

Kompetensi Kerja dan Kinerja Pemeriksaan Kapal: Bukti Empiris Kelaiklautan Kapal di Indonesia

Alfi Latifah^{a1*}, Marthaleina Ruminda Sitorus^{b2}, Muhammad Thamrin^{c3}, Lira Agusinta^{d4}, Sugiyanto^{e5}

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

alfilatifah5457@gmail.com¹, marthaleina.rs@gmail.com², thamrinaroba7@gmail.com³, agusinta@yahoo.com⁴, sugiyantopade6@gmail.com⁵

Abstract. The main problems of this research, namely work competency, training of marine inspectors, ship inspection performance on the seaworthiness of ships in Indonesia have not contributed optimally and optimally. This research aims to analyze the direct and indirect contribution to the work competency, training of marine inspectors through ship inspection performance on the seaworthiness of ships in Indonesia. The research method uses path analysis for direct contributions and to determine indirect contributions using the Sobel test. The sample of this research consisted of 60 people who were maritime inspector education and training participants who were currently taking part in marine inspector training at the maritime transportation training center. The research findings state that there is a direct contribution from work competency and training of marine inspectors to ship inspection performance, but there is no direct contribution from work competency to ship seaworthiness. Meanwhile, training of marine inspectors and ship inspection performance contribute directly to the seaworthiness of ships. Ship inspection performance contributes and is able to function as an indirect mediator of work competency and training of marine inspectors on ship seaworthiness.

Keywords : competence, training, ship inspection performance, ship seaworthiness, marine inspector

Abstrak. Permasalahan utama penelitian ini, yaitu kompetensi kerja, pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan, kinerja pemeriksaan kapal terhadap kelaiklautan kapal di Indonesia belum berkontribusi maksimal dan optimal. ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi langsung dan tidak langsung pada kompetensi kerja, pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan melalui kinerja pemeriksaan kapal terhadap kelaiklautan kapal di Indonesia. Metode penelitian menggunakan analisis jalur untuk kontribusi langsung dan untuk mengetahui kontribusi tidak langsung menggunakan uji sobel. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang adalah peserta pendidikan dan pelatihan pengawas maritim yang sedang mengikuti pelatihan pemeriksa kelautan pada balai pendidikan dan pelatihan transportasi laut. Temuan penelitian menyatakan terdapat kontribusi langsung pada kompetensi kerja dan pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan terhadap kinerja pemeriksaan kapal namun tidak ada kontribusi langsung pada kompetensi kerja terhadap kelaiklautan kapal. Sedangkan pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan dan kinerja pemeriksaan kapal berkontribusi langsung terhadap kelaiklautan kapal. Kinerja pemeriksaan kapal berkontribusi dan mampu berfungsi sebagai mediator secara tidak langsung kompetensi kerja dan pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan terhadap kelaiklautan kapal.

Kata Kunci : kompetensi kerja, pendidikan dan pelatihan, kinerja pemeriksaan kapal, kelaiklautan kapal, pemeriksa kelautan

*Corresponding email : alfilatifah5457@gmail.com

1. Pendahuluan

Kecelakaan-kecelakaan kapal yang terjadi umumnya menunjukkan bahwa masih ada dan terjadi pelanggaran terhadap aturan yang artinya bahwa konvensi pelayaran di dalam negeri tidak mentaati prosedur atau peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang mengatur operasional dari pelayaran baik internasional maupun nasional, terutama SOLAS dan Undang-undang Tahun 2008 tentang pelayaran (Pongky, 2016; UU RI, 2008). Dalam penetapan Undang-Undang pelayaran menegaskan bahwa, pelayaran adalah satu kesatuan sistem yang terdiri atas angkutan di perairan, kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan, serta perlindungan lingkungan maritim. Tujuan penjelasan tentang kelaiklautan kapal disamping menegaskan konsekuensi untuk menindak lanjuti hasil konvensi IMO terhadap Pemerintah tentang kelaiklautan kapal sekaligus mensosialisasikan tentang tugas dan peran Direktorat Perkapalan dan Kepelautan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dimaksudkan juga untuk memberikan masukan bagi upaya mencari solusi kedepan yang diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul.

Pejabat pemeriksa keselamatan kapal adalah pejabat pemerintah yang mempunyai kualifikasi dan keahlian di bidang keselamatan kapal. Sejak kapal dirancang-bangun, dibangun, dioperasikan sampai dengan kapal tidak digunakan lagi, harus diperiksa dan diuji kondisi teknis dan keselamatannya oleh Pejabat Pemeriksa Keselamatan Kapal. Melaksanakan fungsi Kelaiklautan kapal bukan hal yang mudah yang harus melalui program khusus oleh pejabat. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kompetensi Pejabat Pemeriksa Keselamatan Kapal. Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait kelaiklautan kapal, terkait kemampuan dan implementasi Sumber Daya Manusia dalam memahami dan melaksanakan system manajemen kelaiklautan kapal dan ISM Code (Suwestian et al., 2015). Perkembangan sistem komunikasi untuk kapal di Indonesia diperlukan peningkatan mengingat semakin meningkatnya angka kecelakaan kapal di laut maupun di Pelabuhan (Windyandari, 2011). Peningkatan keselamatan muatan dan awak kapal membutuhkan instrumen keselamatan yang selayaknya dimiliki oleh semua kapal (Sulfadly, 2013). Hasil penelitian Prasetyo et al., (2018), menyatakan adanya hubungan yang erat antara kelaiklautan kapal dan keselamatan pelayaran. Secara umum, beberapa penelitian telah dilakukan oleh Sumali et al., (2019), Kuncowati & Mudiyanto, (2017), Schutes, (2015), Anwari, (2005), terkait ISPS Code untuk kelaiklautan kapal. Hasil kajian Zakirman et al., (2022), menyatakan implementasi kinerja kapal Bakamla terhadap keamanan dan keselamatan laut sudah cukup baik di wilayah Zona Maritim Timur.

