

**KINERJA UNIT KAPAL LATIH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI TARUNA - TARUNI PIP MAKASSAR**

The Performance of the Training Vessel Unit in Improving the
Competence of the Makassar Maritime Science Polytechnic
Cadets

SITI RAHIMA MARASABESSY



SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

KINERJA UNIT KAPAL LATIH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TARUNA - TARUNI PIP MAKASSAR

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk Mencapai Gelar Megister

Program Studi

Teknik Transportasi

Disusun dan diajukan oleh :

Siti Rahima Marasabessy

Kepada

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS
KINERJA UNIT KAPAL LATIH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI TARUNA-TARUNI PIP MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

SITI RAHIMA MARASABESSY

Nomor Pokok P092191004

Telah Dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Magister Program Studi **Teknik Transportasi**
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin
pada tanggal 02 Desember 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama


Pembimbing Pendamping


Dr. Ir. Ganding Sitepu, Dipl.Ing
NIP. 19600425 198811 1 001


Dr. A. Sitti Chaerunnisah M., ST., MT
NIP. 19720818 199903 2 002

Ketua Program Studi

Dekan Sekolah Pascasarjana


Dr. Ir. Ganding Sitepu, Dipl.Ing
NIP. 19600425 198811 1 001



Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc
NIP. 19670308 199003 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Siti Rahima Marasabessy

Nomor Mahasiswa : P092191004

Program Studi : Teknik Transportasi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 07 Januari 2022

Yang menyatakan,



Siti Rahima Marasabessy

KATA PENGANTAR

Bismillah, dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah Subhanahuwata'ala yg sudah melimpahkan rahmat-Nya berupa kesempatan serta pengetahuan sehingga dapat merampungkan judul penelitian perihal "Kinerja Unit Kapal Latih dalam meningkatkan Kompetensi Taruna - Taruni Pip Makassar". di penyusunan Tesis ini tidak semata-mata hasil kerja saya sendiri, melainkan juga berkat bimbingan, arahan dan dorongan dari pihak-pihak yg telah membantu, baik secara materi maupun secara non materi. Penghargaan serta terima kasih saya berikan kepada :

1. Kedua Orang tua tercinta dan tersayang, Fauziah Marasabessy dan Abdullah Marasabessy, yang telah melahirkan, membesarkan, dan mendidik saya hingga sekarang. Serta saudara saya Tommy Fara Pipit dan Zidan, yang telah mendoakan saya selama ini.
2. Dr. Ir. Ganding Sitepu, Dipl.Ing sebagai ketua program studi dan sekaligus Pembimbing saya.
3. Dr. A. St. Chaerunnisah, MT sebagai dosen pembimbing.
4. Prof.Dr.-Ing.M.Yamin Jinca, MSTR, Prof.Dr.Muh. Asdar, SE.,M.Si, dan Dr. Ir. Misliah, MT , sebagai dosen penguji.
5. Staf dosen dan civitas akademika sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Khususnya Pak Firman atas bantuannya semasa saya sekolah hingga saat ini.
6. Seluruh Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
7. Kepala unit Kapal Latih dan staf, serta seluruh Kru Kapal Latih Sultan Hasanuddin, kepada Third Officer Nurul Safitri Samudera Putri, terima kasih banyak atas masukan dan bantuannya selama penelitian.
8. Teman Seangkatan, adik kelas dan Senior saya yang menjadi partner kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar Miftahuljannah, Andi Annisa

DP, Brian Rivaldi K, Nasriana Sarayati, Andi Yuyun PW, senior Haerani Asri dan senior Hasan, terima kasih banyak atas bantuan dan doa terbaiknya selama ini.

9. Teman – Teman satu angkatan Teknik Transportasi 2019, Vina, Ka dedi, Ahmad dan Pak reza, yang telah sama- sama berjuang dan berdoa untuk kesuksesan bersama. Aamiin



Akhirnya kata saya menyadari ketidaksempurnaan pada penyusunan tesis ini, namun saya berharap agar tesis ini menjadi suatu karya ilmiah yang berguna bagi pembaca, khususnya Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar sebagai bahan pengembangan kualitas kinerja. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan meridhoi kita semua, Aamiin yarabbalalaamiin.

ABSTRAK

SITI RAHIMA MARASABESSY. Kinerja Unit Kapal Latih Dalam Meningkatkan Kompetensi Trauna–Taruni PIP Makassar (Dibimbing oleh Ganding Sitepu dan Andi Sitti Chairunnisah)

Politeknik Ilmu Pelayaran merupakan pendidikan tinggi dengan keahlian terapan ilmu pelayaran diarahkan mampu menghasilkan lulusan professional. Kapal latih Sultan Hasanuddin diperuntukan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten. Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja unit kapal latih dan tingkat kompetensi taruna dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja unit kapal latih dalam kategori baik, telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam peningkatan kompetensi taruna dengan nilai rata – rata sebanyak 76,9%, dilihat dari total peserta 97 yang dinyatakan lulus Uji Keahlian Pelaut hanya 13 peserta dan sesuai peraturan yang di tetapkan Dewan Penguji Keahlian Pelaut yang lulus ujian keahlian pelaut adalah taruna yang kompeten dan mendapatkan sertifikat ahli nautika tingkat III. Selanjutnya tingkat perbandingan kelulusan taruna pra prala lima tahun terakhir meningkat sejak adanya kapal latih di lingkungan PIP Makassar dengan perbandingan pada tahun 2014 sebanyak 5% dan pada tahun 2019 sebanyak 56%.

Kata Kunci: Pelayaran, kompetensi taruna, kapal latih



	
GUGUS PENJAMINAN MUTU (GPM) SEKOLAH PASCASARJANA UNHAS	
Abstrak ini telah diperiksa.	Paraf Ketua / Sekretaris,
Tanggal: <u>18/11-'21</u> .	

ABSTRACT

SITI RAHIMA MARASABESSY. The Performance of the Training Vessel Unit in Improving the Competence of the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadets (Supervised by (Ganding Sitepu and Andi Sitti Chairunnisah)

Maritime Science Polytechnic is a higher education with applied skills in shipping science is directed at producing professional graduates. The Sultan Hasanuddin training vessel is intended to prepare competent human resources. This study aims to analyze the performance of the training vessel unit and the level of competence of cadets using a qualitative descriptive method. The results showed that the performance of the training vessel unit was in a good category, had carried out the duties and responsibilities in improving the competence of cadets with an average value of 76.9%, seen from a total of 97 participants who passed the Seafarer Skills Test only 13 participants and according to the established regulations. The Seafarers Expertise Examiner who passes the seafarers skill test is competent cadets and get a level III nautical expert certificate. Furthermore, the graduation rate comparison of cadets *pra prala* in the last five years has increased since the existence of a training vessel in the environment of Makassar Maritime Science Polytechnic with a comparison in 2014 of 5% and in 2019 as much as 56%.

