



# Pengaruh Kepemilikan Sertifikat Kepelautan Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai Laut Baru di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)

Dika Permana

Logistik Kelautan, Universitas Pendidikan Indonesia, 40154, Bandung, Indonesia.

E-mail: [dika29@upi.edu](mailto:dika29@upi.edu)

## ABSTRACT

Thesis with the title "The Effect of Maritime Certificate Ownership on the Work Readiness of New Sea Employees at PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) using quantitative methods and approaches through explanatory methods and descriptive methods. Data collection is done primary and secondary. Primary is done by looking for some information from both the media and the company while secondary data is obtained from distributing questionnaires. In analyzing the data, it is done in several ways such as descriptive analysis, correlation test, determination test, regression test, linearity test, T-test and F-test normality test. The test results show that variable X, namely Ownership of Maritime Certificate, has a positive effect on variable Y, namely Job Readiness.

## ARTICLE INFO

*Submitted/Received 19 Juni 2023*

*First Revised 1 September 2024*

*Accepted 15 October 2024*  
*First Available online 28 October 2024*

*Publication Date 30 October 2024*

*Keyword:*

*Maritime Certificate*

*Job Readiness*

*PT PELNI (Persero)*

© 2017 Tim Pengembang Jurnal UPI

## 1. PENDAHULUAN

Sistem manajemen SDM yang efektif membutuhkan keahlian khusus para pakar SDM mulai dari manajer lini dari semua area perusahaan harus dilibatkan dalam prosesnya. Mutu SDM merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi untuk tiap organisasi yang mau menggapai keunggulan bersaing dalam merebut pasar yang diharapkan (Thamrin, 2014).

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai komponen vital dalam berlangsungnya kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. SDM yang berkualitas, memiliki *softskill* maupun *hardskill* yang dapat menunjang majunya sebuah

perusahaan. Untuk menciptakan SDM tersebut tentunya diperlukan suatu perencanaan yang mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas serta kinerja perusahaan.

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang pelayaran, berdiri pada tanggal 28 April 1952. PT PELNI (Persero) ini memiliki maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha jasa angkutan umum penumpang, barang dan hewan di laut dengan menggunakan kapal dan jasa-jasa penunjangnya yang berkualitas tinggi, aman, serta terjangkau oleh masyarakat dan berdaya saing kuat dalam rangka memuaskan pengguna jasa dan memperoleh keuntungan sesuai dengan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Untuk mewujudkan maksud dan tujuan tersebut tentunya memerlukan pegawai yang berkualitas baik itu pegawai darat maupun pegawai laut.

Salah satu faktor jumlah pegawai laut di PT PELNI (Persero) semakin turun yaitu dapat dilihat dari kebutuhan pegawai laut itu sendiri. Ketika perusahaan membutuhkan pegawai maka akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi, begitu pun sebaliknya jika perusahaan tidak membutuhkan tambahan pegawai maka tidak akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi.

Pegawai yang berkualitas tentunya pegawai yang memiliki pendidikan. Menurut (Suderajat, 2005) Pembelajaran yang bermutu ialah pembelajaran yang bisa menciptakan lulusan yang memiliki keahlian ataupun kompetensi akademik ataupun handal, didasari oleh keahlian individu serta sosial dan nilai moral yang besar, yang ke seluruhnya ialah kecakapan hidup serta pembelajaran yang kompeten. Menghasilkan manusia seutuhnya yang mampu memadukan keimanan, ilmu, dan amal (manusia sempurna) atau yang berkepribadian utuh (*integral personality*).

Sebagai pegawai laut untuk mengembangkan karier atau mengisi jabatan tinggi di atas kapal itu tentunya tidak mudah karena di pengaruhi beberapa faktor salah satunya faktor ekonomi dalam mengikuti sertifikasi pendidikan dan pelatihan yang outputnya mendapatkan kemampuan/keahlian yang ditandai dengan terbitnya sertifikat kepelautan meliputi *Certificate Of Comptence (COC)*, *Certificate of Proficiency (COP)* maupun dokumen lain yaitu Buku Pelaut dan MCU.

