergerak dibidang ekspor maupun impor atau bergerak dibidang jasa kepabeanean minimal harus mempunyai dua orang ahli kepabeanean yang bersertifikasi, ahli kepabeanean adalah orang yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang kepabeanean dan memiliki Sertifikat Ahli Kepabeanean yang dikeluarkan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dibawah kendali Kementerian Keuangan (Kemenkeu, 2019)

Berdasarkan (Perhubungan, 2017) Kementerian Perhubungan memberikan perhatian serius dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia sektor logistik. Kementrian perhubungan juga memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap sertifikasi kompetensi SDM sebagai upaya peningkatan daya saing perusahaan-perusahaan penyedia jasa logistik. Hal itu dapat dilihat pada Peraturan Menteri Perhubungan (Permenhub) Nomor PM 49 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Jasa pengurusan Transportasi yang diterbitkan pada 6 Juli 2017 Dalam

Permenhub tersebut antara lain menyebutkan persyaratan administrasi dan teknis dalam pemberian izin usaha dan jasa pengurusan transportasi (JPT). Permenhub itu menyebutkan bahwa salah satu persyaratan administrasinya adalah memiliki tenaga ahli warga negara Indonesia berijazah minimum Diploma III Pelayaran atau Maritim atau Penerbangan atau Transportasi atau IATA Diploma atau FIATA Diploma.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik bahwa importasi pada tahun 2019 terdapat kecenderungan kenaikan, kenaikan data impor ini harus diimbangi oleh SDM Ahli Kepabeanean yang harus tersertifikasi secara nasional dan standarisasi, agar *shipment* barang-barang impor tersebut dapat ditangani secara profesional dan sesuai tata laksana importasi barang, SDM Ahli Kepabeanean sangat berperan penting dalam proses pengurusan *shipment* barang impor karena orang tersebutlah yang mempunyai sertifikasi profesi untuk syarat mendirikan perusahaan jasa kepabeanean dan operator perusahaan kargo berskala internasional.

Tabel 1 Data Importasi Tahun 2013 – 2019

Tahun	Nilai/Value (US \$)
2013	186 628 669 880,00
2014	178 178 963 088,00
2015	142 694 804 223,00
2016	135 652 816 501,00
2017	156 985 563 722,00
2018	188 711 350 191,39
2019 (Jan-Sept)	156 985 563 722,00

Sumber: Badan Pusat Statistik (2019)

Perkembangan jumlah Ahli Kepabeanaan di Indonesia dewasa ini semakin bertambah populasinya, hal ini dapat dilihat dari dibentuknya wadah Ikatan Ahli Kepabeanaan Indonesia (IAKI) yang berdiri sejak tahun 2002 dengan jumlah anggota tercatat sebanyak 700 anggota yang dikelola LPP Widya Bhakti. Namun demikian jumlah ahli kepabeanaan yang ada saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan jasa layanan kepabeanaan, baik dari sisi jumlah ahli kepabeanaan maupun kompetensinya. Kompetensi ahli kepabeanaan menjadi hal yang sangat perlu terus ditingkatkan melalui upaya penilaian kinerja dan asesmen seiring dengan bertambahnya jumlah ahli kepabeanaan dan kebutuhan akan jasa kepabeanaan.

Dasar hukum penyelenggaraan ujian Sertifikasi Ahli Kepabeanaan sesuai dengan amanat Pasal 29 UU No.10 Tahun 1995 tentang Kepabeanaan sebagaimana telah diubah dengan UU No.17 Tahun 2006. Dalam Pasal 29 tersebut menyebutkan bahwa dalam hal importir tidak dapat melakukan pengurusan dokumen di kantor Pelayanan Bea dan Cukai, mereka dapat menguasakannya kepada Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanaan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 59/PMK.04/2014 tentang Registrasi Kepabeanaan disebutkan bahwa untuk dapat melakukan pemenuhan kewajiban kepabeanaan setiap pengguna jasa wajib melakukan registrasi Kepabeanaan kepada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (Kepabeanaan, 2006).