Penelitian sebelumnya terkait pendidikan dan pelatihan, Børing, (2017) mengatakan bahwa pelatihan dapat dikatakan berhubungan secara tidak langsung dengan strategi inovasi, karena pelatihan dikombinasikan dengan praktik sumber daya manusia lainnya. Hasil temuan lainnya, Mawn et al., (2017) menjelaskan pendidikan dan pelatihan masih kurang konsisten; namun, program yang lebih intensif akan dapat meningkatkan lapangan kerja dan upah dalam jangka panjang. Ditambahkan, Neirotti & Paolucci, (2013) bahwa melalui pemberian pelatihan yang merupakan bagian dari praktik manajemen kinerja tinggi akan lebih besar kemungkinannya untuk melakukan perubahan teknologi dan organisasi serta mengembangkan kompetensi baru secara internal. Akhimya, Rahmatillah & Fadhli, (2022) dalam penelitiannya di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Malahayati, berhasil membuat sistem pendukung keputusan evaluasi pemilihan pegawai terbaik dan berhasil melakukan pemeringkatan alternatif dari hasil perhitungan bobot skor pegawai.

Hasil penelitian terkait kinerja pemeriksa kapal oleh Setiyantara et al., (2022) menunjukkan bahwa pemeriksa kelautan (*marine inspector*) sangat berperan merumuskan dan melaksanakan kebijakan manajemen keselamatan dan pengoperasian kapal bagi kapal berbendera Indonesia. Saribanon & Sakti, (2016) sebagai peneliti lainnya, menyebutkan perusahaan masih kekurangan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan pemeriksaan kapal sehingga menimbulkan ketidakpuasan pengguna dipelabuhan. Secara umum pada kegiatan pemeriksa kelautan pada kapal di Pelabuhan, sudah banyak dilakukan sebelumnya oleh Lai et al., (2023), Satriyo et al., (2023), Soares et al., (2021) dan (Sunarto, 2014), dan hasil penelitian menunjukkan implementasi pemeriksaan sudah sesuai dengan prosedur yang ada.

Kompetensi kerja secara umum bagi awak kapal, ber kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan dan keselamatan kerja (Anggoro & Supriyadi, 2022), (Manurung et al., 2022), dan C. O. Putri et al., (2022). Hasil temuan lainnya, Hendrawan, A. Suchayowati et al., (2022), menyatakan bahwa adanya kompetensi kerja awak kapal yang baik diharapkan ada jaminan operasional kapal secara baik dan beroperasi dalam keadaan selamat.

Berdasarkan uraian tersebut, teridentifikasi beberapa masalah yaitu; (1) Kompetensi kerja dan pendidikan dan pelatihan dari pejabat pemeriksa kelaiklautan kapal belum maksimal dan optimal, (2) Masih ditemukan kurangnya kedisiplinan dari pejabat pemeriksa keselamatan kapal dalam melaksanakan tugasnya, (3) Perilaku yang kurang baik dari pejabat pemeriksa keselamatan kapal, (4) Kesiapan dari pejabat pemeriksa keselamatan kapal dalam menjalankan tugas masih belum maksimal, dan (4) Pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai untuk pejabat pemeriksa keselamatan kapal.

Secara teoretik, Mondy, (2012) mengatakan bahwa pelatihan merupakan aktifitas yang dirancang untuk memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan saat ini. Pelatihan untuk mengembangkan keterampilan sebagai suatu bagian yang integral dari sistem kerja saat ini dan merupakan komitmen utama terhadap pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2018; Ricardianto, 2018). Sedangkan, pendapat Mathis & Jackson, (2016), pelatihan adalah sebuah proses seseorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk

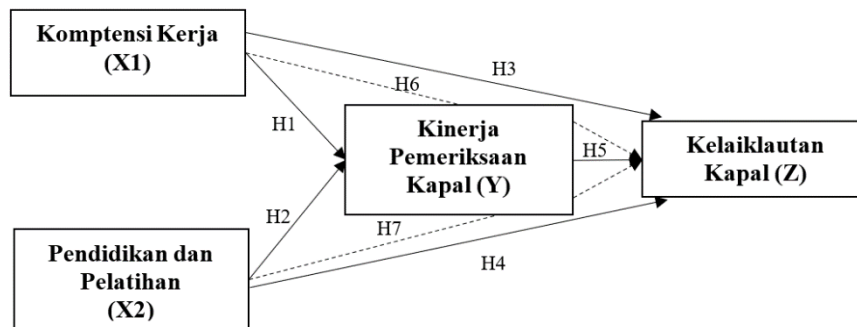
melakukan pekerjaan. Secara teoretik, kinerja merupakan nilai dari perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquit et al., 2019; Gibson et al., 2012; Schermerhorn, 2012). Menurut Mangkunegara, (2019), Pasolong, (2013), dan Sinambela, (2011), secara kualitas dan kuantitas, kinerja merupakan hasil kerja sesuai tanggung jawab seseorang dalam bertugas sesuai tanggung jawabnya. Akhirnya, tujuan pemeriksa kelautan (*marine inspector*) adalah untuk menemukan teknologi yang akan meningkatkan cakupan inspeksi namun tetap memberikan kondisi kapal yang lengkap dan akurat (Hansen, 1996).

