

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero) dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran terhadap kepemilikan sertifikat kepelautan pegawai laut baru di PT PELNI (Persero) secara keseluruhan menunjukkan pada kategori baik yang diukur dari beberapa dimensi yaitu *Knowledge, Understanding, Skills, Value, Attitude* dan *Interest*. Dari dimensi-dimensi tersebut menunjukkan bahwa tanggapan paling tinggi terdapat pada dimensi *attitude*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laut baru yang memiliki sertifikat kepelautan mempunyai sikap sabar, responsif, ramah dan sopan ketika orang lain membutuhkan bantuan dan tidak sungkan untuk terbuka kepada setiap orang. Aspek *skill* menjadi urutan tertinggi kedua. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sertifikat kepelautan menandakan bahwa pegawai laut baru mampu mengimplementasikan segala pengetahuannya pada saat bekerja, mampu mengoperasikan peralatan/barang di atas kapal dan mampu melakukan koordinasi dan komunikasi dengan semua pihak. Pada aspek *Value* menggambarkan bahwa sertifikat kepelautan ini mampu menciptakan pegawai laut yang paham terhadap norma-norma dan mematuhi segala syarat dan ketentuan yang berlaku, memiliki kemampuan pemecahan masalah dan melihat permasalahan dari sudut pandang orang lain. Dilihat dari aspek *interest* yang merupakan aspek yang paling terendah dari penilaian responden. Namun, meskipun demikian terdapat pengaruh yang signifikan juga pada aspek ini karena responden beranggapan pegawai laut baru masih memiliki rasa inisiatif dan kemampuan untuk menanggapi pihak yang memerlukan bantuan.
2. Gambaran terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero) secara keseluruhan menunjukkan pada kategori baik yang

diukur dari beberapa dimensi yaitu *Responsibility, Flexibility, Skills, Communication, Self-vie, Healthy and Safety*. Dari dimensi-dimensi tersebut menunjukkan bahwa tanggapan tertinggi terdapat pada dimensi *Communication*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai laut baru memiliki kemampuan memahami segala *intruksi* ketika bekerja dan mampu menerima segala kritik dan saran dari orang lain. Aspek *Flexibility, Healthy and Safety* menjadi urutan kedua tertinggi penilaian responden. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai laut baru memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, menjaga kebersihan, kesehatan, dan keamanan serta mampu menaati segala peraturan yang berlaku. Sedangkan tanggapan paling rendah terdapat pada dimensi *Responsibility*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai laut baru mampu bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan sertifikat kepelautan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero). Hal ini ditunjukkan dari nilai *Deviation from Linearity* lebih besar daripada batas maksimal sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin baik pengelolaan kepemilikan sertifikat kepelautan oleh penyelenggara pelatihan dan pengembangan maka akan semakin baik juga kesiapan kerja pegawai laut baru. Kepemilikan sertifikat kepelautan dan kesiapan kerja memiliki nilai signifikansi dan nilai *pearson corelation* yang sama. Hal ini berarti variabel penelitian membentuk hubungan yang positif dan berkorelasi sempurna. Kontribusi paling besar yang diberikan dari variabel kepemilikan sertifikat kepelautan dalam membentuk kesiapan kerja pegawai laut baru ditunjukkan pada dimensi *attitude*, sedangkan kontribusi paling kecil ditunjukkan pada dimensi *Interest*. Selain itu kontribusi paling besar yang diberikan dari variabel kesiapan kerja bagi pegawai laut baru ditunjukkan pada dimensi *Communication*, sedangkan kontribusi paling rendah terdapat pada dimensi *Responsibility*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero) ada beberapa saran yang disampaikan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Kepemilikan sertifikat kepelautan bukan hanya sekedar formalitas syarat administrasi. Namun menjadi salah satu bukti pegawai laut memiliki kompetensi dalam suatu bidang setelah menjalankan suatu proses pelatihan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus diperoleh serta dikuasai untuk menjalankan fungsi pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Perhubungan No. 70 Tahun 2013. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi 6 dimensi yang diteliti yaitu *Knowledge, Understanding, Skills, Value, Attitude* dan *Interest*. Berdasarkan hasil penelitian dimensi *Interest* atau inisiatif masih rendah yaitu dengan skor 13,07%. Hal ini harus menjadi perhatian lebih bagi pegawai laut baru ataupun pihak yang mengadakan pelatihan bagi calon pegawai laut baru. Untuk meningkatkan *Interest* pegawai laut baru bisa menetapkan rencana karier, membangun rasa percaya diri, mampu mengenali dan mengambil peluang, terus belajar dari pengalaman orang lain, memiliki sikap positif, membangun mentalitas tim, serta mampu belajar mengembangkan inisiatif di luar jam kerja. Bagi pihak penyelenggara pelatihan bisa melakukan *monitoring* dan evaluasi terkait penyelenggaraan pelatihan dan bisa memberikan suatu inovasi yang mampu meningkatkan *Interest* pegawai laut baru misalnya dalam pelatihan bisa mendatangkan motivator pelaut, mendatangkan pihak-pihak perusahaan pelayaran untuk memberikan pemahaman terkait bidang bisnis, mengadakan sesi diskusi dalam pemecahan masalah, ataupun mengadakan *brainstorming* ide-ide dalam peningkatan perusahaan.
2. Kesiapan kerja pegawai akan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan yang terukur melalui dimensi *Responsibility, Flexibility, Skills, Communication, Self-vie, Healthy and Safety*. Berdasarkan hasil