Berdasarkan (Permenkeu, 2014) Salah satu persyaratan dalam pengajuan registrasi

Kepabeanaan maka pengguna jasa (khususnya PPJK) harus memiliki pegawai yang berkualifikasi sebagai Ahli Pabeaan yang dibuktikan dengan bukti pendukung berupa sertifikat Ahli Kepabeanaan. Dengan demikian keberadaan Ahli Kepabeanaan menjadi sangat penting dan mutlak diperlukan oleh seluruh pengguna jasa kepabeanaan, khususnya PPJK

Pusat perhatian Pemerintah masih tertuju dalam membenahan sistem logistik untuk memberikan kepastian dalam berusaha di Indonesia, menurunkan biaya logistik nasional dan peningkatan kompetensi sumber daya sektor logistik, yang menjadi acuan dalam penilaian sistem logistik lingkup kawasan ASEAN dengan 10 (sepuluh) konsentrasi yaitu (*maritime cargo handling service, storage & warehousing services, freight transport agency services, other auxiliary services, courier services, packaging services, customs clearance services, international maritime freight transportation excluding cabotage, international rail freight transport services, international road freight transport services*) (Sitorus & Harsono, 2017). *The traditional role of customs as a state institution is characterized by responsibilities that include collecting duties on internationally traded commodities which is a common extension of the collection of other forms of taxes, such as the Value Added Tax (VAT), and excise duties. But the responsibility of the Customs Administration differs from one country to another. While in developing countries import duties are mainly collected as revenues for the national budget, in developed countries the main role of the customs institutions is the protection of the economy and law enforcement* (Peci & The, 2011).

Peran Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanaan (PPJK) bertujuan untuk memberikan jasa pelayanan atau pengurusan atas seluruh kegiatan importasi yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman beserta dokumen yang terkait dalam sistem prosedur kepabeanaan Indonesia, seorang ahli kepabeanaan harus ada dalam akta notaris

perusahaan dan tercantum dalam struktur organisasi sebagai penanggung jawab tentang kegiatan ekspor maupun impor karena syarat utama berdirinya Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan (PPJK) minimal memiliki dua orang ahli kepabeanan yang bersertifikat dari Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dibawah kendali Kementerian Keuangan.

Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan (PPJK) adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pengurusan pemenuhan Kewajiban Pabean untuk dan atas nama pemilik barang. PPJK yang akan melakukan registrasi harus memenuhi persyaratan antara lain, kejelasan dan kebenaran alamat PPJK, kejelasan dan kebenaran identitas pengurus dan penanggung jawab PPJK, mempunyai ahli kepabeanan dan Kepastian penyelenggaraan pembukuan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dari (Rahmawati & Westi, 2016) Tanggung jawab PPJK Perlu juga diketahui bahwa bilamana pemberitahuan dikuasakan importir kepada pengusaha pengurusan jasa kepabeanan (PPJK), maka tanggung jawab atas bea masuk tersebut beralih kepada pihak PPJK, bilamana pemilik barang tidak diketemukan

Tujuan pengawasan Pabean adalah memastikan semua pergerakan barang, kapal, pesawat terbang, kendaraan dan orang-orang yang melintas perbatasan Negara berjalan dalam kerangka hukum, peraturan dan prosedur pabean yang ditetapkan. (Semedi, 2013) Untuk menjaga dan memastikan agar semua barang, kapal dan orang yang keluar/masuk dari dan ke suatu negara mematuhi semua ketentuan kepabeanan.

(The effects of improvements in the trade regime introduced since 1986 were reduced by persistent administrative weaknesses and the resultant unequal application of laws and regulations affecting the administration of the customs service, the heavy reliance on processing imports, the application of intellectual property rights regulations, and the use of sanitary and phytosanitary controls. Difficulties also arose because of the size of the informal sector (Wulf & Sokol,

2004).)

Pencapaian tujuan organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang mudah dilakukan. Bukan hanya dikarenakan oleh adanya pencapaian tujuan secara simultan namun lebih tertuju pada perhatian atas pencapaian tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang serta kesehatan dan kelangsungan hidup organisasi atau manajemen perusahaan, konsep penilaian kinerja ini adalah suatu rangkaian agenda dari manajemen atau organisasi perusahaan untuk melihat potensi-potensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan visi dsan misi perusahaan.

Penilaian prestasi kinerja adalah: Proses mengevaluasi dan menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kinerja mereka. (Hidayat, 2009)

Cara menghindari masalah dalam penilaian kinerja ada tiga cara untuk meminimalkan dampak dari masalah-masalah penilaian seperti prasangka (bias) dan kecenderungan sentral antara lain, yakinkah untuk menjadi akrab dengan masalah, dengan memahami masalah dapat membantu anda menghindari itu, pilihlah alat penilaian yang tepat, karena masing-masing alat memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, melatih penyelia untuk menghilangkan kesalahan penilaian seperti efek halo, terlalu longgar, dan kecenderungan sentral dapat membantu mereka menghindari masalah-masalah ini. Permasalahan tersebut harus diminimalisir dengan objektifitas dalam penilaian kinerja metode *Key Performace Indicator* (Windi, 2006).