Robbins, (2016), dan Wibowo, (2016), kompetensi didefinisikan sebagai *ability*, atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor penting dalam pengukuran kinerja karyawan dan kompetensi menjadi dasar implementasi divisi sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pendayagunaan sesuai dengan tuntutan organisasi (Ricardianto, 2018). Kompetensi bertujuan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka berfungsi dengan baik (Baron & Armstrong, 2008; Wibowo, 2016). Secara teoretik, kompetensi berdasarkan perilaku dengan karakteristik pribadi, keahlian seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Adam & Kamase, 2019; Koeppen et al., 2008; Le Deist & Winterton, 2005; Palan, 2007; Spencer & Spencer, 2008). Anak buah kapal yang kompeten akan berusaha kapalnya tetap dalam kondisi laik laut untuk memenuhi keselamatan pelayaran (Wiweko et al., 2015).

Tujuan utama pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar kontribusi langsung dan tidak langsung dari kompetensi kerja dan pendidikan dan latihan pemeriksa kelautan terhadap kinerja pemeriksaan kapal dan kelaiklautan kapal. Tujuan lainnya ingin menganalisis pendidikan dan pelatihan berkontribusi langsung terhadap kinerja pemeriksaan kapal. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis dan model konseptual penelitiannya.

Hipotesis

- H1. Kompetensi kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja pemeriksaan kapal
- H2. Pendidikan dan pelatihan berkontribusi langsung terhadap kinerja pemeriksaan kapal
- H3. Kompetensi kerja berkontribusi langsung terhadap kelaiklautan kapal
- H4. Pendidikan dan pelatihan berkontribusi langsung terhadap kelaiklautan kapal
- H5. Kompetensi kerja berkontribusi langsung terhadap kelaiklautan kapal
- H6. Kompetensi kerja berkontribusi tidak langsung terhadap kelaiklautan kapal melalui Pendidikan dan pelatihan
- H7. Pendidikan dan pelatihan berkontribusi tidak langsung terhadap kelaiklautan kapal.



Gambar-1. Model Konseptual

2. Metode Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkap ada atau tidaknya kelaiklautan kapal yang ditinjau dari kontribusi pengelolaan pangkalan penjagaan laut dan pantai melalui pengawasan kelaiklautan kapal, baik secara langsung atau tidak langsung. Penelitian ini dilakukan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut Kementerian Perhubungan Jakarta tahun 2021 dengan populasinya adalah peserta Pendidikan dan Pelatihan yaitu perusahaan pelayaran yang menggunakan jasa dari pendidikan dan pelatihan transportasi laut. Penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan teknik analisis jalur. Dalam penelitian terdiri dari tiga variabel eksogen sebagai variabel bebas yaitu kompetensi kerja (X1), pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X2), dan kinerja pemeriksaan kapal (Y) sebagai variabel intervening sedangkan variabel kelaiklautan kapal (Z) sebagai variabel endogen. Populasi penelitian ini berjumlah 60 orang adalah peserta pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan tahun 2020 yang sedang mengikuti pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut. Adapun jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebesar 60 orang atau disebut sampel jenuh.

Kelaiklautan kapal menggunakan lima dimensi operasional yaitu, ketersediaan sarana navigasi, kelaikan kapal, sasaran capaian hasil tugas, dan kesesuaian tujuan dan program fasilitas bernavigasi, syarat material dan permesinan dan perlistrikan. Kompetensi kerja pejabat menggunakan lima dimensi operasional yaitu, kreatif dan inovatif, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan bekerja, dan kemampuan mengatasi konflik. Pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan menggunakan lima dimensi dimensi operasional yaitu, meningkatkan mekanisme kerja, melaksanakan tugas jabatan secara profesional, memperbaiki kinerja, memberi tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sedangkan, kinerja pemeriksaan kapal menggunakan lima dimensi operasional yaitu, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Metode analisis jalur dengan pengujian validitas, reliabilitas uji Hipotesis dan menghitung struktur hubungan lengkap X_1 , X_2 , Y , dan Z yaitu koefisien jalur sub struktur 1 dan 2 dan menghitung kontribusi tidak langsung menggunakan uji sobel.