Sertifikat kepelautan ini menjadi suatu bukti resmi yang menunjukkan bahwa seseorang telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bidangnya. Mengenai sertifikat kepelautan ini sebagaimana diatur dalam *STCW, 1978* dan PM Perhubungan RI No. 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga yang mengharuskan pegawai laut memiliki sertifikat kepelautan tertentu sesuai posisi atau jabatan di atas kapal.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Istilah MSDM berfokus pada pengelolaan fungsi dari sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan. Administrasi fungsi sumber daya manusia organisasi adalah tujuan utama dari frasa manajemen SDM. Fungsi administratif dan operasional merupakan dua kategori utama dari fungsi MSDM. Empat tugas

administratif utama adalah mengorganisir, memimpin, mengarahkan, dan merencanakan. Perencanaan, perekrutan, penyaringan, pengembangan, pelatihan, pembayaran, dan mempertahankan anggota staf di sebuah perusahaan dianggap sebagai tanggung jawab operasional. (Thamrin, 2014).

Priyono & Marnis (2008) menyatakan bahwa dalam memahami Sumber Daya Manusia atau disingkat SDM perlu memahami makna dari salah satu kata kunci yaitu kata “daya” yang berarti energi. Pada konteks SDM, energi atau daya ini bersumber dari tenaga atau kekuatan seorang manusia yang memiliki Competency untuk berdinamika atau selalu bergerak secara dinamis karena ada dorongan dari tenaga yang dimiliki untuk mencapai suatu perubahan sehingga mampu berpikiran positif dalam setiap aspek kegiatan kelembagaan atau instansi

## 2.2 Pegawai Laut

Sebagaimana dijelaskan pada PP RI No. 7 Tahun 2000 mengenai Kepelautan, PM Perhubungan RI No. 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga, dan *Maritime Labour Convention* tahun 2006. Pegawai laut meliputi mereka yang bekerja atau direkrut menurut kesanggupannya di kapal dan menurut jabatannya yang dicatat dalam buku sertifikat atau dalam dokumen resmi yang dikeluarkan Negara. Pegawai laut terdiri dari pegawai laut bagian dek atau disebut geladak kapal atau sederhananya adalah bagian atas/lantai kapal dan pegawai laut bagian mesin.

Terdapat suatu ketentuan jabatan dan jumlah pegawai laut yang berada di atas kapal sebagaimana diatur pada PM 26 Tahun 2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Komposisi Pegawai Bagian Dek

Jenis Kapal	GT	Jumlah Jabatan	Jumlah Pegawai Laut
Barang	10.000 atau lebih	1 Nakhoda (ANT I)	11
		1 Chief Mate (ANT II)	
		2 Deck Officer (ANT III)	
		1 Able Seafarer Deck	
		3 Juru Mudi	
	3.000 – 10.000	1 Ordinary Sailor	11
		1 Ships Cook	
		1 Mess Boy	
		1 Nakhoda (ANT I)	
		1 Chief Mate (ANT II)	
1.500 – 30.000	1 Chief Mate (ANT III)	11	
	2 Deck Officer (ANT III)		
	1 Able Seafarer Deck		
	3 Juru Mudi		
	1 Ordinary Sailor		
500 – 1.500	1 Ships Cook	8	
	1 Mess Boy		
	1 Nakhoda (ANT II)		
	1 Chief Mate (ANT III)		
	2 Deck Officer (ANT III)		
Tunda	500 - Lebih	1 Nakhoda (ANT II)	6
		1 Chief Mate (ANT III)	
		1 Deck Officer (ANT III)	
		2 Juru Mudi	
		1 Ships Cook	
Penumpang	10.000 atau lebih	1 Nakhoda (ANT I)	19
		1 Chief Mate (ANT I atau II)	
		2 Deck Officer (ANT III)	
		1 Dokter	

Tabel 2 Komposisi Pegawai Bagian Mesin

## Pengaruh Kepemilikan Sertifikat Kepelautan Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai Laut Baru di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) | 52