Menurut (Questibrilia, 2019) Asesmen adalah penulusuran bukti kata asesmen, belakangan ini sudah semakin banyak dipergunakan. Pada dasarnya, asesmen itu adalah suatu proses penulusuran bukti. Istilah asesmen atau penilaian sendiri sangat dekat dengan istilah evaluasi yang merupakan metode untuk mengetahui hasil belajar SDM. Jadi, proses *assessment* ini

dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebaik apa prestasi belajar dari peserta didik.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dari (Leigh et al., 2007) (*Attention is paid to the following key qualities of assessment models: validity, feasibility and practical considerations, and fidelity to actual practice, each of which are critical factors in determining which assessment model is best for a specific purpose or which assessment models might be combined because they measure different aspects of competence.*)

Dalam (Maaruf, 2018) Asesment Center merupakan pendekatan untuk mengevaluasi kandidat secara komprehensif dengan menggunakan teknik standar dalam kondisi terkendali, biasanya metode ini digunakan dalam masa pegawai akan promosi jabatan atau kenaikan pangkat. Bahwa Hal ini didukung hasil penelitian (Widianingrum & Kurniawan, 2007) Metode asesmen center itu sendiri adalah metode yang digunakan untuk menilai kemampuan/potensi seseorang untuk dapat mengatasi pekerjaan di masa depan dan dapat diukur melalui kemampuan karyawan dibandingkan dengan kriteria manajemen yang efektif pada jabatan tersebut, asesmen penelusuran bukti *track record* atau *habbit* manusia yang terkadang dalam rangkaian psikotest akan tergambarkan secara jelas dan rinci karakteristiknya.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dari (Febriadi & Syamsuddin, 2017) *Organizational Culture Assesment* sebagai alat bantu untuk menilai budaya organisasi dari 6 dimensi utama budaya organisasi, yaitu: *dominant characteristics, organizational leadership, management of employees, organizational glue, strategic emphases, criteria of success.* Knowledge audit merupakan instrumen untuk mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam organisasi, metode ini banyak digunakan oleh manajemen untuk penilaian organisasi.

Hasil penelitian dari (Ayu et al., 2018) *World Customs Organization* menyebut audit kepabeanaan dengan *post clearance*

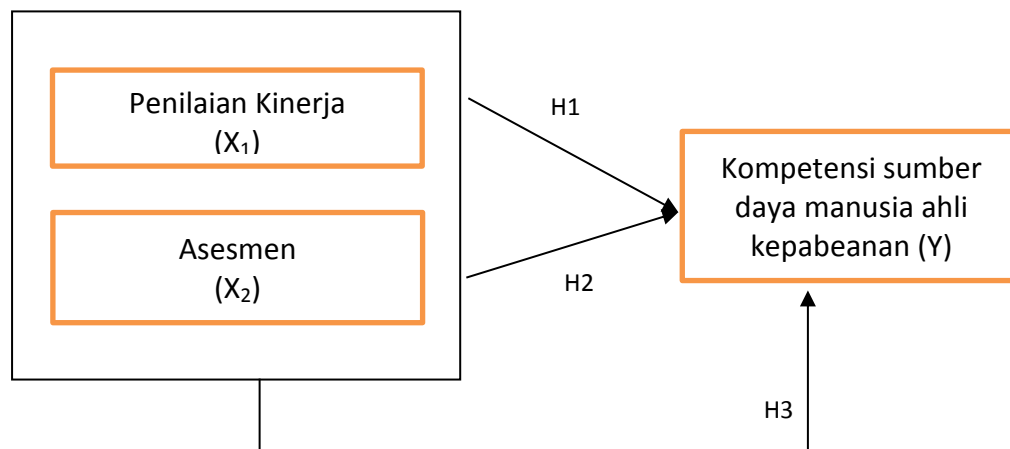
audit karena audit kepabeanaan dilakukan setelah rangkaian proses kepabeanaan diselesaikan yang terdiri dari *pre-clearance stage* (registrasi importir), *clearance stage* (sistem penjaluran barang dan Hi-Co Scan), dan *post clearance stage* (audit di bidang kepabeanaan dan cukai) dalam agenda audit tersebut penanggung jawab perusahaan adalah orang yang mempunyai sertifikat ahli kepabeanaan atau orang yang menjabat sebagai ahli kepabeanaan.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan sumber daya manusia di organisasi suatu perusahaan adalah motor penggerak yang mempunyai peranan sangat penting dalam pencapaian target dan implementasi visi perusahaan, sehingga biro sumber daya manusia harus memperhatikan sumber daya manusianya sebagai salah satu contoh untuk meningkatkan kemampuannya, dimana organisasi perusahaan harus membuatkan standarisasi kompetensi pada level atau jabatan yang sedang diemban agar sumber daya manusia tersebut profesioanl dan tepat menduduki jabatan tersebut (Yunus, 2011). Berdasarkan hasil analisis penelitian dari (Meyrawati, 2015) Standar kompetensi sumber daya manusia di bidang pengurusan kepabeanaan dalam menangani rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan tahapan pengurusan kepabeanaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Salah satu permasalahan yang terjadi saat ini, khususnya terkait dengan pengurusan kepabeanaan untuk angkutan multimoda, yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berkompeten.