Keywords: Shipping, cadet competence, training vessel

 GUGUS PENJAMINAN MUTU (GPM) SEKOLAH PASCASARJANA UNHAS	
Abstrak ini telah diperiksa.	Paraf Ketua / Sekretaris.
Tanggal: <u>18/11-'21</u>	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja	6
B. Pelatihan dan Pengembangan	14
C. Dimensi Kompetensi	23
D. Peningkatan Kompetensi Taruna	25
E. Pengujian Kompetensi Taruna	30
F. Penelitian Relevan	33
G. Kerangka Pikir Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Metode Analisa Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Organisasi PIP Makassar	43
B. Kapal Latih Sultan Hasanuddin	46
C. Deskripsi Data Penelitian	50
D. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Kurikulum Pembentukan Kompetensi Kepelautan ANT III	27
Tabel 2.	Mata Uji Komprehensif tingkat ANT-III	31
Tabel 3.	Mata Uji CBA dan Komprehensif tingkat ANT-III	33
Tabel 4.	Populasi dan Sampel Penelitian	37
Tabel 5.	Tabel Kebutuhan Data	39
Tabel 6.	Skor Pengukuran Skala Likert	40
Tabel 7.	Kategori Penilaian	40
Tabel 8.	Life Saving Appliances Inventory Kapal Latih 02 Sultan Hasanuddin	47
Tabel 9.	Data Responden	51
Tabel 10.	Kinerja Staff / Pengelola Unit Kapal Latih	53
Tabel 11.	Deskripsi data indikator kinerja staff / pengelola unit kapal latih	53
Tabel 12.	Kinerja Kru Kapal Latih	55
Tabel 13.	Deskripsi data indikator kinerja kru kapal latih	55
Tabel 14.	Kinerja Instruktur Pengajar Kapal Latih	57
Tabel 15.	Deskripsi data indikator Instruktur Pengajar Kapal Latih	57
Tabel 16.	Tingkat kelulusan seluruh indikator mata uji	62
Tabel 17.	Persentase Kelulusan UKP Taruna Pra Prala tahun 2014- 2019	65
Tabel 18.	Data Absensi Staf unit kapal latih bulan januari – maret 2020	68
Tabel 19.	Data Kesiediaan Alat Penunjang Pembelajaran di KL. Sultan Hasanuddin	69
Tabel 20.	Data persentase jam kerja Kru kapal latih tahun 2020	73
Tabel 21.	Pelaksanaan Pembersihan	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Pikir Penelitian	36
Gambar 2.	Struktur Organisasi Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar	44
Gambar 3.	Struktur Organisasi Kapal Latih Sultan Hasanuddin	45
Gambar 4.	Kapal Latih Sultan Hasanuddin	47
Gambar 5.	Kegiatan TEKDASTAN di Anjungan Kapal Latih	49
Gambar 6.	Kegiatan Asesmen Diklat TKBM di Kapal Latih	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara maritim terbesar di global dan angkutan laut sebagai transportasi yang sangat berguna untuk digunakan. Peranan angkutan laut dalam perkembangan perekonomian bagi suatu negara seperti Indonesia sangatlah besar. Maka dalam zaman kompetisi, jaman persaingan antar Negara yang memerlukan kecepatan, bergunasi untuk memajukan daya saing Indonesia, perkembangan kinerja dalam bidang pelayaran harus selalu ditingkatkan sesuai dengan kemajuan zaman yang semakin modern. Potensi pekerja yang mempunya kualitas, keterampilan dan pengalaman, menjadi hal utama yang harus dikembangkan. Maka, fungsi setiap unsur Pendidik menjadi hal utama dan strategis untuk hal ini.

PIP Makassar merupakan Institusi Pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi pada lingkup bidang pelayaran yang diarahkan buat membentuk lulusan yang profesional serta handal pada bidang pelayaran, memenuhi standar nasional serta internasional dan bisa bersaing dalam pasar global. oleh sebab itu, peserta didik dibekali kemampuan, keahlian dan disiplin yang sinkron dengan standar.

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar memiliki 2 Program Studi yaitu Diploma IV setara S1 dan Diklat Pelaut (DP) III Pembentukan (Non Diploma). Program Diploma IV PIP Makassar wajib menyelesaikan studi selama empat tahun termasuk satu tahun praktek pada semester V sampai VI. Pada dua tahun pertama taruna–taruni menjalani pendidikan di kampus dan asrama, dan di tahun ketiga para taruna-taruni melaksanakan praktek darat ataupun praktek laut di perusahaan–perusahaan pelayaran lalu melanjutkan pendidikan

terakhirnya di tahun ke 4 atau lebih tepatnya pada semester VII dan VIII.

Saat taruna melaksanakan Praktek laut, pihak PIP Makassar akan melakukan pemantauan. Kegiatan ini bertujuan agar pihak kampus dapat mengetahui perkembangan taruna. Melalui kegiatan ini perusahaan pelayaran kerap menyampaikan pendapat dan masukan terkait keterampilan yang seharusnya dimiliki seorang cadet demi mendukung peningkatan keterampilannya semasa praktek laut. Macam-macam masukan hingga keluhan terhadap kualitas cadet dari PIP Makassar beberapa kali dialami. Dari kurangnya pengetahuan dasar seorang kadet, *attitude*, hingga kemampuan beradaptasi dengan kehidupan di atas kapal. Misalnya, kejadian yang dialami oleh taruna atas nama Septian Adi Saputra kadet mesin pada KM Oriental Jade PT. SPIL. Berdasarkan laporan Master KM Oriental Jade ke PT. SPIL dengan di dukung Berita Acara, bahwa saat kapal sandar di Pelabuhan sukarno hatta makassar cadet septian ijin pesiar untuk ke kampus dengan alasan keperluan tugas kuliah, namun sampai dengan waktu kapal akan berangkat kadet septian tidak kunjung kembali ke kapal. Maka berdasarkan keputusan dan peraturan perusahaan manajemen PT SPIL Taruna tersebut di nonaktifkan sebagai kadet KM Oriental Jade dan tidak dapat lagi menjadi bagian dari kadet PT SPIL.

Dengan melihat salah satu contoh kecil yang dialami oleh kadet septian tentu dapat dijadikan pembelajaran dan menjadi tolak ukur dalam pola Pendidikan dan peningkatan keterampilan taruna sebelum melaksanakan praktek darat maupun laut. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil ujian keahlian pelaut taruna Pra Prala atau taruna yang akan melakukan praktek laut.

Ujian keahlian pelaut adalah ujian yang diselenggarakan oleh DPKP (Dewan Penguji Keahlian Pelaut) melalui PUKP (Pelaksana Ujian Keahlian Pelaut) untuk dapat menjamin kualitas seorang pelaut.

Syarat melaksanakan praktek laut untuk seorang cadet salah satunya yaitu harus dinyatakan lulus ujian keahlian pelaut pra prala. Adapun materi ujian keahlian pelaut itu minimal mengacu sebagaimana ditetapkan di dalam STCW 1978 dan amandemennya, yang disusun dan telah dikembangkan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pelayaran.

Selain teori yang diajarkan di dalam kelas, dosen pengajar juga ditugaskan untuk melaksanakan pembelajaran praktek untuk memfamiliarisasi ilmu yang disampaikan. Kegiatan praktek taruna yang selalu dilaksanakan di lab/simulator, kini dapat juga dilaksanakan dengan lebih maksimal menggunakan Kapal latih. Kapal Latih Sultan Hasanuddin memiliki bobot mati 1.200 *Gross Tonnage*. Kapal latih ini berguna untuk memfasilitasi praktek diklat taruna–taruni PIP Makassar yang memiliki kapasitas 20 orang ABK, 4 orang penumpang VVIP, 10 orang instruktur dan 100 orang penumpang.

Fungsi kapal latih yaitu sebagai kelas buat kegiatan proses pendidikan dan pengajaran yang menghasilkan dan mengembangkan dan memajukan *knowledge, skill, understanding* serta *experience* dan *attitude* dalam rumpun ilmu pengetahuan serta teknologi pelayaran niaga. Secara garis besar perbandingan yang cukup nyata antara Simulator dan Kapal latih yaitu, taruna akan lebih peka dengan suasana dan lingkungan yang diciptakan di dalam kapal latih, dari pada hanya dengan suasana simulator yang kurang aktual dan realistis

Dengan begitu *output* yang dihasilkan dari kinerja Kapal Latih ini juga diharapkan dapat menghasilkan taruna–taruni yang ulet, terampil dan berkompete, yang dapat dilihat pengaplikasiannya melalui hasil ujian keahlian pelaut pra prala. Kemudian memberikan kesan yang baik bagi masyarakat khususnya perusahaan–perusahaan pelayaran, sebagai pengguna jasa.

Hal ini menjadi perhatian untuk PIP Makassar dalam memajukan kinerja unit–unit terkait untuk membangun keterampilan, pengetahuan, dan perilaku taruna–taruni PIP Makassar. Dengan adanya Kapal Latih Sultan Hasanuddin tentunya cukup bagi taruna–taruni untuk mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang lebih mengenai ilmu dan keselamatan pelayaran. Maka, akan dilaksanakan penelitian “Kinerja Unit Kapal Latih Dalam Meningkatkan Kompetensi Taruna-Taruni Pip Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang yang telah diuraikan, maka yang dilakukan riset dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana kinerja kapal latih terhadap peningkatan keterampilan taruna–taruni PIP Makassar?
2. Bagaimana peran kapal latih dalam ketercapaian keterampilan taruna-taruni PIP Makassar?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian perlu batasan masalah agar menjadi lebih terarah serta mendapatkan hasil yang maksimal, yaitu:

1. Penelitian ini membahas Pengetahuan Taruna dalam tingkatan sebagai Kadet dek di atas kapal.
2. Untuk Kinerja Kapal latih tidak mempertimbangkan anggaran maupun tarif.