3. Hasil dan Pembahasan

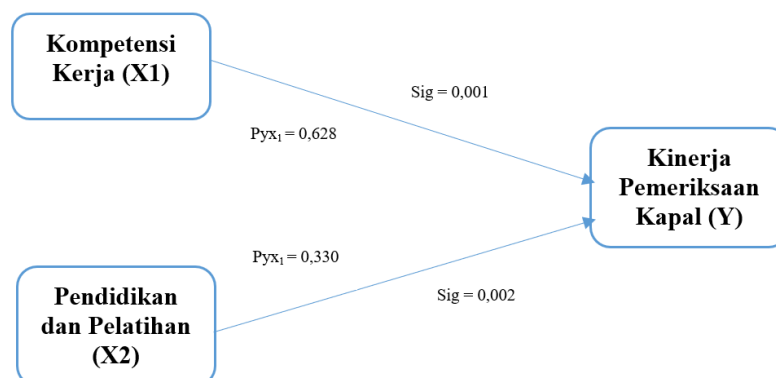
3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, pada variabel X_1 (kompetensi kerja), X_2 (pendidikan dan pelatihan), Y (kinerja pemeriksaan kapal), dan Z (kelaiklautan kapal) keseluruhannya pada uji validitas dinyatakan valid, dengan rentang 0,462-0,887. Sedangkan, berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel yang diteliti disimpulkan sebagai reliabel dengan rentang 0,937-0,947.

3.2 Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Sub-Struktural 1

Kontribusi kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja pemeriksaan kapal (Y) signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_1 dinyatakan diterima, sehingga kompetensi kerja (X_1) berkontribusi terhadap kinerja pemeriksaan kapal (Y). Kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja pemeriksaan kapal (Y) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,628. Pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X_2) berkontribusi terhadap kinerja pemeriksaan kapal (Y) signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_2 diterima sehingga pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X_2) berkontribusi terhadap kinerja (Y). Sedangkan, koefisien jalur pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X_2) terhadap kinerja pemeriksaan kapal (Y) yang ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,330. R^2 adalah $0,861 = 86,1\%$. Sehingga, kemampuan variabel kompetensi kerja dan pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan dalam menjelaskan variabel kinerja pemeriksaan kapal adalah sebesar 86,1%

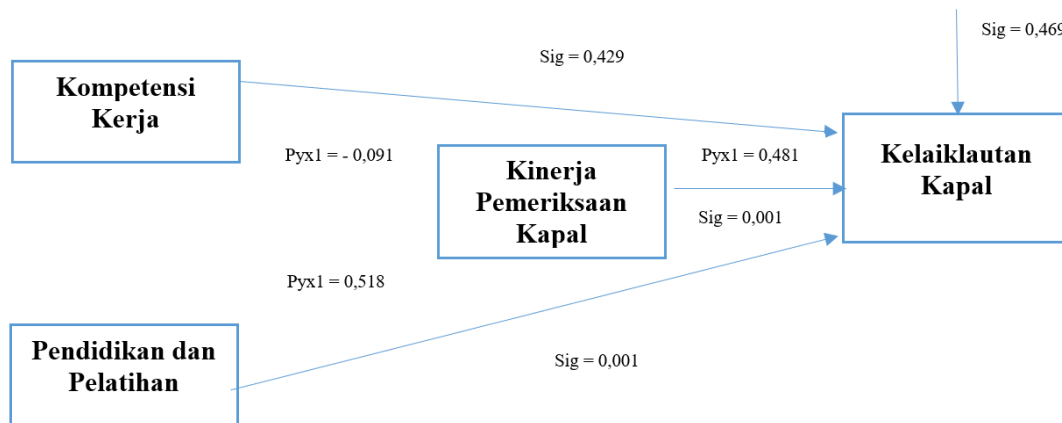


Gambar-2. Koefisien Jalur Sub – Struktural 1

b. Hasil Analisis Sub-Struktural 2

Kontribusi pada variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kelaiklautan kapal (Z) yaitu $0,429 > 0,05$, maka H_3 ditolak karena tidak terdapat kontribusi kompetensi kerja (X_1) terhadap kelaiklautan kapal (Z). Variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kelaiklautan kapal (Z) yang ditunjukkan pada koefisien jalurnya mempunyai nilai beta yaitu - 0,091. Kontribusi pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X_2) terhadap kelaiklautan kapal (Z) dengan nilai signifikansinya yaitu $0,001 < 0,05$, maka H_4 diterima, sehingga variabel pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X_2) berkontribusi terhadap kelaiklautan kapal (Z).

Adapun besar koefisien kontribusi pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan (X_2) terhadap kelaiklautan kapal (Z) yang ditunjukkan nilai betanya yaitu 0,518. Variabel kinerja pemeriksaan kapal (Y) terhadap kelaiklautan kapal (Z) mempunyai nilai signifikasni yaitu $0,001 < 0,05$, maka H_5 sehingga terdapat kontribusi kinerja pemeriksaan kapal (Y) terhadap kelaiklautan kapal (Z). Sedangkan variabel kinerja pemeriksaan kapal (Y) terhadap kelaiklautan kapal (Z) pada koefisiensi jalurnya mempunyai nilai beta yaitu 0,481. Maka, nilai R_{square} adalah $0,780 = 78,0\%$ yang artinya kemampuan variabel kompetensi kerja, pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan dan kinerja pemeriksaan kapal dalam menjelaskan variabel kelaiklautan kapal adalah sebesar 78,0%.