Manajemen harus memikirkan strategi untuk mendukung keterampilan sumber daya manusia agar dapat kompeten dan bias menjalankan tugas dengan baik dan tepat sasaran, manajemen harus memfasilitasi training-training kepada karyawan untuk penambahan wawasan lalu mengikutsertakan sertifikasi profesi kepada karyawannya. standar kompetensi ini juga mampu menjadi alat ukur yang realiable untuk mengukur kompetensi personil dan dapat menjadi acuan yang valid untuk penyusunan program

pendidikan dan pelatihan serta kurikulum. Perusahaan dapat membuat program kerja

dan penilaian berkala per enam bulan sekali untuk melihat keberhasilan



Gambar 1 Model Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan :

X₁ = Penilaian kinerja

X₂ = Asesmen

Y = Kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.

Sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

Ho : $\beta_{x1} = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.

H1 : $\beta_{x1} > 0$, terdapat pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.

2. Hipotesis Kedua

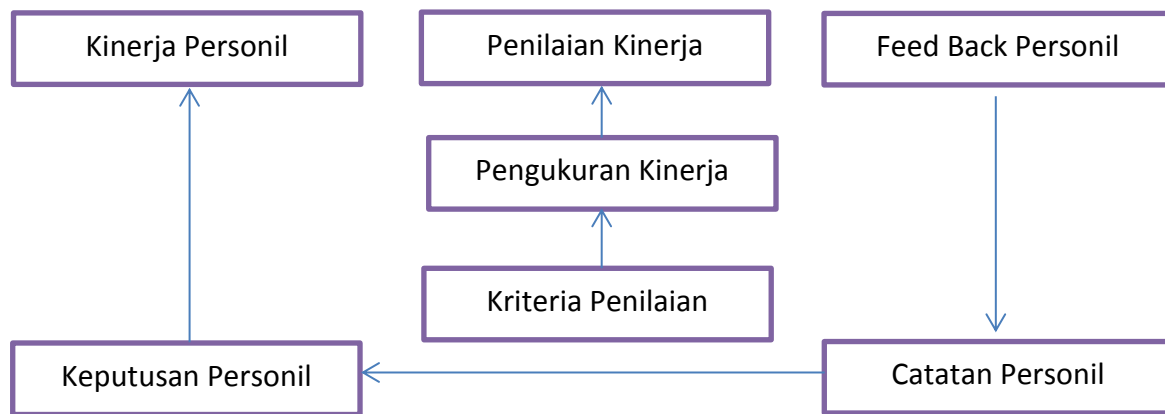
Ho : $\beta_{x2} = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.

H1 : $\beta_{x2} > 0$, terdapat pengaruh signifikan asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.