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kinerja kapal latih dalam peningkatan keterampilan taruna – taruni PIP Makassar.
2. Menganalisis ketercapaian keterampilan taruna-taruni PIP Makassar sejak adanya Kapal Latih Sultan Hasanuddin.

E. Manfaat Penelitian

1. Dengan adanya Penelitian ini unit kapal latih dapat mengetahui kekurangan dalam pelayanan jasa, guna memajukan pengetahuan dan keterampilan taruna – taruni PIP Makassar dalam bidang akademik melalui kegiatan pembelajaran di Kapal Latih Sultan Hasanuddin.
2. Hasil Penelitian ini dapat menjadi dasar – dasar perbaikan layanan pendidikan di lingkungan PIP Makassar, terhadap peserta didik khususnya taruna – taruni dalam peningkatan keterampilan dalam dunia pelayaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Performance atau Kinerja, ada juga yang mendefinisikan *Performance* sama dengan hasil tugas dan kewajiban atau Prestasi tugas dan kewajiban. Namun Kinerja mempunyai arti yang lebih banyak, bukan hanya hasil tugas dan kewajiban, namun tergolong pada metode yang digunakan dalam tugas dan kewajiban yang dilakukan.

Kinerja adalah kesuksesan karyawan saat melaksanakan tugas, hasil karya yang bisa dicapai oleh individu atau tim dalam suatu institusi sesuai kewenangan serta tugas dan fungsi setiap orang atau bagaimana seseorang diharapkan dapat melaksanakan tugas dan berperilaku sama dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan juga kuantitas, kualitas dan waktu yang dipergunakan saat melaksanakan tugas (**Edy**, 2016).

Dari penjelasan diatas maka ditarik kesimpulan yaitu kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara menyelesaikannya serta hasil yang diperoleh pada pekerjaan pada waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh suatu institusi.

Berdasarkan satellite contoh, kinerja institusi diperoleh dari terjadinya integritas berasal faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, metode pekerja, dan struktur. Kinerja dipandang menjadi pencapaian tujuan dan tugas dan fungsi usaha dan sosial dari perspektif pihak yg mempertimbangkan (**Wibowo**, 2007).

Faktor pengetahuan termasuk persoalan – persoalan teknis, administrative, metode kemanusiaan serta sistem. sumber daya non manusia mencakup peralatan, pabrik lingkungan kerja, teknologi,

capital, serta dana yang bisa dipergunakan. Posisi strategis mencakup masalah usaha atau pasar, kebijakan sosial, pekerja dan perubahan lingkungan. Metode humanisme terdiri dari persoalan nilai, perilaku, norma, serta hubungan. sementara itu, struktur meliputi persoalan institusi, sistem manajemen, sistem berita dan fleksibilitas (**Wibowo**, 2007).

1. Analisis Pekerjaan

Job analysis merupakan metode pengambilan dan pemeriksaan atas kegiatan – kegiatan pekerjaan pokok di dalam sebuah posisi serta kualitas (keahlian, pengetahuan, keterampilan) yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan yang dimaksud. Analisis pekerjaan juga merupakan informasi tertulis mengenai tugas dan kewajiban apa yang harus dikerjakan dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (**Hardani**,2013).

Dengan adanya analisis tugas dan kewajiban, tugas – tugas yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dapat teridentifikasi. Secara manual, analisis pekerjaan merupakan teknik sumber daya manusia yang sangat dasar dan mencakup seluruhnya, serta merupakan titik awal bagi kegiatan – kegiatan pekerja lainnya. Suatu tugas dan kewajiban terdiri dari sekelompok tugas yang harus dilaksanakan agar institusi dapat mencapai visi dan misinya. Dalam tugas dan kewajiban membutuhkan peran satu orang saja, sebagaimana tugas dan kewajiban operator penginput data disebuah perusahaan besar. Posisi merupakan kumpulan tugas dan tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh satu orang, ada satu posisi untuk setiap orang dalam suatu institusi.

Analisis pekerjaan memberikan ringkasan mengenai kewajiban serta tugas dan fungsi suatu pekerjaan, hubungannya dengan tugas lainnya, pengetahuan, dan keterampilan yang

dibutuhkan, dan lingkungan pekerjaan di mana tugas dan kewajiban tersebut dijalankan. Fakta – fakta pekerjaan dikumpulkan, dianalisis, dan dicatat, sesuai dengan apa adanya tugas tersebut, dan bukan bagaimana seharusnya tugas dan kewajiban tersebut. Menentukan bagaimana seharusnya suatu tugas dan kewajiban ditata umumnya menjadi tugas dari insinyur industry, analisis metode, dan lain lain. Analisis pekerjaan dilaksanakan setelah tugas dirancang, karyawan dilatih, dan tugas dijalankan

Dekripsi pekerjaan merupakan data yang memberikan informasi berkenaan dengan tugas – tugas, kewajiban-kewajiban, dan tugas dari suatu pekerjaan. Kemampuan minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seorang agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban tertentu tercantum dalam spesifikasi tugas dan kewajiban (*job specification*) (Hardani,2013).

Informasi deskripsi tugas dan kewajiban seringkali terbukti bermanfaat dalam mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Jika data itu mengatakan bahwa tugas dan kewajiban tertentu membutuhkan pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan khusus, serta orang yang mengisi posisi tersebut tidak memiliki seluruh persyaratan yang dibutuhkan, pelatihan dan/atau pengembangan serasa diperlukan. Pelatihan harus ditujukan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang ditetapkan pada deskripsi tugas dan kewajiban mereka saat ini atau untuk mengembangkan mereka agar siap menerima tugas dan fungsi yang lebih.

2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja digunakan agar aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang

propektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kerja yang perlu diobservasi.

Ada 7 (tujuh) indikator kinerja. 2 (dua) diantaranya yang memiliki peranan yang penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan dengan tujuan akan di capai dan untuk melakukannya diperlukan sebuah motif. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja, dan didukung dengan alat, keterampilan, kesempatan, standar dan umpan balik.

a. Tujuan

Tujuan adalah kondisi yang tidak sama yang secara aktif dicari oleh individu atau institusi untuk dicapai. Maka makna tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa depan. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan maka diperlukan kinerja individu, kelompok dan institusi. Kinerja individu maupun kelompok akan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar memiliki arti yg krusial karena memberitahukan kapan sebuah tujuan bisa dilaksanakan hingga tercapai. Baku ialah suatu ukuran apakah tujuan yg diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. standar menjawab perihal kapan kita memahami bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil jika bisa mencapai standar.

c. Umpan balik

Umpan balik melaporkan ketercapaian, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan

oleh standar. Umpan balik penting terutama pada saat kita memperhitungkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Umpan balik adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan, yang kemudian dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Sarana adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana juga merupakan faktor pendukung untuk pencapaian tujuan. Tugas tugas dan kewajiban spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat di selesaikan, tanpa alat atau sarana.

e. Kompetensi

Menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Kompetensi merupakan pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan: terampil, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri). kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (**Mangkunegara,2007**). Dengan demikian disimpulkan bahwa, kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Motif

Motif adalah alasan untuk seorang melaksanakan suatu pekerjaan. Manajer memfasilitasi motivasi kepada setiap kariawannya dengan memberikan insentif berupa uang, mengakui, menentukan tujuan menantang. Menyampaikan kebebasan, melaksanakan tugas dan kewajiban tergolong juga waktu, mengkondisikan sumber daya manusia yang di butuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan tugas dan kewajiban termasuk waktu, menyesuaikan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang

Setiap orang perlu memiliki untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Dalam tugas dan kewajiban perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja. Ada dua faktor kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi.

3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hersey, Blanchard dan Johnson menjelaskan hubungan antara kinerja dan faktor – faktor yang berpengaruh dalam bentuk Satellite Model.

Menurut model satelit, kinerja organisasi dipengaruhi oleh integritas pengetahuan, sumber daya non-manusia, posisi strategis, pekerja dan struktur. Kinerja dipahami tidak hanya sebagai pencapaian tujuan, tetapi juga sebagai tanggung jawab

perusahaan dan sosial dari perspektif mereka yang mempertimbangkannya.