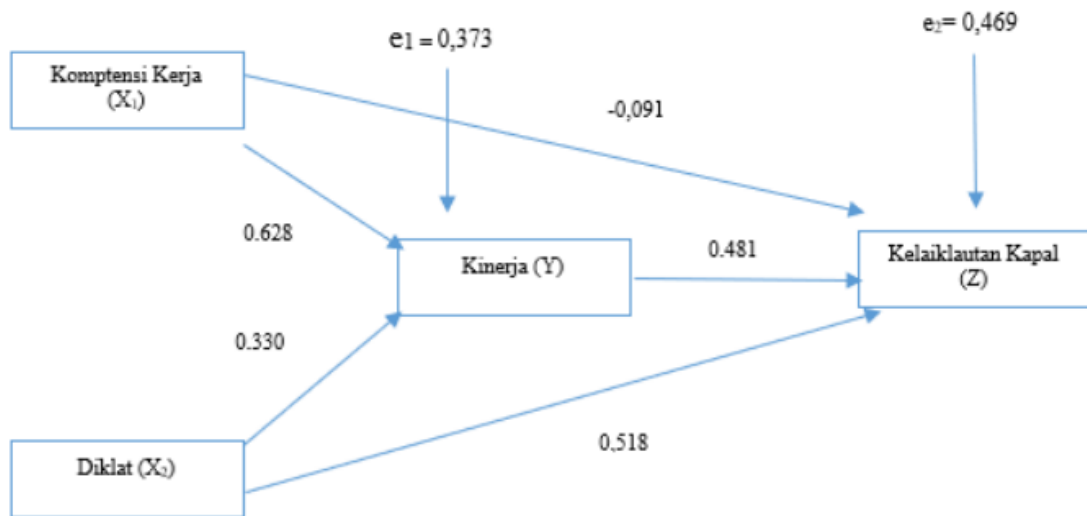


Gambar-3. Koefisien Jalur Sub – Struktural 2

Tabel-1. Hasil Path Analisis

Kontribusi	Terhadap	Signifikansi	Besar Kontribusi
Kompetensi kerja	Kinerja	0,001	
Pendidikan dan Pelatihan	pemeriksaan kapal	0,002	0,861 = 71,3%
Kompetensi kerja		0,429	
Pendidikan dan pelatihan		0,001	
Kinerja pemeriksaan kapal	Kelaiklautan kapal	0,001	0,780 = 78,0%

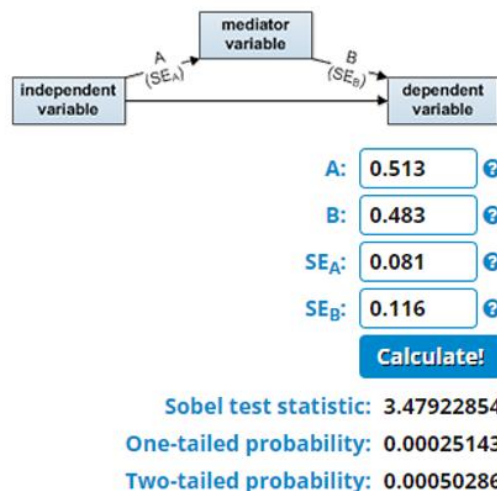
Variabel kompetensi kerja tidak memiliki kontribusi langsung positif dan tidak signifikan terhadap variabel kelaiklautan kapal karena nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 (Tabel 1). Sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan dan kinerja pemeriksaan kapal memiliki kontribusi langsung positif dan signifikasi terhadap variabel kelaiklautan kapal dengan nilai signifikasi seluruhnya lebih kecil dari 0,05.



Gambar-4. Diagram Analisis Jalur

c. Hasil Uji Mediasi Dengan *Sobel Test*

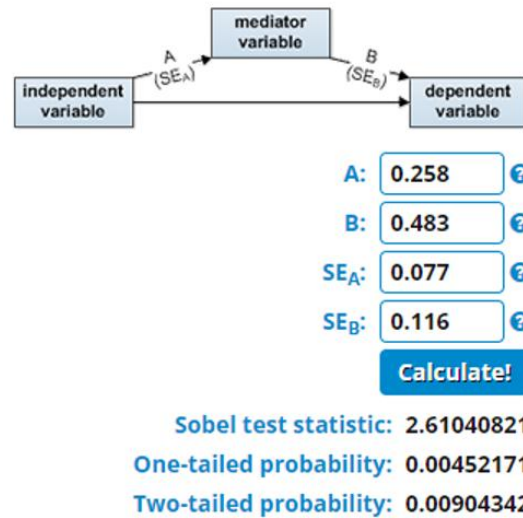
Uji mediasi kompetensi kerja terhadap kelaiklautan kapal melalui kinerja pemeriksaan kapal



Gambar-5. Hasil Uji *Sobel Test*

Berdasarkan pengujian sobel dengan nilai statistik yang signifikan dengan hasil $3.47 > 1.96$, maka variabel kinerja pemeriksaan kapal (Y) mampu memediasi kontribusi tidak langsung kompetensi kerja (X₁) terhadap kelaiklautan kapal (Z).

Uji mediasi kompetensi kerja terhadap kelaiklautan kapal melalui kinerja pemeriksaan kapal



Gambar-6. Hasil Uji Sobel Test ke – 2

Berdasarkan pengujian sobel dengan nilai statistik yang signifikan dengan hasil $2.61 > 1.96$, variabel kinerja pemeriksaan kapal (Y) mampu memediasi kontribusi tidak langsung kompetensi kerja (X₂) terhadap kelaiklautan kapal (Z).