Jenis Kapal	KW	Jumlah Jabatan	Jumlah Pegawai Laut	
Barang	7.500 - Lebih	1 Chief Engineer (ATT I)	10	
		1 Second Engineer Officer (ATT II)		
		2 Engineer Officer (ATT III)		
		1 Electro Technical Officer		
		1 Able Seafarer Engine		
	3.000 – 7.500	3 Juru Minyak		
		1 Technical Officer		
		1 Chief Engineer (ATT I)		
		1 Second Engineer Officer (ATT II)		
		2 Engineer Officer (ATT III)		
	750 – 3.000	1 Electro Technical Officer		9
		1 Able Seafarer Engine		
		3 Juru Minyak		
		1 Chief Engineer (ATT II)		
		1 Second Engineer Officer (ATT III)		
Penumpang	7.500 - Lebih	1 Engineer Officer (ATT III)	11	
		1 Electro Technical Officer		
		2 Electro Technical Rating		
		1 Able Seafarer Engine		
		3 Juru Minyak		
	3.000 – 7.500	1 Chief Engineer (ATT I)		
		1 Second Engineer Officer (ATT II)		
		2 Engineer Officer (ATT III)		
		1 Electro Technical Officer		10
		1 Electro Technical Rating		
	1 Able Seafarer Engine			
	3 Juru Minyak			
	750 – 3.000	1 Chief Engineer (ATT II)		
		1 Second Engineer Officer (ATT III)		
		1 Engineer Officer (ATT III)		
1 Electro Technical Officer		7		
3 Juru Minyak				
750	1 Chief Engineer (ATT II)		4	

### 2.3 Sertifikat Kepelautan

Sertifikat Kepelautan yaitu dokumen atau sertifikat kepelautan yang dianggap sah seorang pelaut atau awak kapal yang dikeluarkan oleh Menteri atau yang diberi kewenangan (PP No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan dan PM No. 26 Tahun 2022 mengenai Pengawakan Kapal Niaga). Selain sebagai syarat menjadi seorang pelaut atau syarat bisa menjadi awak kapal, sertifikat kepelautan ini juga sebagai bukti bahwa seseorang memiliki keahlian atau kompetensi sesuai bidangnya. Sugiyanto & Santoso (2018), berpendapat bahwa dimensi dan indikator kompetensi terbagi menjadi beberapa aspek diantaranya-nya *knowledge, understanding, Skill, Value, Attitude, dan Interest*.

Terdapat beberapa jenis sertifikat yang harus dimiliki pegawai laut yang diatur dalam PM No. 26 Tahun 2022, PP No. 7 Tahun 2000, PM 70 Tahun 2013 dan STCW Tahun 1978 yaitu *Certificate of Competency (CoC)*, *Certificate of Endorsement (CoE)* dan *Certificate Of Proficiency (CoP)*.

### 2.3 Kesiapan Kerja

Prospek kerja seseorang di masa depan akan difasilitasi oleh kemampuan kerja mereka (Wang & Tsai, 2014).

Benson dan Brown (2011) berpendapat “kesiapan kerja adalah kombinasi keterampilan akademis, keterampilan kognitif, dan keterampilan praktis yang membuat individu siap untuk memasuki tenaga kerja”

Definisi kesiapan kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan perspektif. Namun, secara umum, kesiapan kerja mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang membuat seseorang siap untuk berkontribusi secara efektif di dunia kerja.

Brady (2009) berpendapat bahwa ada 6 aspek dari kesiapan kerja diantaranya-Nya *Responsibility, Flexibility, Skills, Communication, Self-vie, Healthy and Safety*

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian. Penelitian yang mengukur dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel-daripada proses-disebut sebagai penelitian kuantitatif. Diyakini bahwa penelitian dilakukan dalam konteks yang bebas nilai. (Hardani, et al., 2020). Pada penelitian ini juga memakai metode *eksplanatory* atau eksperimen dan metode *deskriptif* atau penjelasan. Metode eksperimen digunakan untuk menguji ke efektifan variabel-variabel yang diteliti. Menurut Rusidi (1991), Metode penjelasan adalah metode yang menekankan hubungan antar variabel, pertama dengan menggunakan kerangka berpikir dan merumuskannya dalam bentuk hipotesis