Faktor pengetahuan meliputi metode dan sistem teknis, administratif dan kemanusiaan. Sumber daya non-manusia merupakan peralatan, gedung, kawasan kerja, teknologi dan modal. Posisi strategis yang menyangkut masalah yaitu usaha, kebijakan sosial, tenaga kerja dan perubahan lingkungan. Metode kemanusiaan terdiri dari masalah etika dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah institusi, sistem manajemen, informasi dan fleksibilitas.

Dalam upaya melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin adalah tindak lanjut dari aturan kepemimpinan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang keduanya berasal dari kebiasaan tertentu. Dari kebiasaan tersebut muncullah sikap akan selalu menghargai waktu, bertanggungjawab serta terciptanya peningkatan kinerja.

Mengemukakan bahwa Disiplin merupakan suatu sikap, perilaku, atau perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan (lembaga) baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, ditegaskan bahwa disiplin merupakan aturan kelembagaan yang harus dipatuhi. (Sutriyanto, 2012).

b. Pendidikan dan Latihan

Guna peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur, hal tersebut dapat diusahakan melalui Pendidikan dan Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan syarat jabatan dan tugas sebagai Sumber Daya Aparatur.

Menurut (Muzahid, 2014), tujuan yang ingin dicapai melalui pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur ditujukan untuk pengembangan dan peningkatan aspek-aspek tertentu, seperti:

- 1) Pengembangan dan kemampuan pelaksanaan tugas dan peran sebagai Aparatur Negara sehingga dapat melaksanakan tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan professional.
- 2) Peningkatan motivasi, disiplin, integritas, etos kerja, rasa tugas dan fungsi yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.
- 3) Perubahan sikap yang lebih mengarah pada berkembangnya keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi public sebagai tugas dan tanggungjawab pokoknya.

Oleh karena itu, kunci utama peningkatan pelayanan sehari-hari adalah peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan. Penggunaan Sumber Daya Aparatur lebih dioptimalkan lagi karena pentingnya peran SDA dalam pembangunan negara. Hal ini dapat tercapai apabila kemampuan dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tercapai, serta kemampuan dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dapat dilakukan secara optimal oleh sumber daya aparatur.

c. Suasana Kerja

Suasana tempat kerja memegang peranan penting dalam rangka pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas kerja (Gukguk, Pareke, dan Nasution, 2014). Lingkungan kerja yang dimaksud adalah keadaan ruang kerja, ventilasi ruangan, penerangan dan

fasilitas penunjang lainnya. Dalam banyak kasus, seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan menjadi lelah dengan pekerjaan tugas sehari-hari mereka karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas penunjang yang diperlukan untuk memfasilitasi implementasi. Motivasi dapat didorong jika semua karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka membantu mereka menjadi lebih produktif.

B. Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan inti dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja institusi. Pelatihan memberikan peserta didik pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk tugas dan tanggung jawab mereka saat ini. Disisi lain pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui tugas dan memiliki fokus lebih panjang. Pengembangan mempersiapkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi perusahaan.

Di hampir setiap perusahaan, pelanggan menuntut kualitas yang lebih tinggi, biaya yang lebih rendah, dan pengiriman yang lebih cepat. Untuk memenuhi persyaratan ini, perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Kemajuan teknologi yang cepat dan metodologi yang ditingkatkan telah menjadi faktor kunci dalam membantu bisnis mengatasi tantangan ini. Tetapi keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah tingkat pekerjaan, mereka yang harus kompeten dengan berusaha mengembangkan kinerja yang konstan.

Meningkatkan kinerja adalah tujuan utama dari pelatihan perusahaan dan pendidikan lebih lanjut. Dengan tujuan ini, banyak

perusahaan mencoba menjadi lembaga pembelajaran. Lembaga pembelajaran adalah perusahaan yang menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan kinerja yang berkelanjutan dan dapat mengambil tindakan yang tepat dalam berbagai situasi.

Sistem manajemen pembelajaran tidak hanya menyediakan proyek pelatihan taktis, tetapi juga memulai program pembelajaran yang terkait dengan tujuan perusahaan. Program pelatihan dulunya kurang menarik bagi bisnis, tetapi seiring waktu mereka dapat membangun kepuasan pelanggan, mendukung pengembangan kemitraan, memfasilitasi kegiatan R & D, dan pada akhirnya meningkatkan hasil.

Memiliki reputasi perusahaan yang mendorong karyawan untuk tumbuh dan terus belajar dapat menjadi nilai tambah yang besar dalam perekrutan. Di perusahaan, karyawan belajar dan diberi penghargaan atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka (kewajiban yang ditingkatkan, promosi dan penghargaan). Perusahaan berencana untuk memperluas upaya pendidikan dan pelatihan untuk mencapai pertumbuhan perusahaan yang diharapkan.

Pada beberapa survey, tunjangan pelatihan dari perusahaan masuk ke dalam peringkat tiga besar yang diinginkan para karyawan dan pada umumnya, mereka mencari perusahaan yang akan memberikan peluang untuk meningkatkan profesi mereka. Untuk mengamankan karir, karyawan ditawarkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menyenangkan, tetapi juga sumber daya strategis yang harus digunakan oleh bisnis abad ke-21 untuk memperkuat organisasi mereka.

1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi ataupun dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

a. Dukungan Manajemen

Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diprogramkan perusahaan akan berhasil jika didukung oleh manajemen perusahaan. Tanpa dukungan manajemen perusahaan, program pendidikan dan pelatihan tidak dapat mencapai tujuannya. Jalan yang paling efektif untuk sukses adalah dengan adanya dukungan dari manajer untuk aktif berpartisipasi dalam pelatihan dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan.

b. Komitmen Manajer

Seluruh manajer perusahaan perlu berkomitmen dan terlibat dalam metode pelatihan dan pengembangan. Tugas pokok dan fungsi yang terkait dengan program pendidikan dan pelatihan berada di tangan para pengelola yang terlibat langsung dalam bidang yang diprogramkan.

c. Kemajuan Teknologi

Teknologi adalah elemen paling berpengaruh dari program pelatihan dan pengembangan saat ini. Komputer dan Internet mempengaruhi bagaimana fungsi bisnis dilakukan. Teknologi memainkan peran utama dalam mengubah cara pengetahuan karyawan, dan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

d. Kompleksitas

Pada sebuah perusahaan, susunan organisasi yang lebih besar karena tingkat kontrol yang lebih rendah tampaknya menyederhanakan manajemen manusia, tetapi sebenarnya tidak. Tugas individu dan tim berkembang saat ini, dan akibatnya, karyawan AS menghabiskan lebih banyak waktu

untuk tugas dan tanggung jawab, melakukan tugas yang lebih kompleks daripada sebelumnya. selanjutnya, interaksi antara orang dan kelompok menjadi lebih kompleks. Serangkaian perintah tradisional yang memberikan stabilitas dengan mengorbankan efisiensi sudah usang di banyak perusahaan modern.

Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan yang terus meningkat dalam teknologi, produk, sistem, dan teknik memiliki dampak yang besar pada persyaratan kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan mereka dan beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka untuk menerima dan bahkan menuntutnya untuk mendapatkan perubahan.

e. Gaya belajar

Teknologi komputer dan internet telah membuat metode ini tidak terjangkau secara ekonomi. Kemampuan untuk memberikan pengetahuan berbasis kebutuhan kepada karyawan, dimanapun di dunia dan dengan kecepatan yang sesuai dengan gaya belajar mereka, sangat meningkatkan nilai pendidikan dan pelatihan. Menurut gaya belajar siswa, tampaknya sebagian besar siswa memiliki orientasi praktis dalam belajar, dengan pekerjaan tertentu dalam kegiatan pendidikan. Pendidikan aktif tidak lebih efektif daripada pembelajaran pasif, yang diketahui baik oleh guru maupun siswa.

Situasi belajar aktif memungkinkan siswa tidak hanya untuk menerapkan dan mempraktekkan apa yang telah mereka pelajari, tetapi juga mengalami hasil latihan, menentukan pemahaman mereka tentang apa yang telah mereka pelajari dan menerima instruksi untuk penerapan lebih lanjut.

f. Fungsi Pekerja

Karyawan juga memiliki pengaruh penting pada pendidikan dan pelatihan. Misalnya, jika mempekerjakan karyawan yang memiliki kualitas sedang, maka diperlukan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif.