Tabel-2. Hasil Kontribusi Tidak Langsung

Kontribusi	Terhadap	Melalui	Sobel (Z) hitung	Z _{tabel}	Keterangan
Kompetensi kerja	Kelaiklautan kapal	Kinerja pemeriksaan kapal	3,47	1,96	Signifikan
Pendidikan dan pelatihan	Kelaiklautan kapal	Kinerja pemeriksaan kapal	2,61	1,96	Signifikan

3.3 Pembahasan

a. Sub-Struktural I

Berdasarkan hasil analisis persamaan sub-struktural I, dengan nilai analisis jalur 0,628 variabel kompetensi kerja (X₁) yang merupakan kompetensi kerja dari pejabat pemeriksa kapal dalam melaksanakan tugas untuk memeriksa kapal agar dapat di putuskan bahwa kapal tersebut layak untuk berlayar. Kompetensi kerja dari pejabat pemeriksa kapal ini juga akan menentukan kapal tersebut menjadi layak untuk digunakan baik komersial ataupun non komersial sehingga akan berkontribusi kelaiklautan kapal itu sendiri dan demi keselamatan kapal terjamin sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada. Temuan penelitian, didapatkan bahwa variabel kompetensi kerja (X₁) berkontribusi secara langsung terhadap kinerja pemeriksaan kapal (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dari pemeriksaan kapal dipengaruhi oleh kompetensi kerja pejabat pemeriksa kapal tersebut. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya khususnya di Kantor Kesyahbandaran dan Pelabuhan, yang dilakukan oleh Ansori & Risman, (2023) dan

Mawahibah & Serang, (2022), yang menyatakan kompetensi kerja ber kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan Saribanon & Sakti, (2016) yang menyatakan masih kurang optimal pada kompetensi kerja dalam merekrut inspektur kelautan atau calon inspektur kelautan.

Besarnya kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan terhadap kinerja pemeriksaan kapal yaitu 0,330. Variabel pendidikan dan pelatihan pada pemeriksa kelautan berkontribusi terhadap kinerja dalam pemeriksaan kapal. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam pemeriksaan kapal dapat tercipta melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan pemeriksa kelautan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan informasi pengetahuan terbaru serta pelatihan – pelatihan dalam proses pemeriksaan kapal akan berdampak pada kinerja yang akan berpengaruh ke hal yang positif juga. Kinerja dalam pemeriksaan kapal akan menjadi lebih baik dan berdampak positif dengan adanya proses pendidikan dan pelatihan kinerja pemeriksaan kapal. Maka dengan adanya pelatihan melalui pendidikan dan pelatihan tersebut harapan dari tujuannya yaitu memberikan dampak yang positif kepada kinerja dari proses pemeriksaan kapal dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tirza, (2018) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berkontribusi terhadap kinerja.

b. Sub-Struktural II

Berdasarkan hasil analisis sub-struktural II, variabel kompetensi kerja tidak ber kontribusi terhadap kelaiklautan kapal, maka jika kompetensi kerja dari pejabat pemeriksa kapal sudah baik maka tidak akan menentukan kapal tersebut laik atau layak untuk berlayar demi keselamatan kapal itu sendiri. Kelaiklautan kapal ditentukan oleh benar tidaknya dan sesuai atau tidaknya ketentuan – ketentuan kapal tersebut sesuai dengan pemeriksaan kapal yang seharusnya sesuai dengan SOLAS serta IMO. Kompetensi kerja pejabat pemeriksa kapal merupakan kemampuan dari pejabat pemeriksa dalam menentukan kapal tersebut layak atau tidak untuk berlayar. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan analisis Wiweko et al., (2015), bahwa kelayakan kapal untuk berlayar dan kompetensi awak kapal harus dipenuhi bersama-sama dalam pengoperasian kapal yang baik akan meningkatkan keselamatan kapal.

Pada pengujian kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan untuk pemeriksa kelautan terhadap kelaiklautan kapal adalah sebesar 0,581 berdasarkan nilai koefisien jalur. Pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan yang telah diterapkan untuk pemeriksaan kapal terbukti ber kontribusi terhadap kelaiklautan kapal maka dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan dapat menciptakan kinerja pejabat pemeriksa kapal yang akan ber kontribusi terhadap kelaiklautan kapal. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hendrawan, (2019) bahwa pelatihan ber kontribusi terhadap kelaiklautan kapal.

Nilai koefisien jalur variabel kinerja pemeriksaan kapal terhadap kelaiklautan kapal adalah 0,481. Hal ini menunjukan semakin baik kinerja dari pejabat pemeriksa kapal dalam proses pemeriksaan kapal kemungkinan besar kelaiklautan kapal juga akan semakin baik hasilnya tidak

hanya menjadi formalitas saja dan menghindari terjadinya kecelakaan kapal karena kelaiklautan kapal berkaitan dengan keselamatan dari kapal tersebut. Kinerja pemeriksaan kapal mampu berfungsi memediasi kontribusi tidak langsung kompetensi kerja terhadap kelaiklautan kapal. Maka, dapat disimpulkan bahwa kelaiklautan kapal dapat terpenuhi pada kompetensi kerja jika melalui kinerja pemeriksaan kapal terlebih dahulu. Maka, dapat dikatakan bahwa kinerja mampu berfungsi sebagai mediator dan berkontribusi tidak langsung pada kinerja pemeriksaan kapal terhadap kelaiklautan kapal. Kinerja pemeriksaan kapal mampu memediasi secara tidak langsung pada pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan terhadap kelaiklautan kapal. Maka, kelaiklautan kapal dalam pemeriksaan kapal dengan adanya pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan mampu meningkatkan kelaiklautan kapal dalam proses pemeriksaan kapal.