penelitian aspek *Responsibility* menjadi sorotan utama karena memiliki skor yang paling rendah yaitu 16,30%. Rekomendasi untuk meningkatkan *Responsibility* bisa dengan cara menjadikan daya tanggap sebagai prioritas, mampu belajar mengukur kinerja tim, maupun menggabungkan daya tanggap menjadi misi atau tujuan dalam bekerja. Peran perusahaan juga sangat penting dalam meningkatkan *Responsibility* bagi pegawai laut baru. Hal itu bisa mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai laut baru misalnya perusahaan mengadakan *onboarding* yaitu perusahaan memberikan apa pun yang pegawai laut baru butuh kan. Dalam hal ini bisa mengadakan sesi pengenalan mengenai struktur organisasi, tujuan, proses, prosedur, aturan, prinsip, norma ataupun sistem yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya bisa mengadakan pelatihan manajemen keahlian dan manajemen pengetahuan. Hal ini disesuaikan dengan posisi/bidang/divisi/departemen di atas kapal yang bisa dilaksanakan minimal 1 bulan sekali. Selain itu bisa mengadakan pelatihan perencanaan karier dengan membuka beasiswa bagi para pegawai laut baru yang berprestasi (Busro, 2018).

3. Kepemilikan sertifikat kepelautan berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero). Temuan ini menyoroti pentingnya kepemilikan sertifikat kepelautan bagi pegawai laut baru. Hasil penelitian menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai yang ditandai dengan kepemilikan sertifikat kepelautan, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pegawai laut baru. Ada 6 aspek kepemilikan sertifikat kepelautan pada penelitian ini yaitu *Knowledge, Understanding, Skills, Value, Attitude* dan *Interest*. Sedangkan dari aspek kesiapan kerja diantaranya *Responsibility, Flexibility, Skills, Communication, Self-vie, Healthy and Safety*. Dari seluruh dimensi menyatakan berpengaruh secara signifikan namun masih perlu adanya *monitoring* dan evaluasi secara berkala, menerapkan langkah-langkah inovatif dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, ataupun

memastikan adanya kesinambungan antara kurikulum pelatihan yang diterapkan dengan aktualisasi ketika bekerja di kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA.Rizky.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Djali. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson. (2009). *Proses Struktur Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., . . . Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hastomo, A. S., dan Pontan, D. (2022). Pengaruh Sertifikasi Keahlian Terhadap Keberhasilan Proyek Konstruksi Pada Manajemen Konstruksi. *ISSN 2685-4996 FTSP Universitas Trisakti*, 312-318.
- Hikmawati, F. (2020). *Metode Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- International Labour Organization. (2006). *Maritime Labour Convention, 2006*.
- International Maritime Organization. (2010). *Conference Of Parties To The International Convention On Standards Of Training, Certification and Watchkeeping For Seafers, 1978*. Inggris: The 2010 Manila Conference.
- Miller, V. (2019). The perception of career readiness skill. *Tesis Magister*, 9-11.
- Muspawi, M., dan Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Lierasiologi*, 7.
- Nasihudin, dan Hariyadin. (2021). Pengembangan Keterampilan Dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 733-743.
- Nurdin, A., Moefad, A. M., Zubaidi, A. N., dan Harianto, R. (2013). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., dan Aji, R. H. (2022). *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Banten: Media Edu Pustaka.

- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 tentang Kepelautan*. Jakarta: Lembaga Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri. (2022). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Priyono, dan Marnis. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, D. R. (2015). Peran Personal Values Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Abdi Dalam Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. *Perpustakaan UNPAD*.
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rohmah, N. (2019). Sertifikasi Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Lulusan Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang di Era Disrupsi. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 1-6.
- Sudjana, N. (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulastini, dan Artiningsih, D. W. (2020). Pengaruh Pengembangan Suberdaya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Segi Mas Kalimantan Selatan. *Prosiding Hasil-Hasil Penelitian*.
- Syafri, W., dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Tahir, A. M. (2023). Determinant People Development and Employee Performance: Analysis Training, Certification, and Competence. *International Journal of Business and Applied Economics (IJBAE)*, 221-232.
- Thamrin. (2014). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yusup. (2019). Pengaruh Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 6-12.