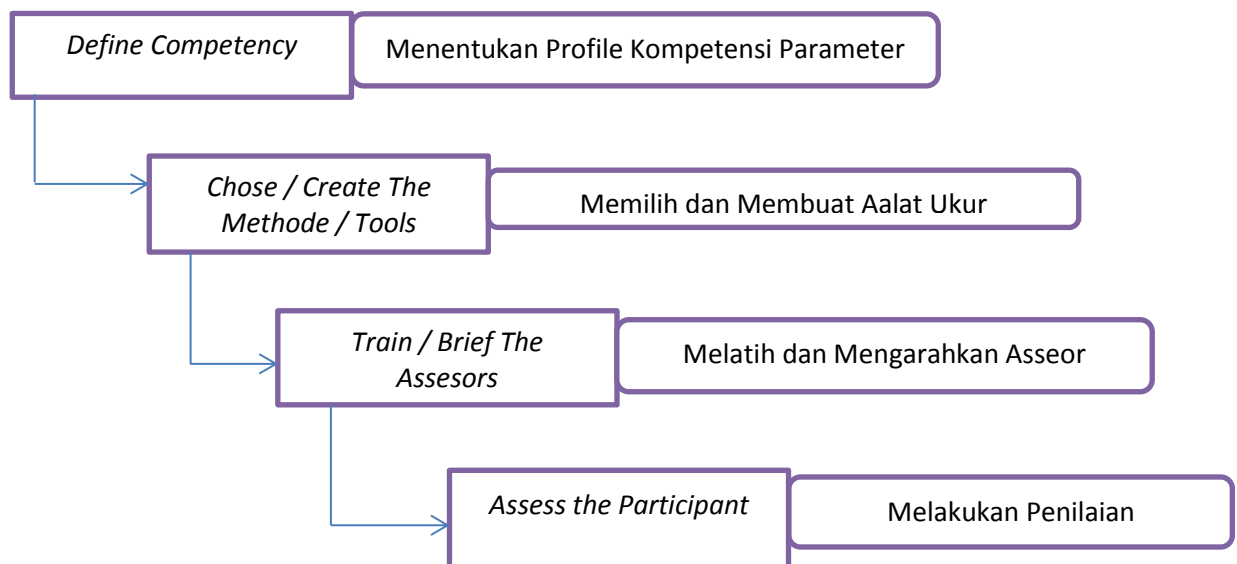
3. Hipotesis ketiga

Ho : $\beta_{x1,2} = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan penilaian kinerja dan asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.

H1 : $\beta_{x1,2} > 0$, terdapat pengaruh signifikan penilaian kinerja dan asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan.



Gambar 2 Bagan penilaian kinerja.
Sumber: (Tunas, 2009)



Gambar 3 Bagan Proses Asesmen Centre
Sumber: (Taylor, 2014)

B. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini menggunakan alat analisis regresi korelasi berganda. Variabel penelitian ini merupakan yang terukur yaitu variabel kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan sebagai *dependent variable* (Y), variabel penilaian kinerja sebagai *independent variable* (X₁) dan variabel asesmen sebagai *independent variable* (X₂). Populasi penelitian ini adalah 19 perusahaan yang dianggap *representative* dari bidang usaha jasa kepabeanan seperti *freight forwarding*, ekspedisi muatan kapal

laut dan pengusaha pengurusan jasa kepabeanan di Tanjung Priok Jakarta yang aktifitas kegiatannya *export* dan *import*.

Data primer di dapatkan dengan teknik pengumpulan data yang digunakan secara langsung di lapangan dengan cara pengisian kuisioner yang terdiri dari 20 butir instrumen pernyataan dan kuisioner tersebut di distribusikan dengan menggunakan aplikasi google form yang dimana penilaian kuisioner tersebut menggunakan skala likert Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju

(STS). Sedangkan untuk data sekunder dimana data yang diperoleh secara tidak langsung dengan metode dokumentasi dimana memperoleh data dari dengan mengumpulkan data yang bersumber dari *teksbook*, jurnal internasional dan sumber internet, serta hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Tingkat eksplanasi penelitian deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan yang dukung oleh penilaian kinerja dan asesmen. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk meningkatkan kebutuhan lulusan ahli kepabeanan dan mengetahui pengaruh antar variabel penilaian kinerja dan asesmen melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data lapangan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah keberhasilan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan yang dapat sebagai strategi meningkatkan kebutuhan tenaga ahli untuk pengurusan jasa ekspor impor dan standarisasi kompetensi sdm ahli kepabeanan. Sementara itu, unit observasi pada penelitian ini adalah perusahaan kargo yang bergerak di bidang ekspor dan impor. Populasi yang terjangkau pada penelitian di wilayah pelabuhan di Tanjung Priok lebih dari 400 fasilitator jasa kepabeanan yang terdiri dari *freight forwarding*, ekspedisi muatan kapal laut dan pengusaha pengurusan jasa kepabeanan (PPJK). Jumlah populasi dari berbagai sumber baik dari data gafeksi dan ikatan ahli kepabeanan indonesia. Teknik sampling yang dilakukan adalah *purposive sampling*, dimana sampling yang diambil sejumlah 19 perusahaan yang *representatif* terlibat langsung dalam kegiatan pengurusan jasa kepabeanan mulai dari input dokumen dalam sistem *Electronic Data Interchange* hingga *clerance* di kantor bea dan cukai dan pengeluaran barang dari pelabuhan atau *container yard* di wilayah pelabuhan Tanjung Priok, dalam ini yang menjadi responden adalah pada manajer perusahaan yang bergerak bidang ekspor impor di setiap perusahaan yang berhubungan dengan jasa pengurusan jasa