4 Simpulan

Pada hasil pemeriksaan kapal yang dilakukan oleh petugas pemeriksa kapal pada item ini skor rata – rata ditemukan menjadi yang terendah. Maka, menurut responden masih ada kemungkinan manipulasi pada hasil pemeriksaan kapal dan kondisi ini seharusnya tidak boleh terjadi karena dampaknya pasti akan buruk terhadap kinerja pemeriksaan kapal dan juga kelaiklautan kapal. Jika proses pemeriksaan terjadi hanya sebagai formalitas saja maka akan ada banyak *issue – issue* setelah dilakukannya proses pemeriksaan kapal salah satunya yang mungkin terjadi adalah kecelakaan kapal tentu hal ini tidak kita inginkan. Maka, manipulasi atau formalitas harus secara tegas dihindari dengan cara seperti pemberian sanksi kepada oknum nya kedapatan melakukan hal ini agar selanjutnya tidak ada lagi manipulasi yang diterjadi di lapangan.

Proses dalam pemeriksaan kapal akan menghasilkan kinerja dan kelaiklautan kapal yang sesuai prosedur. jika kompetensi kerja dan pendidikan dan pelatihan pemeriksa kelautan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang kemampuan dari pejabat pemeriksa kapal. Maka, hal yang bisa diterapkan adalah dengan diadakannya evaluasi berkala pada komeptensi kerja pada setiap pejabat pemeriksa kapal atau ditetapkan adanya KPI pada tiap *person in charge* sehingga kinerja dari setiap pejabat pemeriksa kapal dapat diawasi dan dievaluasi lebih lanjut nantinya.

Terkait kompetensi kerja, walaupun pada penelitian ini hasilnya tidak terdapat kontribusi langsung pada kelaiklautan kapal, namun jika melalui kinerja ternyata ditemukan kontribusi untuk itu kompetensi kerja tetap harus diperhatikan agar tidak menurun hasil dari kinerja setiap pejabat pemeriksa kapal. Dengan cara dilakukan pelatihan dan pemberian pengalaman – pengalaman yang relevan kepada pejabat pemeriksa kapal agar kompetensi kerjanya tetap baik dan bahkan meningkat. Penelitian pada kompetensi kerja pejabat pemeriksa kapal yang menjadi tolak ukur terhadap kinerja dan kelaiklautan kapal, dan terbukti tidak berkontribusi untuk kompetensi kerja terhadap kelaiklautan kapal, maka diharapkan untuk menambah variabel lainnya pada penelitian kedepannya agar dapat mengetahui apa kontribusi pada kelaiklautan kapal seperti tanggungjawab, proses pemeriksaan yang dapat dijadikan alternatif variabelnya.