2. Menentukan Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Pada metode Pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu harus dapat menentukan kebutuhan spesifiknya. Melaksanakan suatu proyek dikarenakan kompetitor juga melaksanakannya merupakan tindakan yang membahayakan instansi. Maka diperlukan Tindakan terstruktur agar mendapatkan kebutuhan yang sebenarnya dan sebaiknya dilakukan oleh instansi. Tindakan tersebut dapat ditentukan dengan melakukan beberapa analisis, sebagai berikut:

- a. Analisis Organisasi, dari sudut pandang perusahaan dengan menyeluruh, visi dan misi, rencana pendekatan perusahaan di pelajari, bersama dengan perencanaan pekerja.
- b. Analisis tugas, memfokuskan pada pekerjaan yang dibutuhkan agar memenuhi tujuan perusahaan. Deskripsi tugas dan kewajiban merupakan data vital di analisis ini.
- c. Analisis orang, menentukan keperluan pelatihan perorang merupakan analisis terakhir yang dapat dilakukan, yaitu pertanyaan relevan seperti “siapa saja yang membutuhkan pelatihan?” juga “pengetahuan, keterampilan dan kemampuan apa sajakah yang diperlukan?”

3. Menetapkan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan serta pengembangan wajib mempunyai tujuan yang jelas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dengan tidak adanya tujuan, tidaklah mungkin dapat

memprogramkan pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat untuk perusahaan. Melakukan evaluasi terhadap kegunaan sebuah program juga sulit dilakukan nantinya.

4. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Mempertimbangkan metode yang dipakai untuk program pelatihan dan pengembangan suatu hal yang harus diutamakan. Terkadang tidaklah layak belajar sambil menjalankan tugas dan kewajiban. Meskipun semakin banyak pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara *on the job*, masih banyak program yang harus diikuti di luar tempat kerja. Apakah program dilakukan di rumah atau dialihdayakan, perusahaan menggunakan berbagai metode untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan mereka dan menggunakan lebih dari satu metode, yang disebut dengan pelatihan campuran. Beberapa metodenya, yaitu sebagai berikut:

a. Arahan Instruktur

Arahan instruktur (*instructor-led*) menjadi berguna pada berbagai jenis pelatihan dan pengembangan. Seperti gunanya untuk instruktur dapat menyampaikan berbagai informasi dengan waktu yang singkat. Efektivitas dari metode ini dapat meningkat ketika kelompoknya cukup kecil untuk bisa melaksanakan diskusi, dan saat instruktur bisa mengendalikan nalar berpikir peserta pelatihan dan memanfaatkan multimedia dengan tepat juga benar. Selanjutnya, metode ini merupakan karisma atau kepribadian pembawaan instruktur dapat memacu keinginan peserta pelatihan untuk belajar.

b. Pemodelan Perilaku

Pemodelan perilaku (*behavior modeling*) merupakan sebuah metode yang memosisikan seseorang untuk belajar dengan mensimulasikan atau mengulangi perilaku orang lain

agar dapat menunjukkan kepada manajer bagaimana menghadapi situasi yang berbeda. Metode ini juga dipakai untuk melatih supervisor dalam hal-hal seperti melakukan tinjauan kinerja, meningkatkan kinerja, mendelegasikan tugas dan tanggung jawab, dan mempromosikan kebiasaan kerja yang aman.

c. Permainan peran

Permainan peran (*role-playing*) merupakan suatu cara di mana peserta diminta untuk menanggapi masalah tertentu yang mungkin timbul dalam tugas dan tanggung jawab mereka dengan mensimulasikan suatu situasi di lapangan. Pada metode ini juga bukan metode yang hanya memperhatikan dan mendengarkan instruktur menerangkan mengenai cara menemukan solusi masalah atau mendiskusikannya, mereka belajar dengan cara melakukannya (*learning by doing*). Metode permainan peran sering digunakan untuk mengajarkan keterampilan seperti tindakan disipliner, wawancara, penanganan perselisihan, pelaksanaan tinjauan penilaian kinerja dan analisis gaya kepemimpinan.

d. *On job training*

Metode yang dapat digunakan selanjutnya metode *on the job training*, yaitu metode informal yang mengarahkan peserta pelatihan untuk mempelajari tugas dan kewajiban secara langsung. Tujuan diadakan pelatihan ini untuk dapat meningkatkan pengetahuannya karyawan yang telah berpengalaman kepada peserta pelatihan. Dengan metode ini peserta akan semakin termotivasi untuk belajar dengan baik, karena jelas bagi mereka akan mendapatkan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka nantinya.

Namun, kadang peserta pelatihan merasa terbebani untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban sehingga berpengaruh dengan pembelajaran. Maka dari itu perusahaan harus lebih teliti dengan peserta yang akan menjalankan *on the job training*. Seringkali instruktur nya merupakan para supervisor, akan tetapi komunikasi sesama rekan kerja dapat menjadi cara yang sangat baik untuk pelatihan. Siapa saja yang akan memberikan pelatihan, sebaiknya merupakan orang yang memiliki etika kerja yang baik dan perilaku yang sukai.

5. Sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan

Selain dari program yang baiknya digunakan untuk pelatihan dan pengembangan, sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan juga penting untuk diketahui. Terdapat beberapa Sistem penyampaian dan pelatihan yaitu, universitas perusahaan, akademi dan universitas, *community college* merupakan lembaga pendidikan tinggi yang di biyai oleh public serta menyampaikan program pelatihan vokasional dengan gelar *associate*. Sebagian perusahaan sudah sadar akan *community college* dapat memberikan Sebagian jenis pelatihan dengan lebih baik dan tentu biayanya sangat efektif.

Metode pelaksanaan pelatihan dan pengembangan juga dapat melalui simulator. Simulator merupakan sistem yang terdiri dari program yang mereplikasi permintaan pada tugas dan kewajiban yang sebenarnya. Simulator berfungsi untuk mensimulasikan peralatan, namun memiliki kapasitas terbatas dibandingkan dengan peralatan yang sebenarnya. Profesional pendidikan dan pelatihan bisa menggunakan gerai penjualan, mobil, dan pesawat yang tersimulasi. Meskipun pelatihan simulator mungkin kurang bernilai dibandingkan *on the job training* untuk beberapa maksud, daripada pelatihan di tempat kerja untuk beberapa tujuan, itu memiliki keuntungan tertentu. Salah satu contoh penggunaan

simulator yaitu seorang Pelaut, untuk mensimulasikan kecelakaan yang merenggut nyawa atau mengurangi armada kapal.

Pelaut menggunakan jenis pelatihan simulasi untuk dapat mempermudah pembelajaran teori yang telah didapatkan, dengan cara menyimulasikan berbagai keadaan dan situasi di atas kapal. Hal ini merupakan sistem yang sangat efektif dalam melatih kebiasaan dalam bekerja dan menangani kemungkinan masalah yang dapat di hadapi saat berada di lapangan kerja yang sebenarnya.

6. Pengembangan Manajemen

Pengembangan kepemimpinan mencakup semua pengalaman pendidikan yang diberikan oleh instansi yang mengarah pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam posisi kepemimpinan saat ini dan masa depan. Walaupun seorang pemimpin terlihat seperti tugas dan kewajiban yang menyenangkan, akan tetapi kenyataannya memiliki resiko yang sangat besar. Kegagalan bisa dengan cepat menyebabkan hilangnya tempat seorang pemimpin. kondisi ini meningkatkan pentingnya memberikan peluang berkembang bagi tim manajemen perusahaan.

Kemajuan sebuah perusahaan dominan berada di tangan setiap manajer. Manajer melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi kelangsungan dan kemajuan sebuah perusahaan. setiap manajer sebaiknya dapat menentukan pilihan-pilihan yang benar, seandainya tidak demikian perusahaan tidak akan berkembang bahkan terancam gagal. Sehingga, pentingnya untuk setiap manajer agar mengikuti setiap perkembangan teknik dalam setiap bidangnya, Pada saat yang sama, kelola beban kerja yang selalu berubah dalam lingkungan yang dinamis.