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Analisis Deskriptif**

Dalam analisis deskriptif, rata-rata data dalam sampel atau populasi dibandingkan tanpa pengujian signifikansi, dan korelasi potensial antara variabel dinilai dengan analisis korelasi. Kuesioner yang dibuat berdasarkan faktor-faktor yang ditemukan dalam data penelitian yaitu instrumen penelitian yang dipergunakan pada penelitian. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero). Dari data kuesioner yang di isi oleh responden dapat dikelola melalui tiga tahap, yaitu perencanaan, tabulasi, dan implementasi data dalam pendekatan penelitian. Berikut merupakan hasil dari analisis deskriptif:

Tabel 3 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi sertifikat kepelautan

No.	Dimensi	Jumlah Pernyataan	Total Skor	Skor Rata-Rata	%
1	<i>Knowledge</i>	2	733	366,5	13,09
2	<i>Understanding</i>	2	760	380	13,57
3	<i>Skill</i>	3	1122	374	20,04
4	<i>Value</i>	3	1107	369	19,77
5	<i>Attitude</i>	3	1146	382	20,46
6	<i>Interest</i>	2	732	366	13,07
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>5600</b>	<b>373,33</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 hasil rekapitulasi, dimensi *Attitude* memiliki penilaian tertinggi dari ke 6 dimensi dengan persentase skor total yaitu 20,46%.

Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya sertifikat kepelautan dapat membentuk *Attitude* yang baik bagi pegawai laut baru di PT PELNI (Persero). Persentase penelitian paling rendah terdapat pada dimensi *Interest* dengan persentase sebesar 13,07%.

Tabel 4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi sertifikat kepelautan

No.	Dimensi	Jumlah Pernyataan	Total Skor	Skor Rata-Rata	%
1	<i>Responsibility</i>	2	731	365,5	16,30
2	<i>Flexibility</i>	2	753	376,5	16,79
3	<i>Skills</i>	2	733	366,5	16,34
4	<i>Communication</i>	2	764	382	17,03
5	<i>Self-View</i>	2	752	376	16,76
6	<i>Healthy and Safety</i>	2	753	376,5	16,79
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>4486</b>	<b>373,83</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4 hasil rekapitulasi, dimensi *Communication* memiliki penilaian tertinggi dari ke 6 dimensi dengan persentase skor total yaitu 17,03%. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan *Communication* sangat diperlukan bagi pegawai laut baru di PT PELNI (Persero). Persentase penelitian paling rendah terdapat pada dimensi *Responsibility* dengan persentase sebesar 16,30%.

## 4.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan hubungan yang linier pada variabel penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari uji linearitas menggunakan SPSS:

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kesiapan Kerja * Kepemilikan Sertifikat Kepelautan	Between Groups	(Combined)	1991.796	27	73.770	11.610	<.001
		Linearity	1758.689	1	1758.69	276.79	<.001
		Deviation from Linearity	233.107	26	8.966	1.411	.133
	Within Groups	413.000	65	6.354			
Total		2404.796	92				

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* yaitu 0,133 lebih besar daripada 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga, terdapat hubungan linear yang signifikan kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero).

### 4.3 Uji Regresi

Teknik analisis regresi linier dasar digunakan untuk menilai hubungan sebab akibat. Tujuan dari investigasi ini adalah untuk memastikan bagaimana sertifikat pelaut mempengaruhi kesiapan kinerja personil kelautan baru. Regresi sederhana berfokus pada hubungan fungsional antara satu variabel X dan variabel Y. Melalui metode ini dapat diketahui sejauh mana variabel X mampu mempengaruhi variabel Y. Temuan-temuan berikut ini diperoleh dengan menggunakan persamaan regresi dasar :

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.464	2.479	3.817	<.001
	Kepemilikan Sertifikat Kepelautan	.644	.041	.855	<.001