5 Daftar Pustaka

Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and

- performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(03), 132-140.
- Anggoro, R., & Supriyadi, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan dan Kinerja Awak Kapal di Miclyn Express Offshore Pte. Ltd. Ltd. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(1), 6-12.
- Ansori, P. B., & Risman, R. (2023). Efektifitas Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(2), 133-142.
- Anwari, N. (2005). *Seaworthiness in the context of the ISPS Code and the relevant amendments to SOLAS Convention, 1974*. World Maritime University.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2008). *Human capital management: achieving added value through people*. Kogan Page Publishers.
- Børing, P. (2017). The relationship between training and innovation activities in enterprises. *International Journal of Training and Development*, 21(2), 113-129.
- Colquit, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (5e)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, and Process (14Th Eds.)*. Boston: Mc Graw- Hill.
- Hansen, K. A. (1996). Evaluating technology for kinerja pemeriksaan kapal s. *Nondestructive Evaluation of Utilities and Pipelines*, (Vol. 2947, pp. 268-278).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. Sucahyowati, H., Indriyani, A. K. H., & Pramono, S. (2022). Membangun Kompetensi Tim di Atas Kapal. *Jurnal Ilmiah Kemaritiman Nusantara*, 2(2), 92–1.
- Koeppen, K., Hartig, J., Klieme, E., & Leutner, D. (2008). Current Issues in Competence Modeling and Assessment. *Journal of Psychology*, 216(2). <https://doi.org/10.1027/0044-3409.216.2.61>
- Kuncowati, K., & Mudiyanto, M. (2017). Influence of Ship Seaworthiness and Compensation System for Job Satisfaction Crew on The Ship at PT. Salam Pacific Indonesia Lines. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 8(1), 32–58.
- Lai, C. Y., Liu, C. P., & Huang, K. M. (2023). Optimization of the Concentrated Inspection Campaign Model to Strengthen Port State Control. *Journal of Marine Science and Engineering*, 11(6), 1166.
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Manurung, S. , Keke, Y., & Ratnasari, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Keselamatan Kerja Awak Kapal KM. Sabuk Nusantara 90 pada PT. PELNI Tahun 2020. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(2), 45-57.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mawahibah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 50-61.
- Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bambra, C. L., Torgerson, C., Bridle, C., & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. *Systematic Reviews*, 6, 1-17.
- Mondy, R. W. (2012). *Human resource management* (12th eds.). New Jersey, USA: Prentice Hall.
- Neirotti, P., & Paolucci, E. (2013). Why do firms train? Empirical evidence on the relationship between training and technological and organizational change. *International Journal of Training and Development*, 17(2), 93-115.
- Palan, R. (2007). *Competency management: teknik mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi*. Jakarta: PPM.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Pongky, P. (2016). Evaluasi Sistem Manajemen Peralatan Keselamatan Pelayaran Pada Accommodation Work Barge Elang Biru 507: Studi Kasus: PT. Meindo Elang Indah. *Identifikasi*, 2(1), 11-18.
- Prasetyo, D., Thamrin, H. M., Suhalis, A., & Tantri, F. (2018). The Impact of The Ship's Seaworthiness on Marine Safety Through Mediation of Navigation Aids (A Survey to The Property Vessels of PT. Peln and PT Spil, Tanjung Priok Port on 2018). In *Advances in Transportation and Logistics Research*, 1.
- Putri, C. O., Rosita, N. D., Sari, D. W., & Kurniawan, F. S. (2022). Hubungan Disiplin dan Kompetensi Pelaut Terhadap Produktivitas Kerja Awak Kapal PT. Ship Management Indonesia. *Ekonomika 45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 245-264.
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Comp Ambarawa). *Among Makarti*, 10(1), 70-90. <https://doi.org/10.52353/ama.v10i1.147>
- Rahmatillah, S., & Fadhli, M. (2022). Sistem Informasi Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran BP2IP Malahayati. *Journal Innovations Computer Science*, 1(2), 50-66.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (1st Eds). Jakarta: In Media.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (Edition 17). New. Jersey: Pearson Education.
- Saribanon, E., & Sakti, R. F. J. (2016). Kinerja Pelayanan Pemeriksaan Kapal Berbendera Indonesia Oleh Kinerja pemeriksaan kapal . *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 3(1), 85-94.
- Satriyo, G., Ningrum, N. L., & Catrin, S. (2023). Implementasi Pemeriksaan Kapal Kinerja

- pemeriksaan kapal Dalam Menciptakan Keselamatan KSOP Kelas III Tanjung Wangi. *Jurnal Kemaritiman Dan Transportasi*, 5(1), 58-64.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Organizational Behavior* (12th Eds.). New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Schutes, A. (2015). Keeping a Vessel Shipshape Keeps it Seaworthy. In ocean conservancy. <https://oceanconservancy.org/blog/2015/04/23/keeping-a-vessel-shipshape-keeps-it-seaworthy/>. April 23, 2015.
- Setiyantara, Y., Pertiwi, Y., Astriawati, N., Kusuma, A. C., & Putra, I. P. (2022). Analisis Pemeriksaan Kapal oleh Kinerja pemeriksaan kapal Pada KSOP Kelas IV Probolinggo. *Majalah Ilmiah Gema Maritim. Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 24(2), 114-122.
- Sinambela, L. P. (2011). Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi. In Bumi Aksara.
- Soares, L., Botelho, S., Nagel, R., & Drews, P. L. (2021). A visual inspection proposal to identify corrosion levels in marine vessels using a deep neural network. 2021 Latin American Robotics Symposium (LARS), 2021 Brazilian Symposium on Robotics (SBR), and 2021 Workshop on Robotics in Education (WRE), (pp. 222-227).
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sulfadly. (2013). Ketersediaan Peralatan Keselamatan Transportasi Kapal Layar Motor di Pelabuhan Paotere. (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Sumali, B., Barasa, L., & Gunawan, A. (2019). The Influence of Ship's Seaworthiness and Compensation System Towards Ship's Crew Job Satisfaction" at PT. Humpuss Bulk Transportation Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 38.
- Sunarto, S. (2014). Kebutuhan Tenaga Kinerja pemeriksaan kapal Dikaitkan Dengan Arus Kunjungan Kapal di Pelabuhan Benoa Bali. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, 16(4), 151-158.
- Suwestian, M. F., Ghalib, S., & Utomo, S. (2015). Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Pelayaran (Studi di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 3(1), 1-5.
- UU RI. (2008). Undang-Undang RI Nomor 17 Th 2008 tentang Pelayaran Pasal 1 butir 12.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke I). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Windyandari, A. (2011). Tantangan Sistem Komunikasi Laut di Indonesia Sebagai Faktor Pendukung Keselamatan Pelayaran. 5(3), 248-253.
- Wiweko, A., Thamrin, M., & Edi, D. W. (2015). The Effect of Vessel Seaworthiness and Crew 's Competence on Marine Safety. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 2(3), 287-296.
- Zakirman, Z., Dewi, R. K., & Pambudi, M. A. (2022). Efektivitas Pengawasan Stasiun Pemantauan dan Kinerja Kapal Bakamla Terhadap Keamanan dan Keselamatan Laut. *Proceeding of National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies*, (Vol. 1, No. 1, pp. 124-139).