Perusahaan – perusahaan biasanya melakukan kegiatan lokakarya formal yang digunakan sebagai praktik pengembangan

kepemimpinan pada umumnya, namun hanya sebagian yang menganggap lokakarya sebagai pelatihan yang efektif. Bekerja pada proyek-proyek khusus dan mendapatkan bantuan dari para mentor atau *coach* merupakan metode paling efektif. *Mentoring* dan *coaching* jadi cara yang efektif dalam mengembangkan manajemen. Aktifitas *Mentoring* dan *coaching*, yang bisa dilakukan secara formal atau informal, merupakan pendekatan pengembangan utama yang menekankan pembelajaran *one to one*.

Mentoring adalah suatu pendekatan untuk memberikan nasihat, bimbingan dan pendampingan dalam rangka menciptakan cara untuk membina pengembangan dan pengembangan karir pribadi, pribadi dan profesional. Mentoring berfokus pada pengembangan keterampilan bawahan untuk mencapai potensi tertinggi mereka, yang mengarah pada kemajuan karir. Pelatihan sering dilihat sebagai tanggung jawab seorang supervisor langsung yang membantu seperti halnya seorang pelatih. Pelatih memiliki pengalaman lebih atau kurang dari bawahan dan terlibat dalam nasihat yang bijaksana.

C. Dimensi Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu tugas dan kewajiban atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh posisi pekerjaan yang memerlukan tugas dan kewajiban tersebut. Kompetensi juga menunjukkan ciri-ciri pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap orang agar dapat melaksanakan tugas, tugas dan pekerjaannya secara efektif serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga, seorang pelaksana yang unggul merupakan mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih lebih tinggi,

dengan frekuensi tinggi dan hasil yang lebih baik dari standar biasanya. Menurut **Wibowo** (2010:324), Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas dan kewajiban atau tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan dukungan profesional yang diperlukan oleh tugas dan kewajiban tersebut.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kompetensi kerja ini merupakan kemampuan kerja tiap-tiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Beberapa pandangan itu menunjukkan lingkup kompetensi dengan konsisten, yaitu bahwa konsep kompetensi yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan (*knowledge, skill, and attitude*). Pemberdayaan dapat dicapai melalui penguasaan kompetensi yang seimbang yang terdiri dari pengetahuan, sikap dan keterampilan (*competent*) dan menunjukkan kinerja yang optimal (*optimal performance*) sebagai puncak pencapaian (*milestone*) dari kompetensi.

Menurut (Moeheriono, 2012) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task skills*, yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai standar tempat kerja
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan yang diperlukan dalam mengatasi berbagai macam tugas berbeda yang timbul dari tugas dan kewajiban yang diembankan
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan yang diperlukan untuk mengambil tindakan yang cepat dan tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan ini digunakan untuk berkolaborasi dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan yang disesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru PIP Makassar.

D. Peningkatan Kompetensi Taruna

1. Dasar Hukum

Upaya dalam menyelenggarakan dan mengembangkan kompetensi Pekerja atau kompetensi taruna di bidang pelayaran harus memenuhi Standar Nasional dan Internasional yang berdasarkan UU No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, Bab XIV pasal 261 ayat (1). Sehingga dipakailah istilah “diklat” sebagaimana didefinisikan dalam PP No. 51 Tahun 2012 tentang Pekerja di Bidang Transportasi, Bab I pasal 1 paragraf 1.

Standar Internasional yang dimaksud disini ialah standar kepelautan STCW 1978. Dalam rangka Implementasi Konvensi Internasional STCW 1978 tersebut sebagaimana telah diubah dan ditambah, telah diterbitkan Peraturan Menteri Perhubungan no. KM 43 tahun 2008 tentang Diklat, Ujian, dan Sertifikasi Kepelautan yang antara lain berisi ketentuan mengenai perlunya seorang Instruktur/Dosen pada Lembaga Diklat Pelayaran. Sedangkan standar nasional yang dimaksud antara lain UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen dan UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas. Contoh implementasi standar nasional:

1. UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 ayat (1) point d dan g: Guru wajib memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan. Untuk diklat kepelautan dilaksanakan training berbasis *IMO Model Course 6.09* dan pengembangan keprofesionalan diakomodasi dalam QSS)
2. UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas, pasal 57 ayat (2): Evaluasi dilakukan terhadap peserta didik (untuk diklat kepelautan

dilaksanakan TOE berbasis *IMO Model Course 3.12*), lembaga dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal untuk semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan (untuk diklat kepelautan dilaksanakan *training* berbasis *ISO Documentation, ISO Internal Auditor, QSS Auditor*).

3. UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas, pasal 58 ayat (2): Evaluasi peserta didik, satuan pendidikan, dan program pendidikan dilakukan oleh lembaga mandiri. (Untuk diklat kepelautan: Ujian Keahlian Pelaut dilaksanakan oleh DKP beserta PUKPnya, rekomendasi oleh PPSDMPL Laut, dan approval program oleh Ditjen Hubla.

Pengetahuan dasar kepelautan bagi para taruna taruni sebelum bekerja diatas kapal niaga, maka perlu melaksanakan kegiatan praktek dasar kepelautan. Oleh karena itu, program pelatihan dan pendidikan bagi pelaut tentang perilaku aman saat berada di kapal harus dimasukkan dalam prosedur terkait tugas dan kewajiban tersebut (**Jensen & Oldenburg**, 2019). Di dalam Surat Keputusan Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Nomor SM.002/4/16/PIP.MKS-2020 tentang Pembentukan Panitia Pelaksana Kegiatan Praktek dasar kepelautan Kapal Latih Sultan Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar Tahun Anggaran 2020, telah disebutkan Peraturan – Peraturan yang menjadi dasar dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakan Unit Kapal Latih, yaitu sebagai berikut:

1. Keputusan bersama Menteri Perhubungan, Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KM 41 tahun 2003, Nomor: 5/U/KB/2003 dan Nomor: KEP.208.A/MEN/2003 tanggal 11 September 2003 tentang Sistem Standar Mutu Kepelabuhan Indonesia.

2. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: PM. 42 Tahun 2014 tentang Institusi dan Tata Kerja Politeknik Ilmu Pelayaran.
3. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: PM. 87 Tahun 2015 tentang Statuta Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: PM. 140 Tahun 2016 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga.
5. Peraturan Kepala Badan Pengembangan Pekerja Perhubungan Nomor PK: 07/BPSDM/-2016 tentang Kurikulum Program Pendidikan dan Pelatihan Pembentukan dan Peningkatan Kompetensi di Bidang Pelayaran.

2. Kapal latih sebagai media peningkatan Kompetensi

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lulusan di bidang perkapalan, maka perlu dikembangkan kurikulum program pelatihan di bidang perkapalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan STCW 1978 yang telah diubah pada tahun 2010. Pasal 1, yaitu pendidikan dan menetapkan kurikulum program. Dari kurikulum tersebut dapat dapat diperoleh jenis – jenis materi pembentukan kompetensi yang harus dimiliki taruna taruni dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Kurikulum Pembentukan Kompetensi Kepelautan ANT III

No	Kelompok Subjek	Subjek
1	Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian / MKPK (<i>subject of personal development</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agama (<i>religion education</i>) 2. Pancasila 3. Kewarganegaraan (<i>civic'seducation</i>) 4. Bahasa Indonesia(<i>indonesian language</i>) 5. Budaya Keselamatan, Keamanan dan Pelayanan (<i>safety, securityand service culture</i>)
2	Mata Kuliah Dasar Keahlian / MKPK (<i>basic subject of competency</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Matematika Terapan (<i>applied mathematics</i>) 2. Fisika Terapan (<i>applied physics</i>) 3. Teknologi Informatika (<i>information technology</i>)
3	Mata Kuliah Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ilmu Pelayaran Astronomi (<i>celestial</i>)

/ MKK (subject of competency)