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 6 nilai probabilitas (Sig) variabel kepemilikan sertifikat kepelautan yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sehingga variabel kepemilikan sertifikat kepelautan dinyatakan berpengaruh signifikan atau Hipotesis diterima terhadap variabel kesiapan kerja pegawai laut baru. Kemudian hasil nilai *Constant* sebesar 9.464 dengan nilai regresi Kepemilikan Sertifikat Kepelautan yaitu 0,644. Sehingga persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 9.464 + 0,644X$$

Dari persamaan tersebut dapat dikatakan koefisien regresi bernilai positif. Sehingga kepemilikan sertifikat kepelautan berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero).

#### 4.4 Uji Korelasi dan Uji Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Square), menurut Widarjono, menentukan seberapa besar varians variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berikut merupakan hasil uji korelasi pada penelitian pengaruh kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut bari di PT PELNI (Persero):

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kepemilikan Sertifikat Kepelautan	Kesiapan Kerja
Kepemilikan Sertifikat Kepelautan	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	93	93
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 7 dapat diketahui kedua variabel memiliki nilai signifikansi sama yaitu 0,001 yang artinya berkorelasi, kemudian kedua variabel memiliki nilai *pearson correlation* yang sama yaitu sebesar 0,855 berarti bentuk hubungannya positif dan berkorelasi sempurna.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.728	2.665

a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Sertifikat Kepelautan



Berdasarkan hasil pengujian di atas, hubungan (R) atau disebut juga dengan koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,855. Dengan demikian, ditemukan korelasi sebesar 0,855 atau 85,5% antara variabel X dan Y. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,731, maka dapat disimpulkan bahwa 73,1% kesiapan kerja dipengaruhi oleh kepemilikan sertifikat kepelautan, sedangkan sisanya sebesar 26,9% ditentukan oleh faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian.

#### 4.5 Uji Signifikansi dan Hipotesis

Tingkat signifikansi antar variabel dan penerimaan atau penolakan hipotesis dipastikan oleh penelitian dengan menggunakan Uji-T dan Uji-F. Uji signifikansi dan hipotesis dengan menggunakan Uji-T pada perangkat lunak SPSS memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.464	2.479		3.817	<,001
1	Kepemilikan Sertifikat Kepelautan	.644	.041	.855	15.738	<,001

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 9 dihasilkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 < 0,05$  maka kepemilikan sertifikat kepelautan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian dalam uji memiliki nilai  $t_{hitung} (15.738) > t_{tabel} (1.662)$  yang menandakan variabel berpengaruh secara signifikan yang artinya hipotesis diterima.

Tabel 10 Hasil Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1758.689	1	1758.689	247.700	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	646.107	91	7.100		
	Total	2404.796	92			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kepemilikan Sertifikat Kepelautan

Berdasarkan tabel 10 nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga kepemilikan sertifikat kepelautan berpengaruh terhadap kesiapan kerja yang artinya hipotesis diterima

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

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*, sedangkan tanggapan paling rendah terdapat pada dimensi *Interest*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laut yang memiliki sertifikat kepelautan memiliki attitude yang baik sehingga mampu menjadi contoh yang baik bagi semua orang.
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*, sedangkan tanggapan paling rendah terdapat pada dimensi *Responsibility*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laut baru memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan menjadi salah satu modal untuk masuk ke dunia kerja, khususnya di bidang pelayaran.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan sertifikat kepelautan memberikan pengaruh yang positif 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

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 PM 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 diantara-Nya *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 aktualiasi ketika bekerja di kapal.

## 6. REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., . . . Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hastomo, A. S., & Pontan, D. (2022). Pengaruh Sertifikasi Keahlian Terhadap Keberhasilan Proyek Konstruksi Pada Manajemen Kontruksi. *ISSN 2685-4996 FTSP Universitas Trisakti*, 312-318.
- 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). he perception of career readiness skill. *Tesis Magister*, 9-11.
- 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, & Marnis. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Thamrin. (2014). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.