kepabeanan. Adapun jumlah sampel sebanyak 37 responden dalam penelitian ini dianggap sudah mewakili beberapa perusahaan yang melakukan aktifitas *export* dan *import* di wilayah pelabuhan Tanjung Priok. Masing masing perusahaan diwakilkan oleh dua responden yang terdiri dari satu orang manager operasional dan satu orang lagi adalah ahli kepabenanan dalam perusahaan tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Validitas Penelitian

Penilaian Kinerja (X_1) Pada hasil analisis dimana $df=37-2= 35$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3246 dengan $\alpha = 0,05/2$ setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata 20 pertanyaan valid.

Asesmen (X_2) Pada hasil analisis dimana $df=37-2= 35$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3246 dengan $\alpha = 0,05/2$ setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata 20 pertanyaan valid.

Kompetensi SDM Ahli Kepabeanan (Y) Pada hasil analisis dimana $drf=37-2= 35$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3246 dengan $\alpha = 0,05$ setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata 20 pertanyaan valid.

2. Hasil Realibilitas penelitian

Reliabel artinya konsisten atau stabil. Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuisioner tersebut.

Penilaian Kinerja (X_1) Karena $0,732 > 0,60$ sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk dianalisis.

Asesmen (X_2) Karena $0,756 > 0,60$ sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk dianalisis. Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanan (Y) Karena $0,740 > 0,60$ sehingga kuisioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisioner tersebut layak untuk dianalisis.

Pengujian kuisioner telah dilakukan uji coba dengan jumlah responden 37 dengan hasil baik yaitu reabilitas sebesar 0,732 , 0,756, dan 0,740. Kemudian peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 37 kuisioner kepada 37 responden (perusahaan-perusahaan kargo internasional yang bergerak di bidang *eksport dan import*)

3. Hasil Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Regresi Penilaian Kinerja (X_1) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan SPSS adalah sebagai berikut
Dependent Variable: Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 79,533 dan b sebesar 0,095 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 79,533 + 0,095X_1$$

Regresi Asesmen (X_2) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan SPSS adalah sebagai berikut
Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 109,716 dan b sebesar -0,249 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 109,716 + -0,249X_2$$

Penilaian Kinerja (X_1) dan Asesmen (X_2) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan SPSS adalah sebagai berikut
berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 94,693; b_1 sebesar sebesar -0,20 dan b_2 -0,328 bentuk persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 94,693 + -0,20X_1 + -0,328X_2$$

Uji Korelasi ini digunakan untuk mengetahui tingkat (derajat) keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin besar korelasi maka semakin kuat pengaruhnya.

Korelasi Penilaian Kinerja (X_1) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Dari perhitungan korelasi sederhana diperoleh r sebesar 1,095. Dari hasil tersebut, tampak bahwa pengaruh penilaian kinerja dengan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan adalah sangat kuat dan searah (positif).

Korelasi Asesmen (X_2) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Dari perhitungan korelasi sederhana diperoleh r sebesar 1,244. Dari hasil tersebut, tampak bahwa pengaruh asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan adalah sangat kuat dan searah (positif).

Korelasi Penilaian Kinerja (X_1) dan Asesmen (X_2) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Dari perhitungan korelasi berganda diperoleh r sebesar 1 dari hasil tersebut, tampak bahwa pengaruh penilaian kinerja dan asesmen terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan adalah sangat kuat dan searah (positif).

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Penilaian Kinerja (X_1) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y) Korelasi Sederhana

Bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidak pengaruh antara penilaian kinerja (X_1) dengan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan (Y). Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan taraf nyata (α) / tingkat keyakinan ($1-\alpha$) untuk mencari t_{tabel} , peneliti menggunakan taraf nyata t_a (α) = 5% atau tingkat keyakinan ($1-\alpha$) = 1-5% = 95%, karena semakin

besar tingkat kepercayaan maka akan semakin akurat hasil yang diperoleh.