- navigation)
2. Ilmu Pelayaran Datar (*terrestrial navigation*)
3. Sistem Navigasi elektronik (*electronics navigation system*)
4. Kompas dan Sistem Kemudi (*compass and steering system*)
5. Meteorologi (*meteorology*)
6. Prosedur Darurat dan SAR (*emergency procedures and SAR*)
7. P2TL dan Dinas Jaga (*collision regulation and watchkeeping for officer in charge of a navigational watch on ships of 500 gross tonnage or more*)
8. Bahasa Inggris Maritim (*maritime english*)
9. Olah Gerak dan Pengendalian Kapal (*ship manoeuvring and handling*)
10. Penanganan dan Pengaturan Muatan (*cargo handling and stowage include cargo space inspection and reporting*)
11. Kepedulian Lingkungan & Pencegahan Polusi (*environment awareness and pollution of prevention*)
12. Konstruksi dan Stabilitas Kapal (*ship construction and stability*)
13. Kepemimpinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja Tim (*leadership and team working skills*)
14. Undang-undang Pelayaran dan konvensi Internasional (*basic knowledge of IMO convention*)
15. Isyarat Visual (*visual communication*)
16. Kecakapan Bahari (*seamanship*)
17. Dasar-dasar Permesinan Kapal (*basic knowledge on ship machineries*)
18. Simulator Bagian Dek (*bridge simulator*)
19. Sistem Manajemen Kapal Untuk Bagian Dek (*ship management system for deck departement*)
20. Tugas Akhir (*applied papers*)

Kelompok Subjek	Tugas Praktek Laut (<i>on board training record book</i>)
Praktek Fungsi Kompetensi di Kapal / PFKK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi Navigasi (<i>navigation</i>) 2. Fungsi Penanganan dan Pengaturan Muatan (<i>cargo handling and stowage</i>) 3. Fungsi Pengendalian Operasi Kapal dan Penanganan Personil di Kapal (<i>controlling the operation of the ship and care for persons on board</i>)
Kelompok Subjek	Jenis Diklat Keahlian Komunikasi Radio dan Operator Radio (<i>Radio communication and radio operators Training Course</i>)
Diklat Keahlian Komunikasi	Diklat Operator Radio GMDSS (<i>radio operators</i>)

Radio dan Operator Radio / GMDSS) *
(radio communication and radio operators training course)
 (*) dilaksanakan setelah Prala

Kelompok Subjek	Bimbingan Persiapan Ujian Kompetensi dan Ujian ANT-III (3 Bulan)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendalaman Fungsi 2. Kepemimpinan dan Etos Kerja 3. <i>Ship Management System</i> 4. Budaya Keselamatan, Keamanan dan Pelayanan
Ujian Kompetensi ANT-III (Ujian Tulis dan Praktek Simulator)	
Kelompok Subjek	Pembangunan Karakter (<i>Character Building</i>)
Pembangunan Karakter Taruna/Taruni (<i>character building</i>)	Simulasi Kehidupan Kapal di Kampus (<i>character building</i>)
Kelompok Diklat Keterampilan Pelaut	Jenis Diklat Keterampilan Pelaut (<i>Types Proficiency Training Course</i>) <ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat Pengoperasi RADAR Simulator (<i>training for radio detection and ranging simulator/RS</i>) 2. Diklat Pengoperasian ARPA Simulator (<i>training for automatic radar plotting aids simulator / AS</i>) 3. Diklat Manajemen Sumber Daya Anjungan (<i>bridge resources management / BRM</i>) * 4. Diklat Peta Elektronik dan Sistem Informasi (<i>electronic chart display information system /ECDIS</i>) * 5. Pelatihan Dasar Kapal Tangki Minyak dan Kimia (<i>basic training for oil and chemical tanker / BOCT</i>) 6. Pelatihan Dasar Kapal Tangki Gas (<i>basic training for liquid gas tanker / BLGT</i>) 7. Pelatihan Manajemen Pengendali Massa (<i>crowd management</i>) * 8. Pelatihan Pengendali Krisis (<i>crisis management</i>) * 9. Diklat Dasar Keselamatan (<i>basic safety training / BST</i>) 10. Diklat Keterampilan Penggunaan Pesawat Penyelamat dan Sekoci Penolong (<i>proficiency in survival craft and rescue boat / PSCRB</i>)* 11. Diklat Pemadam Kebakaran Tingkat Lanjut (<i>advanced fire fighting / AFF</i>) 12. Diklat Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (<i>medical first aid / MFA</i>)

13. Diklat Perawatan Medis (*medical care / MC*) *
14. Diklat Perwira Keamanan Kapal (*ship security officer / SSO*) *
15. Diklat Koda Manajemen Keselamatan Internasional (*ISM Code*)

(*) dilaksanakan setelah Prala

Sumber: Lampiran I. Peraturan Kepala BPSDM Nomor PK 07 / BPSDM 2016 Tentang Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Pembentukan dan Peningkatan Kompetensi di bidang Pelayaran.

E. Pengujian Kompetensi Taruna

Ujian Keahlian Pelaut adalah ujian kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian pelaut bagi taruna dengan metode ujian CBA dan ujian komprehensif yang dilaksanakan oleh Pelaksana Ujian Keahlian Pelaut (PUKP) dibawah pengawasan Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP). DPKP adalah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, lembaga yang berwenang untuk melaksanakan tes kecakapan maritim (mata kuliah vokasi) bagi pelaut. Ujian keahlian pelaut harus dijalani oleh taruna sebagai salah satu persyaratan kelulusannya. Jika mereka gagal dalam ujian, mereka akan dinyatakan tidak lulus dalam ujian dimaksud dan diminta untuk mengikuti ujian perbaikan. Misi DPKP untuk menguji keterampilan siswa menunjukkan peran penting lembaga dalam menciptakan pelaut yang terampil dan memenuhi kebutuhan penggunaannya.

Taruna harus lulus ujian keahlian pelaut pra prala sebagai persyaratan untuk melaksanakan praktek laut dan setelah melaksanakan praktek laut taruna harus lulus Ujian Keahlian Pelaut Pasca Prala sebagai persyaratan untuk mendapatkan sertifikat ahli nautika dan teknika tingkat III. Telah diatur pada Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut tentang Sistem dan Prosedur Penyelenggaraan Ujian Keahlian Pelaut Nomor: HK.103/4/2/DJPL-2015. Di dalam lampiran peraturan tersebut dikatakan bahwa materi ujian keahlian pelaut itu minimal mengacu sebagaimana ditetapkan di dalam STCW 1978 dan amandemennya. Materi ujian keahlian pelaut dapat dikembangkan berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan

dan juga teknologi pada bidang pelayaran sesuai kurikulum serta silabus yang telah disahkan. Lampiran IV peraturan tersebut berisi tentang mata ujian tulis dan praktek komprehensif untuk mencapai standar minimal kompetensi nakhoda dan personel bagian dek. Pada bagian 3a lampiran IV tersebut kita bisa melihat mata ujian untuk standar minimal kompetensi tingkat sertifikat ahli nautika tingkat III (*Tingkat Operasional*) seperti terdapat pada Tabel 2:

Tabel 2. Mata Uji Komprehensif tingkat ANT-III

Function	Knowledge, Understanding and Proficiency	Methods For Demonstratif Competence	
	Ujian Tulis Komprehensif	Ujian Praktek Komprehensif	
		Mata Ujian	Metode Ujian
A. Fungsi Navigasi Pada Tingkat Operasional (<i>Navigation at The Operational Level</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ilmu Pelayaran Astronomi (<i>Celestial Navigation</i>) 2. Ilmu Pelayaran Datar (<i>Terrestrial and Coastal Navigation</i>) 3. Sistem Navigasi Elektronik (<i>Electronic Navigation System</i>) 4. Kompas dan Sistem Kemudi (<i>Compases and Steering System</i>) 5. Meteorologi (<i>Meteorology</i>) 6. Dinas Jaga (<i>Watchkeeping</i>) 7. Prosedur Darurat dan SAR (<i>Emergency Procedure and Search and Rescue</i>) 8. Bahasa Inggris Maritim (<i>Maritime English</i>) 9. Isyarat Visual (<i>Visual Signaling</i>) 10. Olah Gerak dan Pengendalian Kapal (<i>Ship Manouvering and Handling</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Navigasi pada tingkat operasional (<i>Navigation at the operational level</i>) 2. Penanganan dan Pengaturan Muatan pada tingkat operasional (<i>Cargo Handling and Stowage at the Operational Level</i>) 3. Pengendalian pengoperasian kapal dan perlindungan terhadap orang di atas kapal pada tingkat operasional (<i>Controlling the operation of the ship and care for persons on board at the operational level</i>) 	Simulasi atau Praktek Lab atau Lisan atau CBA (<i>Computer Based Assessment</i>)