2) Memilih Uji Statistik Menggunakan tabel t

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2) (n-2)}$$

$$= t_{(0,005/2) (37-2)}$$

$$= t_{(0,025) (35)}$$

$$= 2,030$$

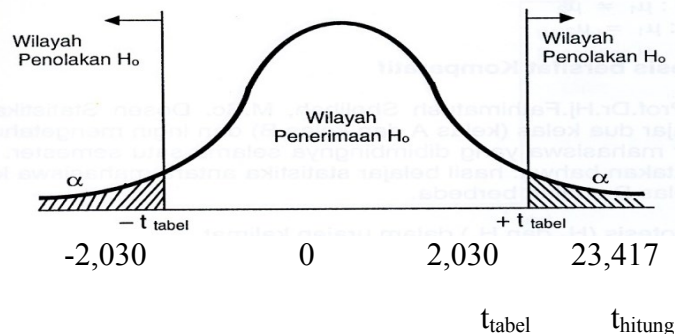
3) Menghitung nilai statistik uji t

$$T_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{1,095\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-1,095^2}} = \frac{4,660}{0,199} = 23,417$$

4) Membandingkan nilai statistik uji dengan daerah kritis

Daerah penolakan
Ho atau Penerimaan Ha

Daerah penolakan
Ho atau Penerimaan Ha



Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan, penilaian kinerja secara signifikan dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan. Hal ini terbukti bahwa berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi (r) adalah 1,095 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara penilaian kinerja (X1) terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan (Y).

Uji Hipotesis Asesmen (X₂) dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ahli Kepabeanaan (Y)

Bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidak asesmen (X₂) dengan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanaan (Y).

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Menetapkan taraf nyata (α) / tingkat keyakinan (1- α) untuk mencari t_{tabel} , peneliti menggunakan taraf nyata $t_a(\alpha) = 5\%$ atau tingkat keyakinan (1- α) = 1-5% = 95%, karena semakin besar tingkat kepercayaan maka akan semakin akurat hasil yang diperoleh.

2) Memilih Uji Statistik Menggunakan tabel t

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2) (n-2)}$$

$$= t_{(0,005/2) (37-2)}$$

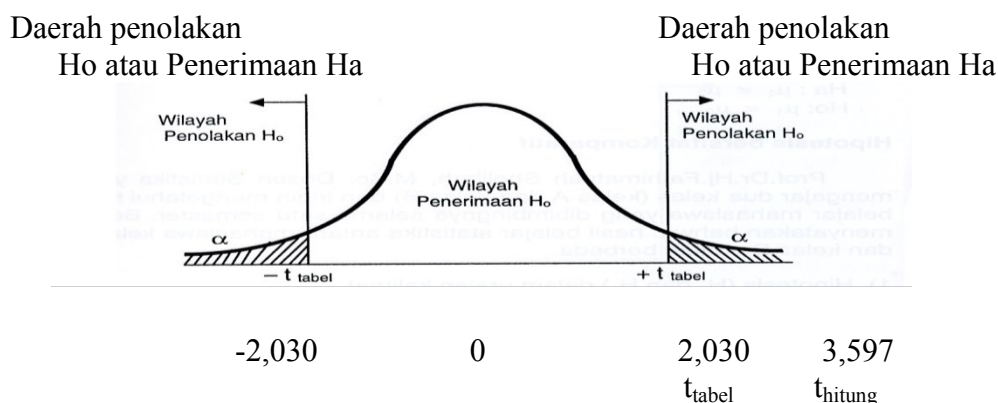
$$= t_{(0,025) (35)}$$

$$= 2,030$$

3) Menghitung nilai statistik uji t

$$T_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{1,244\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-1,244^2}} = \frac{5,566}{-1,547} = 3,597$$

4) Membandingkan nilai statistik uji dengan daerah kritis



Asesmen mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan secara signifikan dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan. Hal ini terbukti bahwa berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien korelasi (r) adalah 1,244 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara asesmen (X_2) terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan (Y). Variabel penilaian kinerja dan asesmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan. Nilai r untuk X_1 , X_2 , adalah 1 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara penilaian kinerja (X_1), asesmen (X_2) secara bersama-sama dengan kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan (Y).

D. Simpulan

Kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan berbasis penilaian kinerja dan asesmen dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kompetensi dan output kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang ahli kepabeanan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi perusahaan yang bergerak dibidang *freight forwarding*, ekspedisi muatan kapal laut dan pengusaha pengurusan jasa kepabeanan (PPJK) melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu standarisasi kompetensi dan kinerja ahli kepabeanan

dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri untuk mencapai *goal* perusahaan.

Kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan berbasis penilaian kinerja dan asesmen dapat membantu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam bekerja menangani proses ekspor dan impor secara regulasi dan teknis kerja dilapangan sudah memahami. Melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan, kompetensi sumber daya manusia ahli kepabeanan akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi melalui penjabaran serta operasionalisasi visi dan misinya.

Belum adanya regulasi yang mengatur standarisasi kompetensi profesi ahli kepabeanan. Penelitian ini belum didukung oleh penelitian sebelumnya, karena belum ada penelitian sebelumnya mengenai kompetensi sumber daya manusia profesi ahli kepabeanan. Keterbatasan jumlah responden dalam penelitian ini yang menjadi tantangan untuk penelitian selanjutnya dimana diperlukan responden yang lebih banyak.

E. Daftar Pustaka

- Ayu, S., Yunindhar, S. R. I., Nugroho, A. S., Jenderal, D., By, J., & Yani, P. A. (2018). Evaluasi Atas Penerapan Sentralisasi Pada Direktorat Audit Kepabeanan dan Cukai. *Journal Perspektif Bea Dan Cukai*, 2(1), 14–25.
- Febriadi, H., & Syamsuddin, M. A. (2017). Pengembangan Desain Knowledge

- Management System: Studi Kasus Direktorat Informasi Kepabeanan dan Cukai. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, D. (2009). Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Spencer. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 6(4), 06.
- Kemenkeu. (2019). *Peraturan Menteri Keunagan Republik Indonesia Nomor 219/PMK.04/209 Tentang Penyerdahanaan Registrasi Kepabeanan*.
- Kemenkeu. (2019). *Peraturan Menteri Keunagan Republik Indonesia Nomor 219/PMK.04/209 Tentang Penyerdahanaan Registrasi Kepabeanan*.
- Kepabeanan, U. (2006). *Undang-Undang Republik Indoneisa Nomor 17 Tahun 2006 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 Tentang Kepabeanan*.
- Leigh, I. W., Smith, I. L., Bebeau, M. J., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S., ... Al, L. E. T. (2007). Competency Assesement Models. *Professional Phychology: Research and Practice*, 38(5), 463–473. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.5.463>
- Maaruf, J. J. (2018). *Assessment Center Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pemimpin Tinggi* (Business &). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Meyrawati, Z. (2017). Identifikasi Standar Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Bidang Pengurusan Kepabeanan Dalam Perspektif Angkutan Multimoda. *Jurnal Transportasi Multimoda*, 13(4), 199-208
- Holzner, M., & Peci, F. (2011). The impact of customs procedures on business performance: evidence from Kosovo (No. 76). wiiw Working Paper.
- Perhubungan, K. (2017). *PM 49 Tahun 2017 Penyelenggaraan dan Pengusahaan JPT*.
- Permenkeu. (2014). *Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 59/PMK.04/2014 Tentang Registrasi Kepabeanan* (p. 4). p. 4.
- Questibrilia, B. (2019). Pengertian Assessment Menurut Para Ahli yang Jarang Diketahui. <https://jojonomic.com/blog/assessment/>. September 2, 2019.
- Rahmawati, Y., & Westi, R. U. (2016). Peran Pemgusaha Pegurusan Jasa Kepabeanan (PPJK) Dalam Proses Impor Barang Beserta Dokumen Yang Terkait. *Bahari Jogja, XIV*(22), 12–22.
- Semedi, B. (2013). Pengawasan kepabeanan. *Pusdiklat Bea Dan Cukai, Mei 2013*(BPPK), 1–11.
- Sitorus, B., & Harsono, T. I. (2017). Dukungan Transportasi Logistik dan Daya Saing Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik*, 04(02), 137–146.
- Taylor, I. (2014). *Measuring Competency For Recruitment and Development* (2nd ed.). Jakarta: PPM Manajemen.
- Tunas, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE Universitas Suryadarma.
- Widianingrum, M., & Kurniawan, Y. J. (2007). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Metode Assesment Centre Terhadap Pelaksanaan Pengembangan Karir Karyawan PT Telkom,tbk. Jakarta Selatan. *Tarakanita*, 2(1).
- Windi, D. A. L. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinera Yang Efektif Dengan Assessment Centre. *Manajemen*, 6(1), 23–34.
- Wulf, L. De, & Sokol, J. B. (2004). *Customs Modernization Initiatives*. World Bank.
- Yunus, E. (2011). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, (110), 369.