4. Bahasa Inggris Maritim (*Maritime English*)

B. Fungsi Penanganan & Pengaturan Muatan Pada Tingkat Operasional (*Cargo Handling and Stowage at The Operational Level*)

11. Penanganan dan Pengaturan Muatan (*Cargo Handling and Stowage*)

C. Fungsi Pengendalian Pengoperasian Kapal dan Perlindungan Terhadap Orang di Atas Kapal Pada Tingkat Operasional (*Controlling the Operation of The Ship and Care for Persons on Board at The Operational Level*)

12. Konstruksi dan Stabilitas Kapal (*Ship Construction and Stability*)

13. Hukum Maritim (*Maritime Law*)

14. Kepemimpinan dan Keterampilan Kerja Tim (*Leadership and Teamworking Skills*)

15. Pencegahan Polusi dan Kepedulian Lingkungan (*Environment Awareness and Prevention of Polution*)

Sumber: Lampiran IV. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor: HK.103/4/2/DJPL-2015

Ujian Keahlian Pelaut Pasca Prala terdiri atas ujian CBA (*Computer Based Assessment*) dan komprehensif. Berdasarkan daftar mata ujian untuk standar minimal kompetensi tersebut telah diuraikan bahwa mata uji untuk ujian CBA pasca prala khususnya kompetensi tingkat sertifikat ahli nautika tingkat III terdiri atas 10 mata uji dan ujian komprehensif terdiri atas 3 fungsi, seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Mata Uji CBA dan Komprehensif tingkat ANT-III

Pasca Prala ANT - III	
CBA	KOMPREHENSIF
1. Plan and conduct a passage and determine position	1. Navigation at the operational level
2. Use of radar and arpa to maintain the safety of navigation	
3. Use of ECDIS to maintain the safety of navigation	
4. Use the IMO standard Marine Communication Phrases and use	2. Cargo handling and stowage at the operational level
5. Transmit and receive information by Visual Signal	
6. Monitor the Loading, stowage, securing, care during the voyage	
7. Inspect and report defects and damage to cargo spaces, hatch covers	3. Controlling the operation of the ship and care persons on board at the operational level
8. Apply medical first aid on board ship	
9. Monitor compliance with legislative requirements	
10. Application of leadership and teamworking skills	

Tabel 3 merupakan tolak ukur penilaian standar minimal kompetensi taruna PIP Makassar khususnya Taruna Jurusan Nautika yang sedang melanjutkan pendidikan pada Semester VII dan telah melaksanakan praktek berlayar selama Satu Tahun di atas kapal. Dengan adanya kegiatan akademik berupa pembelajaran praktek di atas Kapal Latih, seharusnya Taruna Semester VII sudah memiliki banyak bekal pengetahuan dan keterampilan serta mampu untuk menyelesaikan Ujian Keahlian Pelaut Pasca Prala dengan nilai yang memuaskan.

F. Penelitian Relevan

Penelitian yang Relevan ini menjadin acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian yang relevan, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama. Namun

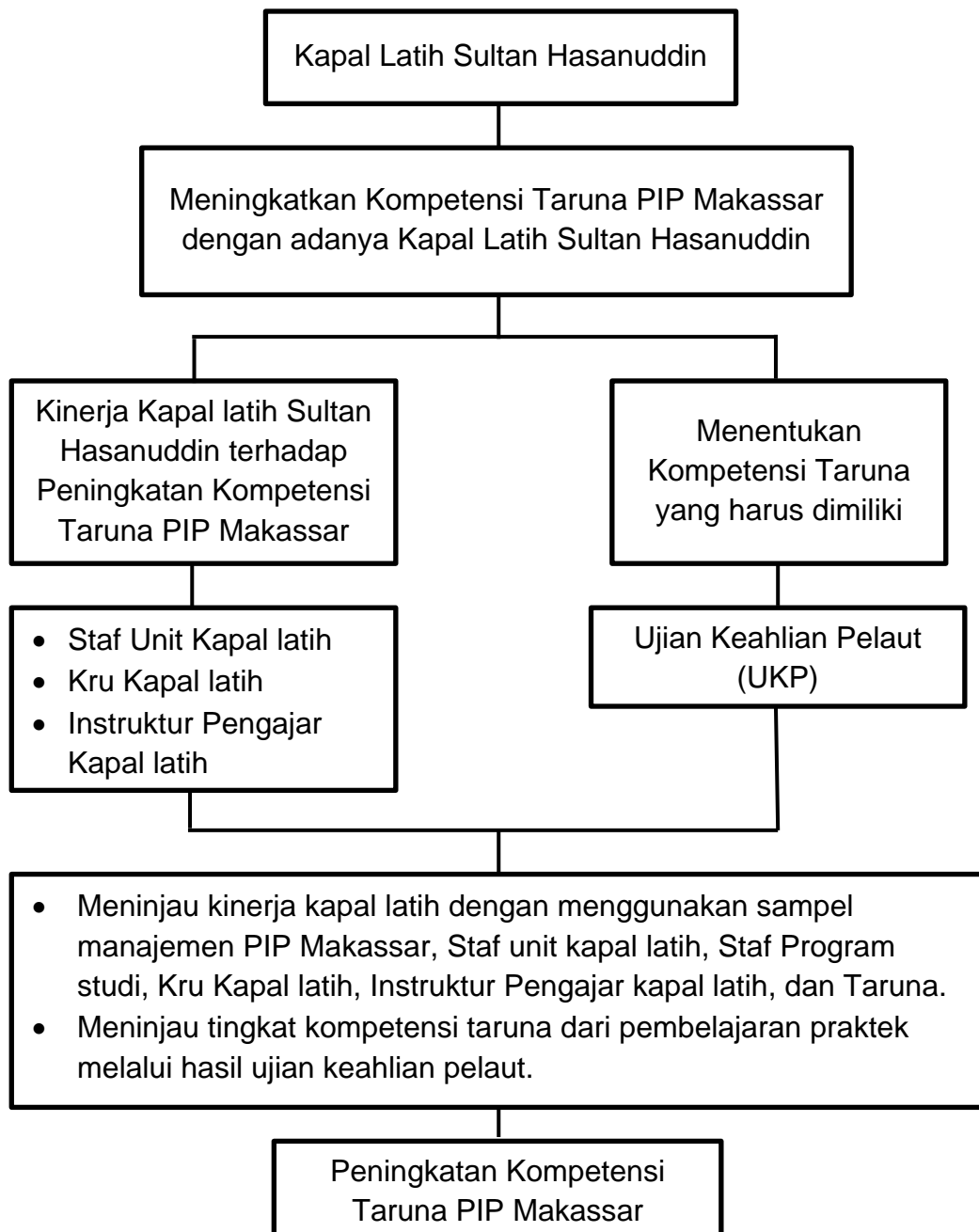
penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait.

1. Nanang dan Ratna (2009), Optimalisasi Pemanfaatan *Full Mission Ship Handling Simulator* Dalam Meningkatkan Kompetensi bernavigasi Taruna Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong, untuk menguji pengetahuan, taruna diberikan soal ujian tertulis dan untuk menguji keterampilan, taruna diberikan ujian praktik harus menyelesaikan skenario di simulator. Dari hasil ujian semester dua angkatan 58 Tahun Diklat 2018/2019 didapatkan nilai rata-rata ujian teori 70,54 dan ujian praktik 68,85. Untuk Semester II angkatan 59 tahun diklat 2018/2019 didapatkan nilai rata-rata ujian teori 78,24 dan ujian praktek 68,13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dalam pendidikan kepelautan dengan praktek menggunakan simulator sebagai salah satu model pembelajaran merupakan sangat baik, namun metode pembelajaran teori di kelas dengan system konvensional dan menggunakan teknologi pendidikan tetap dilakukan karena memegang peranan sekitar 22-33%.
2. Satria dan Kuswara (2013), Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa, pengelolaan pekerja perlu memperhatikan Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi pegawai karena akan mempengaruhi Produktivitas Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pula pada kualitas dan produktivitas Lembaga.
3. Pramularso (2018), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. Penelitian ini menyimpulkan bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan persentasi yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7, sehingga faktor-faktor lain memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

G. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini bertujuan pada Peningkatan Kompetensi Taruna PIP Makassar dengan adanya Kapal Latih Sultan Hasanuddin. Kerangka Pikir pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir