

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM
TRAINING CENTER DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI CALON PELAUT**

Oleh:

MUHAMAD FARRIJ SALAHUDIN

NRP. 463200656

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM
TRAINING CENTER DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI CALON PELAUT**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh:

MUHAMAD FARRIJ SALAHUDIN

NRP. 463200656

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

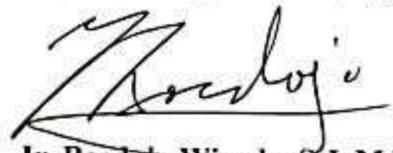
Nama : MUHAMAD FARRIJ SALAHUDIN
NRP : 463200656
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM
TRAINING CENTER DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI CALON PELAUT

Pembimbing Utama

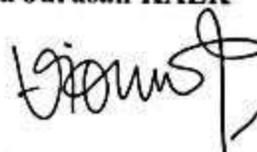

Drs. Brenhard Mahgatur Tampubolon, M.Si.
Pembina (IV/b)
NIP. 19641003 199403 1 001

Jakarta, 31 Juli 2024

Pembimbing Pendamping


Ir. Boedjo Wiwoho S J, M.T.
Penata Tk.1 (IV/d)
NIP. 19641218 199103 1 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK


Dr. Vidya Selasdini., S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMAD FARRIJ SALAHUDIN
NRP : 463200656
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM
TRAINING CENTER DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI CALON PELAUT

Ketua Penguji

Capt. Vega Fonsula Andromeda,
S. ST., S.Pd., M. Hum, M.Mar
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 197700326 200212 1 002

Anggota

Niken Sitalaksmi Widjaja, S.H.,
M.Sc
Pembina (IV/a)
NIP. 19750315 200604 2 001

Anggota

Drs. Brenhard Mangatur
Tampubolon, M.Si.
Pembina (IV/b)
NIP. 19641003 199403 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini., S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terhingga sehingga atas izin-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang menjadi kewajiban bagi setiap Taruna dan Taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada tauladan sepanjang masa, Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam, beserta keluarga serta sahabat dan pengikutnya, yang senantiasa berteduh pada sunnahnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di perusahaan pelayaran PT Etsi Utama Maritim Training Center serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan program D-IV dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah:

" ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM TRAINING CENTER DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CALON PELAUT".

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mencoba memaparkan fakta berupa data-data di perusahaan pelayaran yang berkaitan dengan teori-teori yang ada dalam beberapa buku referensi serta berusaha memecahkan masalah yang dihadapi oleh penulis dalam penelitian ini sesuai kemampuan dan pengetahuan yang ada, dengan ilmu yang didapat oleh penulis selama menjalani pendidikan program D-IV, maupun pengalaman yang telah dialami selama penulis melaksanakan praktek darat. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dan kontribusi penulis terhadap ilmu pengetahuan yang berguna bagi dunia pelayaran khususnya civitas akademik STIP Jakarta.

Namun, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi memperkaya dan menyempurnakan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M.Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini M.M.Tr. selaku Ketua Program Studi KALK (Ketatalaksanaan Angkutan laut dan Kepelabuhanan) STIP Jakarta
3. Bapak Drs. Brenhard Mangatur Tampubolon M.SI selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan, dan saran-saran berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ir. Boedoyo Wiwoho S J, M.T. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang selalu memberikan saran dan nasehat pada proses penulisan skripsi ini, maupun koreksi yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini
5. Seluruh civitas akademik, dosen, perwira, staf pengajar, instruktur, dan pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu hidup penulis dan memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna dan bermanfaat untuk membantu kelancaran proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh direksi dan karyawan PT Etsi Utama Maritim Training Center, terima kasih atas seluruh ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama penulis melaksanakan praktek darat.
7. Untuk keluarga saya yang sangat supportif dan selalu mendukung, bapak Muhamad Pauji dan ibu Rita Aprihyati, serta kakak saya Muhamad Rifan Purbayu selalu memberi motivasi dan doa tanpa henti serta dukungan finansial dan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di STIP Jakarta.
8. Untuk rekan saya yang sangat supportif dan selalu mendukung saya, kepada Tiara Oktavianti Kinansi selalu memberi dukungan kepada saya serta orang yang saya cintai sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan kelas KALK 8 *Foxtrot*, kamar H 205, dan dormitory *Suez Canal* yang telah mengisi keseharian hidup penulis dengan penuh canda tawa.
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang penulis tak bisa sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa setiap manusia tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, 31 Juli 2024
Penulis,

MUHAMAD FARRIJ SALAHUDIN
NRP. 463200656

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	ii
TANDA PERSETUJUAN.....	iii
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
C. BATASAN MASALAH	6
D. RUMUSAN MASALAH.....	7
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
B. TEORI.....	17
C. KERANGKA PEMIKIRAN	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	20
B. METODE PENDEKATAN	21
C. SUMBER DATA	21
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	22
E. SUBJEK PENELITIAN	23

F. TEKNIK ANALISIS DATA.....	23
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	31
A. DESKRIPSI DATA	31
B. ANALISIS DATA	37
C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH	50
D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH	52
E. PEMECAHAN MASALAH.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. KESIMPULAN	54
B. SARAN	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kualifikasi Instruktur pada semua diklat di HTMTC	2
Tabel 1.2 Jumlah ketersediaan dan kebutuhan instruktur	3
Tabel 1.3 Jumlah Peserta Diklat pada HTMTC	3
Tabel 2.1 Kerangka Berpikir.....	19
Tabel 3.1 <i>Internal Strategic Factors Analysis Summary (IFAS)</i>	25
Tabel 3.2 <i>Eksternal Strategic Factors Analysis Summar (EFAS)</i>	26
Tabel 3.3 Matriks SWOT.....	29
Tabel 4.1 Matriks SWOT.....	44
Tabel 4.2 Faktor Strategi Internal	47
Tabel 4.3 Faktor Strategi Eksternal.....	48
Tabel 4.4 Perhitungan Nilai Internal dan Eksternal	49
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Nilai Internal & Eksternal	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Presentase Kenaikan dan Penurunan Diklat pada HTMTC.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	19
Gambar 3.1 Diagram Analisis SWOT	30
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT Etsi Utama Maritim Training Center	32

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Sertifikat Pelatihan Diklat
- Lampiran 2 Approval Diklat
- Lampiran 3 Approval Diklat
- Lampiran 4 Approval Diklat
- Lampiran 5 Approval Diklat
- Lampiran 6 Approval Diklat
- Lampiran 7 Sesi Kelas Diklat
- Lampiran 8 Sesi Pelatihan Diklat di Ruang Simulator
- Lampiran 9 Pengawasan Diklat yang dilakukan oleh cadet
- Lampiran 10 Hasil Kuesioner responden untuk matriks ifas dan efas
- Lampiran 11 Hasil Kuesioner responden untuk matriks ifas dan efas
- Lampiran 12 Perhitungan Matriks Ifas dan Efas
- Lampiran 13 Perhitungan Matriks Ifas dan Efas
- Lampiran 14 Kuesioner Untuk Menentukan Bobot & Rating

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai Negara anggota *Internasional Maritime Organization (IMO)* harus tunduk pada ketentuan-ketentuan Internasional, salah satunya *Standard of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW)* 1978 beserta amandemennya. Banyak hal yang diatur di dalamnya terkait dengan kepelautan, termasuk tentang proses Pendidikan dan pelatihan (diklat) keterampilan bagi pelaut.

Pada era modern saat ini, menyiapkan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi, ini sebaiknya kita perlakukan sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari. Di dalam hal ini, secara umum pengembangan SDM tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan SDM. Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standart kualiatas, teknologi diklat, status pengembangan SDM, dan praktisi pengembangan SDM (Lestari , et al., 2013).

PT ETSI Utama Maritime merupakan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Pelaut yang berada di bawah pengawasan Direktorat Jendral Perhubungan Laut . Dan juga sebuah perusahaan yang menawarkan jasa pembuatan sertifikat keterampilan pelaut khususnya pada sertifikat untuk kapal gas dan tanker seperti BOCT, BLGT, AOT, ACT, dan ALGT Adapun perusahaan ini juga menerima pembuatan sertifikat lainnya seperti SAT, SDS, SSO, CCM, MC, MEFA, IMDG CODE dan IGF Basic.

PT Etsi Utama Maritim Training Center berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia pada bidang kepelautan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan khusus di industry pelayaran. Layanan kepelatihan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center berfokus pada mereka para pelaut ataupun calon pelaut yang akan bertugas di kapal tanker pengangkut

bahan baku energi termasuk, kapal gas alam cair atau LNG.

PT Etsi Utama Maritim Training Center berlokasi di JL. TMP. Kalibata, pancoran, Jakarta Selatan. Dengan lokasi yang cukup strategis menjadikan mudahnya akses untuk para pelaut ataupun calon pelaut dalam melakukan pendaftaran diklat.

Di dalam sistem pendidikan dan pelatihan, Lembaga diklat saat ini dibutuhkan peran seorang penyelenggara yang dapat mendidik dengan baik dilingkup lembaga diklat. Menjadikan pesertanya tidak hanya fokus dalam teori melainkan juga menanamkan ilmu yang mengandung nilai kompetensi pada pesertanya. Pada penelitian ini, peran Lembaga diklat dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensi khususnya pada Pendidikan dan pelatihan diangkat sebagai topik penelitian karena pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai suatu yang sangat penting bagi calon pelaut, sehingga membutuhkan pemahaman lebih untuk mempelajarinya.

Kualifikasi instruktur dan jumlah instruktur juga menjadi peranan yang penting dalam meningkatkan kompetensi calon pelaut, dikarenakan kualifikasi instruktur memiliki pengetahuan yang memadai, dan kemampuan serta pengalaman untuk membimbing calon pelaut. Kualifikasi instruktur dapat bervariasi tergantung pada jenis kursus atau program diklat yang diajarkan. Sedangkan jumlah instruktur juga memiliki peranan yang penting, karena pada saat instruktur tidak bisa mengajarkan terjadi keterlambatan dalam memulai diklat. Berikut adalah kualifikasi dan jumlah instruktur pada PT Etsi Utama Maritime Training Center .

Tabel 1.2
Kualifikasi Instruktur pada semua diklat di HTMTC

No	Kualifikasi Instruktur HTMTC
1	Telah memiliki sertifikat <i>IMO Model Course 6.09</i> bagi instruktur dan sekurang-kurangnya memiliki sertifikat <i>IMO Model Course 3.12</i> sebagai penguji.
2	Telah memiliki kualifikasi sertifikat keahlian pelaut sekurang-kurangnya ANT/ATT III
3	Memiliki sertifikat keterampilan pelaut (COP)

Table 1.3**Jumlah ketersediaan dan kebutuhan instruktur**

No	Instruktur pada diklat	ketersediaan	kebutuhan
1	SAT & SDSD	1	2
2	SSO	1	2
3	BLGT	1	2
4	BOCT	1	2
5	ALGT	1	2
6	AOT	1	2
7	ACT	1	2
8	CROWD & CRISIS	1	2
9	MC	1	2
10	MFA	1	2
11	IMDG	1	2
12	IGF Basic	1	2
Jumlah		12	24

Kurangnya jumlah karyawan juga menjadi salah satu faktor menurunnya sebuah pencapaian pada perusahaan karena beberapa karyawan bekerja tidak sesuai pada bidangnya masing-masing. Karyawan pada PT Etsi Utama Maritime Training Center masih terbilang kurang yaitu salah satu contohnya pada bagian administrasi (pendaftaran) hanya ada 1 karyawan, akibatnya pekerjaan menjadi banyak yang tertunda karena terbatasnya karyawan. Promosi pada PT Etsi Utama Maritime Training Center juga masih terbilang kurang karena dari jumlah peserta diklat dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan yang merosot jauh, akibatnya benefit perusahaan pun berkurang, berikut adalah table data yang diambil penulis langsung dari PT Etsi Utama Maritime Training Center

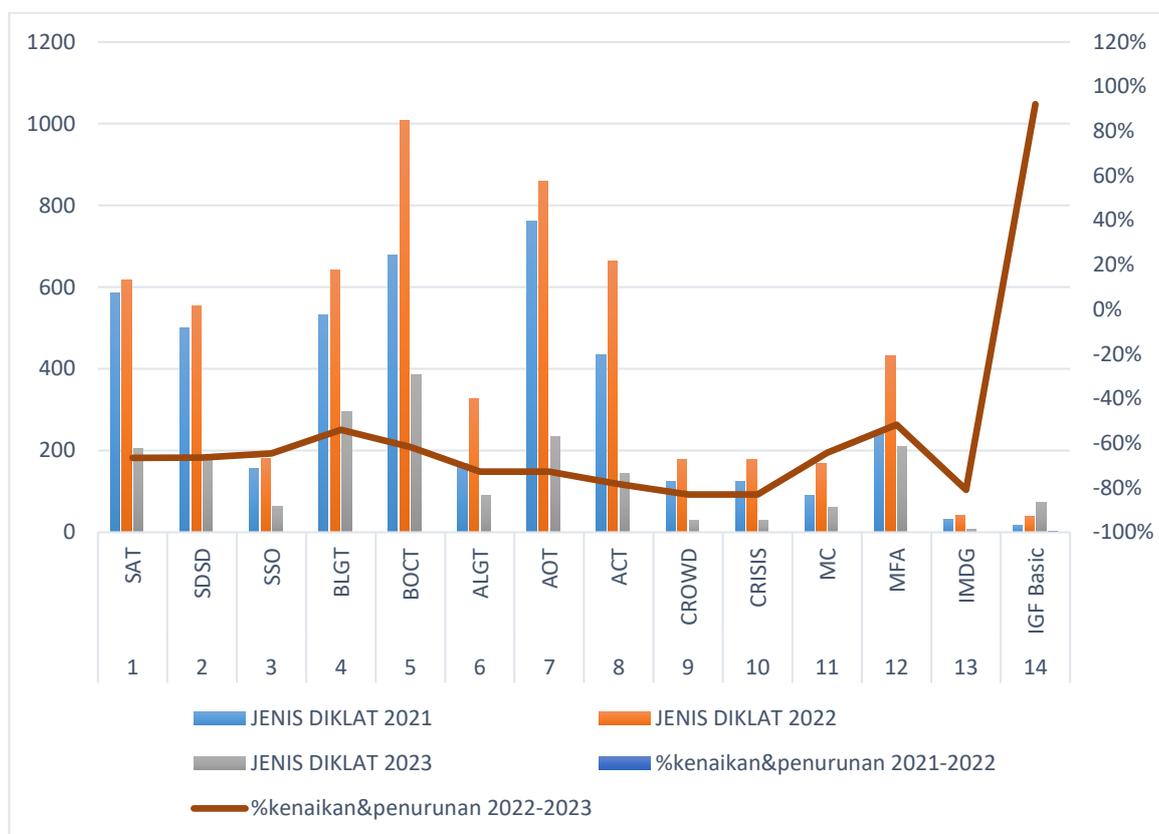
Tabel 1.4
Jumlah Peserta Diklat pada HTMTC

No	JENIS DIKLAT	TAHUN		
		2021	2022	2023
1	SAT	586	617	206
2	SDSD	500	555	186
3	SSO	155	181	64
4	BLGT	531	642	295
5	BOCT	678	1007	385
6	ALGT	168	328	89
7	AOT	761	860	234
8	ACT	435	665	144
9	CROWD	125	177	30
10	CRISIS	125	177	30
11	MC	91	168	60
12	MFA	241	433	209
13	IMDG	32	42	8
14	IGF Basic	17	38	73
Jumlah		4445	5890	2013

Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa penurunan peserta diklat dari tahun 2021-2023 menjadi penurunan yang jauh. Kepuasan pelanggan juga menjadi salah satu faktor penting dalam melaksanakan penyelenggaraan diklat karena apabila pelanggan tidak puas maka akan menjadi salah satu faktor penurunan jumlah pendaftar peserta diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center . Kelengkapan dokumen peserta diklat juga menjadi faktor penting dalam pengurusan dokumennya, karena ada beberapa peserta diklat memasukan dokumen dan isi dokumen tidak sesuai dengan aturan yang diberlakukan, akibatnya pelatihan diklat tidak bisa dilaksanakan dan menjadi terlambat karena beberapa dokumen tidak sesuai dengan yang diberlakukan. Berikut adalah presentase kenaikan diklat pada tahun 2021-2022 dan penurunan diklat pada tahun 2022-2023 pada HTMTC

Gambar 1.1

Presentase Kenaikan dan Penurunan Diklat pada HTMTC



Dari table tersebut bahwa pada tahun 2021 sampai 2022 mengalami kenaikan jumlah peserta diklat, sedangkan pada tahun 2022 sampai 2023 mengalami penurunan drastis. Penurunan jumlah peserta diklat bisa disebabkan karena adanya kelalailan dari tim operasional atau tim marketing tidak menjalankan operasi dengan baik, oleh karena itu terjadi penurunan dengan drastis pada tahun 2023.

Kurangnya kompeten karyawan saat jam masuk kerja juga masih tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Jam masuk karyawan PT Etsi Utama Maritm yaitu jam 08.00 WIB, akan tetapi karyawan sering masuk datang terlambat di luar jam yang telah ditentukan dan biasanya karyawan datang jam 09.00 – 09.30 . Hal tersebut menjadi salah satu masalah Ketika ada kru kapal yang sudah datang dan ingin mendaftar tetapi karena karyawan belum datang jadi tertunda pengurusan pembuatan sertifikatnya. Maka dari itu ketepatan waktu yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan sangat penting untuk dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk skripsi dengan judul :

“ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM TRAINING

CENTER DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CALON PELAUT”

Judul ini dipilih penulis karena dinilai bermanfaat dan dapat memberi kontribusi tentang bagaimana peranan Lembaga diklat dapat ditingkatkan sehingga dapat mengoptimalkan kegiatan peranan PT Etsi Utama Maritim Training Center dalam meningkatkan keterampilan calon pelaut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas layanan dalam penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center
2. Kurangnya promosi dalam penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center
3. Kurangnya instruktur dalam pelaksanaan program diklat keterampilan bagi calon pelaut pada PT Etsi Utama Maritim Training Center
4. Kurangnya karyawan dalam melakukan pelayanan peserta diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center
5. Keterlambatan dalam memulai diklat karena kurangnya jumlah peserta atau dokumen peserta

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat beberapa masalah pokok yang perlu dikaji dalam penelitian ini. Di antaranya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas layanan dalam penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center
2. Kurangnya promosi dalam penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti menyusun rumusan masalah

sebagai berikut :

1. Apa penyebab rendahnya kualitas layanan dalam penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center?
2. Apa penyebab kurangnya promosi dalam penyelenggaraan program diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui adanya kualitas layanan dalam penyelenggaraan diklat di PT Etsi Utama Maritim Training Center
- b. Untuk mengetahui adanya promosi dalam penyelenggaraan diklat di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah

- a. Bagi Penulis

Sebagai tugas akhir dalam bentuk skripsi yang wajib dikerjakan oleh penulis dalam rangka memnuhi kurikulum Diklat Diploma IV (D-IV) Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

- b. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kualitas dan mutu pengurusan instansi

F. Sistematika Penulisan

Adapun maksud dari sistematika skripsi ini adalah untuk mempermudah penyusunan secara menyeluruh serta agar lebih mudah memahami isi dari skripsi. Penyusunan skripsi ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab berikutnya. Berikut ini sistematika penulisan yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan pendahuluan, penulis mengutarakan mengenai latar belakang yang merupakan alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan Pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai metode-metode yang digunakan oleh penulis dalam hal penelitian. Bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan serta teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas pokok masalah penelitian. Penulis akan membahas tentang masalah dan evaluasi data terhadap pemecahan masalah yang dipilih.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang akan disampaikan kesimpulan yang berupa pernyataan singkat dan tepat berdasarkan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis mengekspos beberapa definisi yang diperoleh dari sejumlah referensi dan pandangan para ahli guna mempermudah dan meningkatkan pemahaman terhadap materi skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Analisis

Gorys keraf (2004:67) menyatakan “Analisis adalah sebuah proses untuk memecahkan masalah sesuatu ke dalam bagian-bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya”.

Pengertian analisa yaitu suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentukannya atau menyusun komponen tersebut untuk dikasi lebih lanjut. Analisis adalah proses penyelidikan atau proses mencari tahu terhadap suatu kejadian agar dapat diketahui keadaan yang sebenarnya, analisis sangat dibutuhkan untuk menganalisa dan mengamati sesuatu yang tentunya memiliki tujuan untuk mendapatkan, hasil akhir dari penelitian yang sudah dilakukan. Adapun menurut Krisnawati (2021:7) menyatakan bahwa Analisis adalah penyelidikan terh adap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.

2. Peranan

Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul *sosiologi suatu pengantar* (2012:212), menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Menurut Mintzberg (2012:21 dan 12), ada tiga peran yang dilakukan dalam organisasi yaitu:

- a. Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
- b. Peranan sebagai pemimpin (*leader*), dalam peranan ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya pemimpin, memotifasi, mengembangkan, dan mengendalikan.

Menurut Soejono Soekanto (2012:213) peranan mencakup tiga hal yaitu :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam Masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam Masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur social Masyarakat.

3. **Sertifikat Keterampilan Pelaut**

a. Pengertian Sertifikat Keterampilan Pelaut

Menurut Cahya Fajar Budi Hartono (2016: 613) sertifikasi keterampilan pelaut merupakan salah satu bentuk pendidikan dan Latihan (diklat) yang dilaksanakan dengan mengikuti Quality Standard Standard System (QSS) yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 70 tahun 2013 tentang Pendidikan dan pelatihan, sertifikasi serta dinas jaga pelaut. Peraturan ini dibuat dengan sangat jelas bahwa penyelenggara diklat kepelautan baik diklat keahlian maupun keterampilan, harus memenuhi sistem Standar Nasional Pendidikan dan Konvensi Internasional STCW 1978 beserta amandemennya. Lembaga diklat harus mendapat pengesahan / Approval. Di bina oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, dan di evaluasi secara berkala oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut.

Adapun ketentuan umum yang termuat dalam Peraturan Menteri No. PM 70 tahun 2013 pada pasal 1 ayat (1) s.d (13) disebutkan dengan jelas bahwa:

- 1) Kepelautan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pengawakan, Pendidikan, pensertifikatan, kewenangan serta hak dan kewajiban pelaut.
- 2) Diklat kepelautan untuk mencapai Tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan jenis kompetensi untuk pengawakan kapal niaga.
- 3) Program Pendidikan dan Pelatihan Keahlian Pelaut adalah program diklat dalam berbagai jalur, jenjang, dan jenis untuk meningkatkan keahlian guna mendapatkan sertifikat keahlian pelaut.
- 4) Program Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Pelaut adalah Program diklat untuk mendapatkan kecakapan dan keterampilan untuk melakukan tugas dan fungsi tertentu di kapal.
- 5) Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepelautan adalah Lembaga diklat yang dikelola oleh pemerintahan atau Masyarakat dalam

menyelenggarakan program diklat keahlian dan keterampilan pelaut yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 6) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dihayati dan dikuasai untuk melaksanakan tugas keprofesionalnya.
- 7) Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya tercantum dalam buku sijiil.
- 8) Pengesahan (*approval*) pengakuan program diklat, simulator, labolatorium, bengkel kerja pengalaman di kapal latih, masa layer, buku catatan pelatihan (*training record book*) dan rumah sakit serta bentuk pengakuan lainnya terkait peraturan ini yang diterbitkan oleh direktur jendral.

b. Manfaat Pendidikan Pelatihan Diklat

Manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan dan pelatihan diklat, yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas pelaut.
- 2) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- 3) Mengurangi jumlah kecelakaan kerja.
- 4) Membantu pelaut dalam peningkatan pengembangan pribadi.

c. Tujuan Diklat

- 1) Meningkatkan pengetahuan keterampilan, sikap dan perilaku untuk mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan
- 2) Mengembangkan kompetensi pada jabatan yang direncanakan di masa mendatang
- 3) Meningkatkan kompetensi pada jabatan yang direncanakan di masa mendatang.

d. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Diklat

- 1) Identifikasi kebutuhan diklat yang sesuai dengan program pelatihan dan dinamika perkembangan eksternal.
- 2) Perencanaan diklat meliputi perancangan diklat (penyelenggara materi, rencana anggaran biaya, jumlah peserta, pengajar dan durasi waktu diklat, serta tempat dan jadwal diklat).
- 3) Pelaksanaan diklat
- 4) Evaluasi diklat.

e. Macam-Macam Certificare of Proficiency (COP)

- 1) *Certificate Of Proficiency (COP)* atau sertifikat keterampilan pada Lembaga diklat PT Etsi Utama Maritim Training Center antara lain:
 - a) *Basic Oil and Chemical Tanker*
 - b) *Basic Liquefied Gas Tanker*
 - c) *Advanced Oil Tanker*
 - d) *Advanced Chemical Tanker*
 - e) *Advanced Liquefied Gas Tanker*
 - f) *Security Awareness Training*
 - g) *Security Awareness Training for Seafarers with Designated Security*
 - h) *Ship Security Officer*
 - i) *Crowd Management Training*
 - j) *Crisis Management and Human Behaviour Training*
 - k) *International Maritime Dangerous Goods Code*
 - l) *Medical Emergency First Aid*
 - m) *Medical Care*

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Usman (2011) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan. Menurut Suyadi Prawisosesntono (2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut usman (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu 1) kemampuan mereka, 2) motivasi kerja, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerja yang mereka lakukan, dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Handoko (2012) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi,kehidupan politik,social,budaya dan agama.
- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas,pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja,keadaan fisik,etis kerja, dan motivasi kerja
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisas dan kepemimpinan.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Richard I. Henderson (dalam Handoko, 2012) menjelaskan bahwa dimensi kinerja karyawan adalah kualitas-kualitas atau suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Dari teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variable dari Sedarmayanti (2014) yang meliputi dimensi dan indicator sebagai berikut :

- 1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator dari dimensi ini adalah:
 - a) Hasil kerja yang diperoleh
 - b) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - c) Manfaat hasil kerja

- 2) *Promptness* (ketepatan waktu), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikator dari dimensi ini adalah:
 - a) Penataan rencana kerja
 - b) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
 - c) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas

5. **Kompetensi**

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karena perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi. Menurut Robbins (2001:46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Veitzal Rivai (2004:277) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu :

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan Tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (*Intelligence Quotient*) juga berhubungan dengan EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosional. Ada tujuh dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu : (a) Kecerdasan numeric yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat; (b) pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain; (c) kecepatan konseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; (d) penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut; (e) penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument; (f) visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah; (g) ingatan, yaitu kemampuan untuk menahan dan mengenang Kembali pengalaman masa lalu

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dapat diukur berdasarkan lima karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Menurut Vathonphas dan Thaingam (2007:49) karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik; (b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental; (c) Perangai atau Sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau

situasi; (d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau *imafe* diri dari seseorang.

B. TEORI

1. Awak Kapal

Menurut UU No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran: Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

2. Anak Buah Kapal (ABK)

Anak Buah Kapal (ABK) adalah semua orang yang bekerja di kapal, yang bertugas mengoprasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya, terkecuali Nahkda. Menurut UU no. 13 tahun 2003 pasal 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu, melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan Masyarakat.

3. Pelaut

Menurut Peraturan Presiden No.7 Tahun 2000 tentang Kepalautan: Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal.

4. Pendidikan dan Pelatihan Kepelautan

Menurut Peraturan Menteri No.70 Tahun 2013 pasal 1 ayat (2) tentang Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut: Pendidikan dan Pelatihan Kepalautan selanjutnya disingkat Diklat Kepalautan adalah diklat kepelautan untuk mencapai Tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan jenis kompetensi untuk pengawakan kapal niaga.

5. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepelautan

Menurut Peraturan Menteri No.70 Tahun 2013 pasal 1 ayat (5) tentang Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut: Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepelautan adalah Lembaga diklat yang dikelola oleh pemerintah atau Masyarakat dalam menyelenggarakan program diklat keahlian dan/atau keterampilan pelaut yang sesuai ketentuan perundang-undangan.

6. Pengesahan (*Approval*)

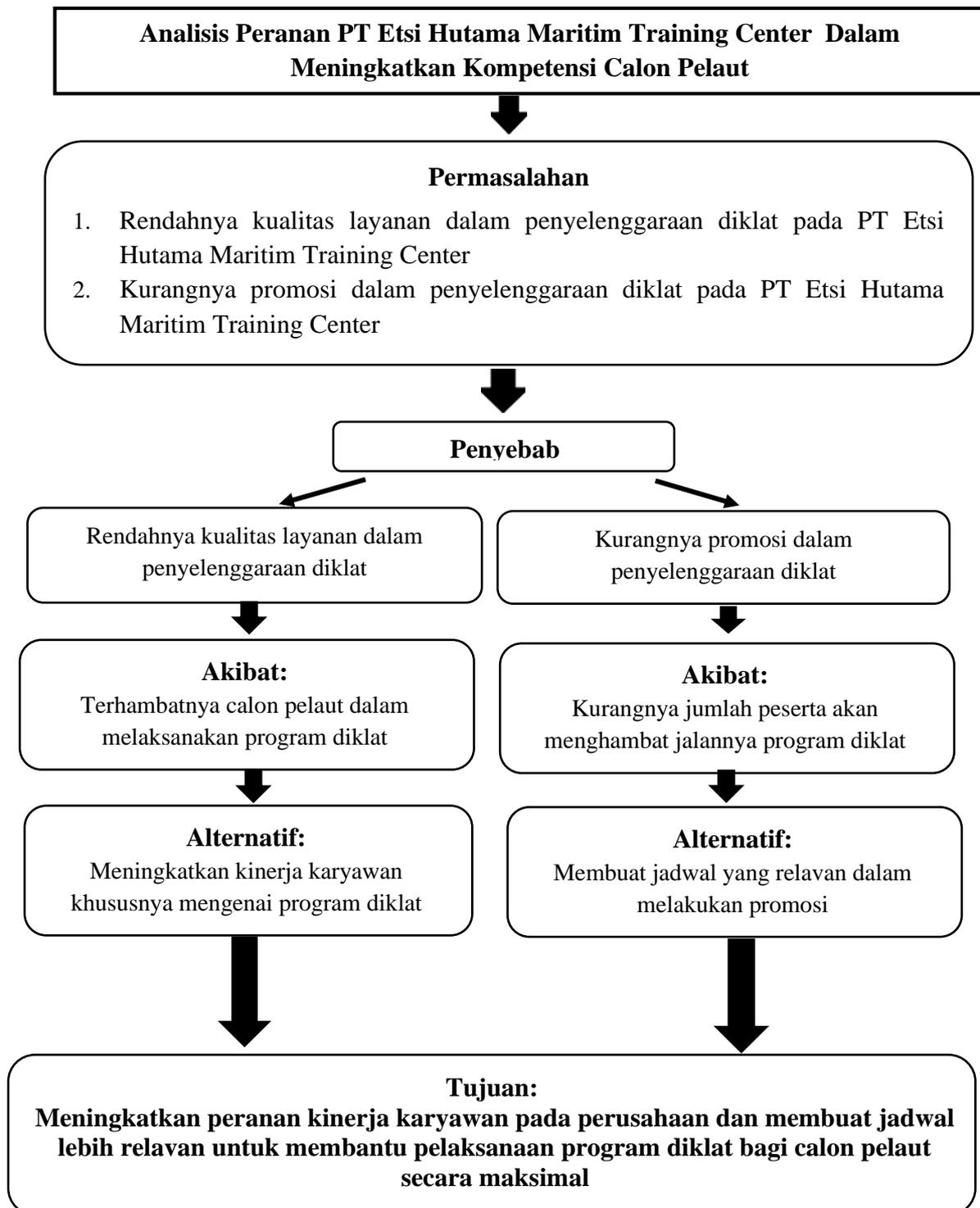
Menurut Peraturan Menteri No.70 Tahun 2013 pasal 1 ayat (3) tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut: Pengesahan (*approval*) adalah pengakuan program diklat, simulator, laboratorium, bengkel kerja, pengalaman di kapal latih, masa layer, buku catatan pelatihan serta entuk pengakuan lainnya terkait peraturan ini yang diterbitkan oleh direktorat jendral perhubungan laut.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:93) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penelitian yang menyajikan hubungan antara variable satu dengan lainnya dari penelitian dan diperoleh dari penjabaran tujuan Pustaka. Penelitian ini menjelaskan tentang apakah ada peranan PT Etsi Utama Maritim Training Center Dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Pelaut.

Agar dapat memahami alur pikir penelitian perlu adanya pemikiran yang jelas, dari uraiain teori diatas maka dapat dijelaskan suatu kerangka pemikiran yang jelas sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kerangka Berpikir
KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk dapat menguraikan beberapa permasalahan dalam penulisan skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA) di perusahaan PT ETSI HUTAMA MARITIM TRAINING CENTER (HTMTC) selama 12 bulan terhitung mulai 07 Agustus 2023 – 07 Agustus 2023.

2. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang menjadi pelaksanaan penelitian tersebut adalah pada perusahaan PT ETSI HUTAMA MARITIM TRAINING CENTER (HTMTC) yang beralamatkan, Jl. TMP. Kalibata No. 1 Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan Jakarta Selatan. Adapaun data perusahaan sebagai berikut :

Nama : PT ETSI HUTAMA MARITIM TRAINING CENTER
(HTMTC)

Alamat : Jl. TMP. Kalibata No. 1 Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan

Telepon : 62 821-2121-0049

B. METODOLOGI PENDEKATAN

1. Metode Pendekatan Deskriptif

Metode pendekatan deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai fenomena atau masalah tertentu melalui pengumpulan dan analisis data non-numerik. Penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konteks, proses, dan pengalaman individu atau kelompok. Menurut John W. Creswell (2014), menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah proses penyelidikan yang memahami masalah manusia atau berdasarkan pandangan yang kompleks dan holistik.

C. SUMBER DATA

Menurut pendapat Sekaran dan Bougie (2016), sumber data adalah asal informasi atau bahan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian mereka.

Dari pengertian diatas pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis ketika melaksanakan penelitian sebagai pendukung penulisan skripsi dengan judul “ANALISIS PERANAN PT ETSI HUTAMA MARITIM TRAINING CENTER DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CALON PELAUT”, membagi dalam dua data menurut sumber datanya yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2021), menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik dari objek penelitian maupun responden.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau data pertama yang diperoleh langsung. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi dalam bentuk file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden. Responden yaitu orang yang dijadikan objek penelitian untuk sebagai sarana mendapatkan informasi maupun data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Data sekunder yang diperoleh penulis dari sumbernya yang diteliti. Sumber data sekunder berbentuk catatan atau dokumen perusahaan, internet, situs web dan sejenisnya.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Teknik ini sangat penting dalam penelitian karena kualitas data dikumpulkan akan sangat menentukan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Menurut David W. Cravens (2020), pengumpulan data merupakan proses yang krusial dalam penelitian. Proses ini merupakan Langkah awal untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk mengetahui lebih lanjut berikut teknik pengumpulan data yang penulis gunakan.

1. Teknik *Observasi*

Penulis melakukan pengamatan secara langsung dengan cara melakukan praktek darat (PRADA) di PT. Etsi Utama Maritim Training Center selama 1 (satu) tahun. Sehingga data-data yang dikumpulkan sesuai dengan kenyataan yang ada. Menurut Creswell dan Creswell (2021), teknik observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti mengamati dan mencatat perilaku serta kejadian sebagaimana mereka terjadi secara alami, tanpa manipulasi atau intervensi. Observasi dilakukan secara partisipatif atau non-partisipatif.

2. *Dokumentasi*

Menurut Bowen (2020), dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan materi documenter yang sudah ada sebagai sumber data utama. Dokumen-dokumen ini digunakan untuk memberikan konteks, dan detail tambahan dalam penelitian kualitatif.

3. Teknik Komunikasi Tidak Langsung (*Kuesioner*)

Menurut Johnson dan Turner (2022), menekankan bahwa kuesioner adalah alat penting untuk mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif secara efisien. Kuesioner dirancang dengan baik memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan representative untuk validitas penelitian.

E. SUBJEK PENELITIAN

Populasi yang diambil oleh peneliti yaitu dari jumlah calon pelaut yang mendaftar program diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center yang dilakukan oleh penulis selama 1 (satu) tahun dalam kurun waktu dalam bulan 07 Agustus 2022 – 07 Agustus 2023.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data adalah metode dan prosedur yang digunakan untuk mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian untuk memperoleh kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan. Menurut Sekaran dan Bougie (2020), teknik analisis data adalah proses mengaplikasikan teknik-teknik statistik atau logika untuk menggambarkan, meringkas, dan mengevaluasi data. Analisis ini dapat mencakup analisis deskriptif untuk menggambarkan data, analisis inferensial untuk membuat Kesimpulan tentang populasi dari sampel, dan analisis kualitatif untuk memahami makna data yang kompleks. Untuk itulah dalam penelitian skripsi ini, penulis mengambil Langkah teknis analisis dengan menggunakan teknik analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat*).

1. *Strength*

Menurut David Ulrich (2021), strength dalam konteks organisasi adalah kemampuan atau kompetensi yang dimiliki organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif dalam industri atau pasar. Analisis data ini merujuk pada objek tertentu mengenai kekuatan yang ada di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

2. *Weakness*

Menurut Hill, Jones, dan Schiling (2021), kelemahan adalah keterbatasan internal yang mengurangi kemampuan organisasi untuk mengeksploitasi peluang eksternal dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Kelemahan dapat mencakup masalah manajemen, keterbatasan sumber daya, dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Analisis ini merujuk pada objek tertentu mengenai kelemahan yang ada di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

3. *Oppurtunities*

Menurut Whetten dan Cameron (2021), peluang adalah kondisi eksternal yang dapat dieksploisai oleh organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan mendapatkan keuntungan kompetitif. Peluang sering kali muncul dari perubahan eksternal, seperti perubahan teknologi, pasar, atau regulasi. Analisis ini merujuk pada objek tertentu mengenai peluang yang ada di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

4. *Threat*

Menurut Stalings dan Brown (2022), ancaman adalah setiap keadaan, kejadian, atau orang yang memiliki potensi untuk menyebabkan kerugian pada asset atau sistem informasi. Ancaman dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal dan dapat bersifat sengaja atau tidak sengaja. Analisis ini merujuk pada objek tertentu mengenai kelemahan yang ada di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

Dalam mengatasi peranan dalam meningkatkan kompetensi calon pelaut pada PT Etsi Utama Maritim Training Center diperlukan suatu analisa yang mendalam. Teknik analisa yang dapat digunakan adalah dengan melakukan pengamatan langsung dan dengan menganalisa dokumen-dokumen hasil dari penyelenggaraan diklat. Dari data-data tersebut, kita dapat mencari detailnya dalam studi dokumentasi yang dilakukan di perusahaan. Dari data yang didapat kemudian dimasukkan dalam analisis lebih lanjut dengan menggunakan *internal strategic*

factors analysis summary (IFAS) dan *external strategic factors analysis summary* (EFAS). Dari analisis tersebut kemudian dijadikan acuan dalam melakukan analisis *strength, weakness, opportunities* dan *threads* (SWOT).

1. *Internal Strategic Factors Analysis Summary* (IFAS)

Matriks IFAS (Internal Factors Analysis) digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan dari faktor-faktor internal yang terdapat pada perusahaan. Matriks IFAS menggambarkan kondisi internal perusahaan yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan yang dihitung berdasarkan rating dan bobot.

Tabel 3,1
Internal Strategic Factors Analysis
Summary (IFAS)

Faktor Strategi Internal	bobot	rating	Nilai Skor
Kekuatan	X	X	X
Jumlah	X	X	X
Kelemahan	X	X	X
Jumlah	X	X	X
Total	X	X	X

Matriks Evaluasi faktor internal mempunyai beberapa tahapan dalam penyusunannya yaitu :

- a. Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan dalam kolom.
- b. Beri bobot masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 0,0 (tidak penting) hingga 1,0 (paling penting).
- c. Dengan rentang skor strategi hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outstanding*), 3,0 (*good*), 2,0 (*good enough*), dan 1 (*poor*), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi suatu objek yang bersangkutan.
- d. Untuk penentuan rata-rata rating diambil dari penelitian para responden yang diwawancarai atau mengisi kuesioner.

- e. Jumlah skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan bagi suatu objek yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana suatu objek tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis internalnya. Skor total ini dapat digunakan untuk membandingkan suatu objek tertentu dengan objek yang lainnya dalam suatu hal yang sama.

2. *Eksternal Strategic Factors Analysis Summary (EFAS)*

Matriks EFAS (Eksternal Factors Analysis) digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan dari faktor-faktor eksternal yang terdapat pada perusahaan matriks EFAS menggambarkan kondisi eksternal perusahaan yang terdiri dari peluang dan ancaman yang dihitung berdasarkan bobot dan rating.

Tabel 3,2

Eksternal Strategic Factors Analysis Summary (EFAS)

Faktor Strategi Eksternal	bobot	rating	Nilai Skor
Kekuatan	X	X	X
Jumlah	X	X	X
Kelemahan	X	X	X
Jumlah	X	X	X
Total	X	X	X

Matriks Evaluasi faktor internal mempunyai beberapa tahapan dalam penyusunannya yaitu :

- a. Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan dalam kolom.
- b. Beri bobot masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 0,0 (tidak penting) hingga 1,0 (paling penting).
- c. Dengan rentang skor strategi hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outstanding*), 3,0 (*good*), 2,0 (*good enough*), dan 1 (*poor*), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi suatu objek yang bersangkutan.

- d. Untuk penentuan rata-rata rating diambil dari penelitian para responden yang diwawancarai atau mengisi kuesioner.
- e. Jumlah skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan bagi suatu objek yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana suatu objek tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis internalnya. Skor total ini dapat digunakan untuk membandingkan suatu objek tertentu dengan objek yang lainnya dalam suatu hal yang sama.

3. *Matriks SWOT*

Analisis SWOT adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor guna menyusun strategi perusahaan, dengan logika untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kelemahan dan ancaman secara bersamaan. pengambilan Keputusan strategis selalu melibatkan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perencana strategis perlu menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) dalam konteks kondisi saat ini, yang disebut analisis situasi. Salah satu model analisis situasi yang paling populer adalah SWOT.

Matriks SWOT dapat menghasilkan 4 (empat) set kemungkinan alternatif strategi, yaitu :

a. Strategi SO

Strategi ini dibuat berdasarkan suatu objek yang diamati. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan seluruh kekuatan yang berasal dari dalam dan peluang yang berasal dari luar. Dengan strategi ini maka hasil yang paling optimal akan dapat dicapai dengan mudah.

b. Strategi ST

Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki suatu objek untuk mengatasi ancaman-ancaman yang ada. Kekuatan adalah kunci untuk mencapai suatu proses yang optimal. Ancaman dari luar harus segera diatasi atau dihindari agar tidak menjadi penghambat. Dengan menerapkan strategi

ini maka hasil dari suatu proses yang dilakukan akan menjadi lebih optimal.

c. Strategi WO

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang-peluang yang ada dari luar disertai dengan cara meminimalkan kelemahan-kelemahan yang dimiliki yang berasal dari dalam. Kelemahan yang berasal dari dalam dengan segera diperbaiki agar pada saat-saat tertentu tidak menghambat dalam kelancaran suatu proses dan peluang yang berasal dari luar dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin. Dengan melakukan strategi ini hasil yang lebih optimal akan dapat tercapai.

d. Strategi WT

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan-kelemahan yang ada serta menghindari ancaman ancaman yang berasal dari luar. Semua faktor- faktor yang ada harus diidentifikasi dan dianalisis dengan baik agar penanganannya dapat dilakukan semaksimal mungkin dan dapat tercapainya hasil yang lebih optimal. Strategi ini perlu dilakukan agar dalam pelaksanaan suatu proses pertemuan kelemahan dan ancaman yang ada dapat dengan segera dihindari dan diatasi sehingga tidak menjadi situasi yang tidak diharapkan oleh berbagai pihak. Untuk mempermudah memahami dalam menganalisis data menggunakan metode SWOT maka dibuat diagram analisis SWOT sebagai berikut:

Tabel 3.3
Matriks SWOT

<p align="center">INTERNAL</p> <p align="center">EKSTERNAL</p>	<p align="center">STRENGTH (S)</p> <p>Tentukan faktor kekuatan-kekuatan internal</p>	<p align="center">WEAKNESS (W)</p> <p>Temukan faktor kelemahan-kelemahan internal</p>
<p align="center">OPPORTUNITIES (O)</p> <p>Tentukan faktor peluang-peluang eksternal</p>	<p align="center">STRATEGI SO</p> <p>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang</p>	<p align="center">STRATEGI WO</p> <p>Ciptakan strategi memperbaiki kelemahan untuk memanfaatkan peluang.</p>
<p align="center">THREATS (T)</p> <p>Tentukan faktor ancaman-ancaman eksternal</p>	<p align="center">STRATEGI ST</p> <p>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman</p>	<p align="center">STRATEGI WT</p> <p>Ciptakan strategi yang memperbaiki kelemahan dan menghindari ancaman</p>



Bagan 3.1
Diagram Analisis SWOT

Keterangan:

- Kuadran 1** : Ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan karena memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung strategi yang agresif.
- Kuadran 2** : Meskipun menghadapi berbagai ancaman tetapi masih mempunyai kekuatan dari segi internalnya. Strategi yang diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi.
- Kuadran 3** : Adanya suatu peluang tetapi dilain pihak menghadapi kelemahan internal. Fokus strategi ini adalah meminimalkan masalah internal sehingga dapat merebut peluang yang besar.
- Kuadran 4** : Ini merupakan yang sangat tidak menguntungkan yaitu menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal. Strategi yang digunakan adalah defensif

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT Etsi Utama Maritim Training Center merupakan anak perusahaan dari PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI) yang beroperasi untuk layanan pelatihan standar internasional bagi personel maritim lokal. Program pembelajaran untuk personel maritim telah efektif di PT Etsi Utama Maritim Training Center telah efektif pada September 2021, dengan hadirnya empat program pembelajaran, kini jumlah program maritim dan pembelajaran di PT Etsi Utama Maritim Training Center telah meningkat menjadi 15 pelatihan dengan standar *STCW* (standar sertifikasi internasional) dan jenis pelatihan lainnya. Selain penambahan program pembelajaran di masa mendatang PT Etsi Utama Maritim Training Center menambahkan 6 program Pendidikan dan pelatihan tambahan untuk Pendidikan dan pelatihan dasar.

Adapun visi dari PT Etsi Utama Maritim Training Center yaitu: *“Menjadi Center of Excellence dari Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia Terpercaya Dalam Bidang Kepelautan Yang Berkualitas Tinggi di Indonesia,”* dengan misi:

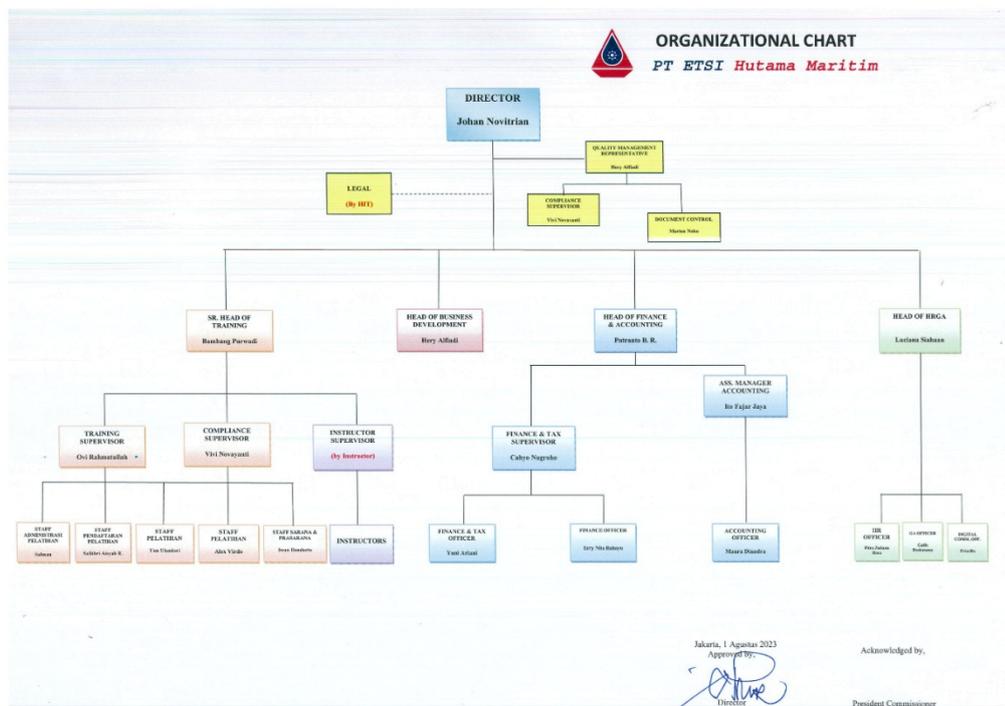
- a. Menyelenggarakan Pelatihan Keterampilan Khusus Pelaut.
- b. Penguatas Lembaga melalui pengembangan jaringan kerja sama pelatihan dengan pihak-pihak yang relavan.

Dalam mencapai visi & misi tersebut PT Etsi Utama Maritim Training Center melakukan strategi:

- a. Penguatan kualitas instruktur pelatihan dan SDM pendukung secara berkesinambungan
- b. Memutakhirkan dan meningkatkan metode pelatihan secara terus menerus
- c. Menjaga kesesuaian kurikulum, silabus, material pelatihan, sarana prasarana dan pelayanan
- d. Menjaga kenyamanan seluruh fasilitas pelatihan
- e. Pengakuan kualitas Lembaga dari pihak-pihak yang berwenang dan kredibel

2. Struktur organisasi PT Etsi Utama Maritim Training Center

Gambar 4.1



Untuk menjamin agar setiap divisi dapat berjalan dengan lancar dan efisien, maka setiap divisi perlu mempunyai tugas masing-masing dan rasa persatuan yang kuat. Berikut adalah tugas dan masing-masing dari berbagai divisi:

a. Direktur

Direktur adalah seorang individu yang menduduki posisi manajerial tertinggi dalam suatu organisasi, perusahaan, atau Lembaga. Tugas seorang direktur mencakup:

- 1) Pengambilan Keputusan strategis, serta menentukan arah dan strategi jangka Panjang
- 2) Hubungan eksternal dengan menjaga hubungan dengan pemegang kepentingan seperti investor, mitra bisnis, dan komunitas

b. *QMR (Quality Management Representative)*

Individu yang ditunjuk oleh manajemen tertinggi suatu organisasi untuk mengawasi dan memastikan implementasi serta pemeliharaan sistem manajemen mutu. Tugas-tugas utama seorang QMR meliputi:

- 1) Mengelola sistem manajemen mutu dan memastikan bahwa sistem manajemen mutu (QMS) sesuai dengan standar yang berlaku
- 2) Audit internal dan mengoordinasikan audit internal untuk memastikan bahwa sistem manajemen mutu dijalankan dengan benar dan efektif
- 3) Melaksanakan tinjauan manajemen untuk menilai kinerja sistem manajemen dan mencari peluang perbaikan

c. *Compliance supervisor*

Compliance supervisor memainkan peran kunci dalam menjaga integritas dan reputasi perusahaan dengan memastikan bahwa semua kegiatan operasional berjalan sesuai dengan standar hukum dan etika yang diterapkan. Tugas seorang *compliance supervisor* mencakup:

- 1) Pengawasan dan monitoring serta memantau perusahaan untuk memastikan bahwa semua aktivitas sesuai dengan peraturan dan kebijakan internal
- 2) Mengawasi pelaksanaan kebijakan dan prosedur operasional standar (SOP)
- 3) Melakukan audit kepatuhan internal untuk mengidentifikasi potensi risiko dan pelanggaran

d. *Head of Training*

Head of Training adalah posisi manajerial yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengarahkan semua aktivitas pelatihan dalam suatu organisasi. Berikut adalah tugas dari seorang *Head of Training*:

- 1) Merancang dan mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan
- 2) Menyusun kurikulum pelatihan yang mencakup berbagai aspek keterampilan
- 3) Mengorganisir dan mengkoordinasi pelaksanaan sesi pelatihan

e. *Head of Business Devalopment*

Head of Busisness Devalopment adalah posisi seinor dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola inisiatif pengembangan bisnis. Orang yang memegang posisi ini memainkan peran dalam merumuskan strategi untuk pertumbuhan bisnis dan ekspansi pasar. Berikut adalah beberapa tugas utama dari seorang *Head of Business Devalopment*:

- 1) Merumuskan dan mengimplementasikan strategi jangka Panjang untuk pengembangan bisnis
- 2) Melakukan riset pasar untuk mengidentifikasi peluang
- 3) Membangun dan memelihara hubungan klien, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya

f. *Head of Finance and Accounting*

Head of Finance and Accounting adalah posisi dalam departemen keuangan dan akuntansi sebuah perusahaan. Orang yang menduduki posisi ini bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, penyusunan laporan keuangan serta pengendalian dan perencanaan keuangan organisasi. Berikut adalah tugas dari *Head of Finance and Accounting* :

- 1) Mengelola arus kas perusahaan
- 2) Menyusun dan mengawasi anggaran tahunan

- 3) Memastikan penggunaan sumber daya keuangan yang efisien

g. *Training Supervisor*

Training Supervisor adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola program pelatihan dalam suatu organisasi. Jabatan ini berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai kegiatan pelatihan. Berikut adalah tugas utama seorang *Training Supervisor*:

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi
- 2) Merancang dan mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- 3) Menyusun materi pelatihan, modul, dan sumber daya lainnya.

h. *Instructor Supervisor*

Seorang *Instruktur Supervisor* memiliki peran dalam memastikan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Dengan mengelola instruktur, menyediakan pembinaan, dan mengawasi proses pembelajaran, mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Tugas seorang *Instruktur Supervisor* meliputi:

- 1) Menyediakan pelatihan dan pembinaan kepada instruktur untuk meningkatkan keterampilan pengajaran mereka
- 2) Mengembangkan program pengembangan profesional untuk instruktur
- 3) Melakukan evaluasi terhadap kinerja instruktur secara berkala

i. *Staff Pelatihan*

Staff Pelatihan adalah posisi dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Tugas yang terkait ini bervariasi tergantung pada kebutuhan spesifik yaitu:

- 1) Membantu dalam perencanaan pelatihan
- 2) Menghadiri dan mendukung sesi pelatihan sebagai fasilitator atau sebagai asisten untuk instruktur
- 3) Mengumpulkan data evaluasi peserta pelatihan, menganalisis hasilnya, dan menyusun laporan evaluasi untuk membantu meningkatkan efektifitas program pelatihan di masa mendatang.

Penulis menjelaskan Langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center ketika ada peserta yang ingin mendaftar diklat serta prosedur pelayanan penerimaan peserta diklat keterampilan khusus pelaut (DKKP), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pendaftaran di loket, dengan ketentuan:
 - 1) Peserta diklat DKKP melaksanakan pendaftaran di ruang pendaftaran
 - 2) peserta mengisi formulir pendaftaran di ruang pendaftaran
 - 3) peserta menyerahkan berkas pendaftaran DKKP sesuai dengan program diklat yang diambil
 - 4) waktu yang dibutuhkan 5 (lima) menit

- b. Verifikasi persyaratan dengan ketentuan :
 - 1) Petugas memeriksa berkas pendaftaran diklat
 - 2) Jika tidak memenuhi syarat berkas akan dikembalikan
 - 3) Jika memenuhi syarat, berkas diterima
 - 4) Waktu yang dibutuhkan 15 (lima belas) menit

- c. Menerima slip pembayaran di ruang administrasi, dengan ketentuan:
 - 1) Peserta yang memenuhi persyaratan diberikan slip pembayaran oleh petugas
 - 2) Petugas menjelaskan biaya yang harus dikeluarkan sesuai dengan jenis diklat yang diambil dan dibayarkan melalui bank yang ditunjuk
 - 3) Waktu yang dibutuhkan 5 (lima) menit

- d. Melakukan pembayaran di bank yang ditunjuk, dengan ketentuan :
 - 1) Melakukan pembayaran yang ditunjuk.
 - 2) Peserta menerima bukti pembayaran.
 - 3) Waktu yang dibutuhkan 15 (lima belas) menit.

- e. Menyerahkan bukti pembayaran di ruang administrasi dan menerima jadwal KBM, dengan ketentuan:
 - 1) Petugas menyerahkan bukti pembayaran di ruang administrasi.
 - 2) Petugas memberikan jadwal KBM ke peserta sesuai dengan jenis diklat yang diambil.
 - 3) Waktu yang dibutuhkan 12 (dua belas) menit.

- f. Kegiatan belajar dan mengajar, dengan ketentuan:
 - 1) Peserta diklat mengikuti KBM sesuai jadwal diklat.
 - 2) Waktu yang dibutuhkan sesuai kursil masing-masing jenis diklat yang diambil.

- g. *Post test*, dengan ketentuan
 - 1) Setelah KBM selesai peserta melaksanakan *post test*.
 - 2) Peserta yang dinyatakan lulus *post test*.
 - 3) Waktu yang dibutuhkan 60 (enam puluh) menit.

- h. *Menunggu* sertifikat, dengan ketentuan:
 - 1) Setelah mengikuti KBM dan dinyatakan lulus *post test* peserta menunggu penerbitan sertifikat

- i. Pengambilan sertifikat bisa dilakukan di ruang pendaftaran

B. ANALISIS DATA

Setelah dianalisa permasalahan yang ada sesuai dengan keadaan penulis saat melakukan Praktek di PT Etsi Utama Maritm Training Center. Berikut akan dibahas

mengenai pembahasan rumusan masalah yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Apa penyebab kurangnya tingkat layanan dalam penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center?

Kurangnya evaluasi dan umpan balik dari peserta dapat menghambat perbaikan dan pengembangan program pelatihan menjadi salah satu penyebab kurangnya tingkat layanan pada PT Etsi Utama Maritim Training Center. Karena tanpa mendapatkan umpan balik dari peserra, PT Etsi Utama Maritim Training Center akan menyebabkan masalah dalam penyelenggaraan diklat mereka, serta pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center tidak menyadari masalah kelemahan dalam penyelenggaraan diklat mereka, sehingga sulit untuk melakukan perbaikan yang diperlukan.

Perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah, atau perubahan dalam kebutuhan ini juga dapat mempengaruhi penyelenggaraan diklat. PT Etsi Utama Maritim Training Center perlu beradaptasi dengan perubahan-perubahan ini dan memastikan bahwa program pelatihan mereka tetap relevan dan efektif.

2. Apa penyebab kurangnya promosi dalam penyebab penyelenggaraan diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center?

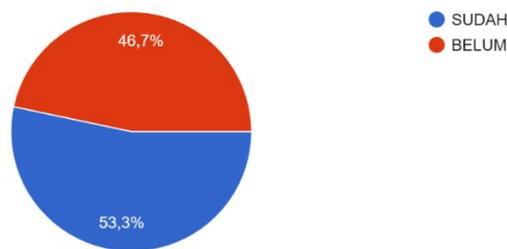
Penyebab kurangnya promosi adalah pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center tidak memiliki strategi yang efektif untuk menjangkau audiens potensial. Ini bisa mencakup kurangnya pemasaran online atau offline yang terarah, kurangnya penggunaan media sosial, atau kurangnya hubungan dengan pihak-pihak terkait dalam industri maritim untuk mempromosikan program pelatihan. Tanpa perencanaan promosi yang terstruktur, upaya promosi bisa menjadi tidak terkoordinasi dan tidak efektif. kurangnya promosi mengakibatkan menurunnya jumlah peserta yang masuk ke dalam diklat PT Etsi Utama Maritim Training Center

Untuk memudahkan penelitian, penulis menyajikan deskripsi tentang data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yang merupakan gambaran faktual sesuai dengan kejadian di lapangan. Pengumpulan data dalam penelitian

ini dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada peserta diklat yang mendaftar pada PT Etsi Utama Maritim Training Center mengenai adakah peranan dalam pelayanan diklat serta promosi yang dilakukan pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center sudah terealisasi dengan baik.

- 1) Apakah pelayanan yang dilakukan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center dapat diterima baik oleh para peserta calon diklat?

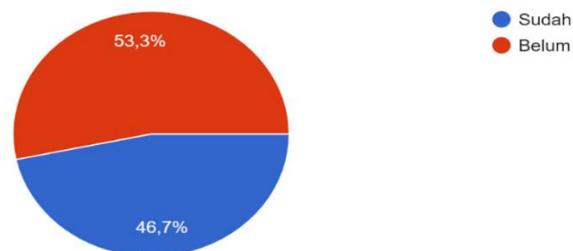
15 jawaban



Dari grafik di atas penulis menyimpulkan bahwa 15 responden ada 53,3% sudah dan 47,7% belum puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PT Etsi Utama Maritim Training Center mengenai penyelenggaraan diklat di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

- 2) Apakah promosi yang dilakukan oleh PT Etsi Utama Maritim Training Center sudah diterima di kalangan para pelaut?

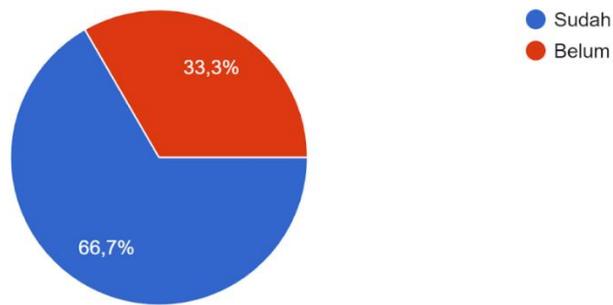
15 jawaban



Dari grafik di atas penulis menyimpulkan bahwa 15 responden ada 46,7% sudah mendapatkan informasi mengenai promosi dan dapat diterima dengan baik sedangkan 53,3% belum diterima dengan baik oleh para pelaut.

- 3) Apakah proses pelatihan yang diterapkan oleh PT Etsi Utama Maritim Training Center bisa diterima dengan baik oleh calon peserta diklat?

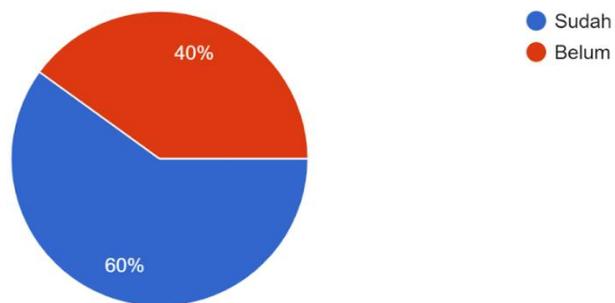
15 jawaban



Dari grafik di atas penulis menyimpulkan bahwa 15 responden ada 66,7% sudah mendapatkan proses pelatihan dari pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center dan dapat diterima dengan baik oleh peserta diklat, sedangkan 33,3% belum menerima proses pelatihan dengan baik yang diselenggarakan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center.

4) Bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan yang disediakan?

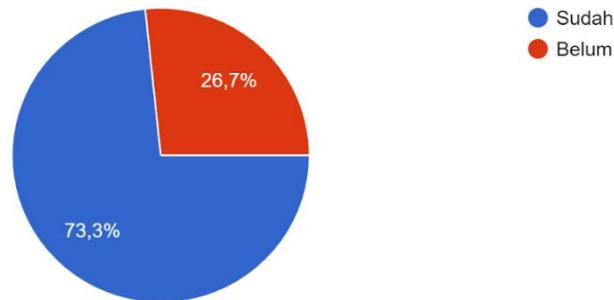
15 jawaban



Dari grafik di atas penulis menyimpulkan bahwa ada 15 responden ada 60% puas terhadap program pelatihan yang disediakan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center. Sedangkan ada 40% belum puas terhadap program pelatihan yang disediakan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center.

5) Sebarapa efektif pelatihan tersebut dalam meningkatkan kompetensi calon pelaut?

15 jawaban



Dari grafik di atas penulis menyimpulkan bahwa dari 15 responden ada 73,3% menyatakan sudah efektif pelatihan yang diterima oleh para peserta diklat, dan ada 26,7% belum menerima pelatihan secara efektif yang diselenggarakan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center.

Untuk pembahasan di atas, penulis menggunakan teknik analisis *Strenght, Weakness, Opportunities, and Threats* (SWOT). Berikut ini adalah pembahasan mengenai rumusan masalah yang telah ditentukan sebagai berikut:

a. *Strenght* (Kekuatan)

1) Fasilitas Pelatihan yang Memadai

PT Etsi Utama Maritim Training Center memiliki fasilitas pelatihan yang cukup lengkap, termasuk simulator dan alat praktek yang sesuai standar.

2) Instruktur Berkompetensi

Instruktur yang bekerja di pusat pelatihan ini memiliki kompetensi dan kualifikasi yang tinggi dalam bidang maritim, sehingga mampu memberikan pelatihan yang berkualitas.

3) Lokasi Strategis

Pusat pelatihan ini terletak di Lokasi yang mudah diakses, baik oleh peserta pelatihan maupun industri maritim di sekitarnya.

b. *Weakness* (Kelamahan)

1) Kurangnya Evaluasi dan Umpan Balik

Tidak adanya sistem evaluasi dan umpan balik yang rutin dari peserta, Sehingga menghambat proses perbaikan dan pengembangan program pelatihan.

2) Promosi yang Tidak Efektif

Strategi promosi yang kurang terstruktur dan kurangnya pemanfaatan media sosial menyebabkan rendahnya tingkat kesadaran dan partisipasi dari calon peserta.

3) Manajemen Waktu yang Tidak Optimal

Jadwal pelatihan yang sering tidak sesuai dengan kebutuhan peserta menyebabkan ketidakpuasan dan perununan minat untuk mengikuti pelaitan.

c. *Opportunities* (Peluang)

1) Peningkatan Kualitas Pelaut

Program-program baru ini akan meningkatkan kualitas pelaut melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi kualitas pelaut.

2) Jumlah Peserta yang Semakin Banyak

Jumlah peserta yang semakin banyak menjadikan peluang untuk memperkenalkan program diklat yang ada di PT Etsi Utama Maritim Training Center.

3) Kemitraan Strategis

Menjalin Kerjasama dengan perusahaan maritim besar dan institusi Pendidikan dapat membantu dalam meningkatkan kualitas program pelatihan dan menarik lebih banyak peserta.

d. *Threat (Ancaman)*

1) Minat peserta diklat yang rendah

Minat peserta diklat yang rendah disebabkan oleh lama memulainya diklat karena kurangnya jumlah peserta yang ada.

2) Persaingan dengan lembaga pelatihan yang sama

Banyaknya pusat pelatihan maritim lainnya juga menawarkan program serupa menimbulkan persaingan ketat dalam menarik peserta.

3) Menurunnya kepercayaan peserta diklat

Menurunnya kepercayaan peserta diklat dikarenakan lamanya memulai diklat karena jumlah peserta yang kurang.

Tabel 4.1
Matriks SWOT

<p>INTERNAL</p> <p>EKSTERNAL</p>	<p>STRENGTH (S)</p> <p>Faktor kekuatan internal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas pelatihan yang memadai 2. Instruktur berkompetensi 3. Lokasi strategis 	<p>WEAKNESS (W)</p> <p>Faktor kelemahan internal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya evaluasi dan umpan balik 2. Promosi yang tidak efektif 3. Manajemen waktu yang tidak optimal
<p>OPPORTUNITIES</p> <p>(O)</p> <p>Faktor peluang eksternal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas pelaut. 2. Banyaknya minat di bidang pelayaran. 3. Kemitraan strategis 	<p>SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan fasilitas yang memadai untuk menawarkan program pelatihan khusus serta meningkatkan kualitas pelaut. 2. Instruktur yang berpengalaman memberikan pengalaman baik untuk jumlah peserta yang semakin banyak pada saat ini. 3. Lokasi strategis serta kemitraan yang strategis menjadikan mudahnya akses menjalankan diklat serta memudahkan mendapatkan informasi. 	<p>WO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kurangnya evaluasi dan umpan balik menjadikan kelemahan bagi perusahaan sedangkan dengan adanya peningkatan kualitas pelaut menjadikan peluang bagi perusahaan untuk menawarkan produk mereka. 2. Dengan banyaknya minat di bidang pelayaran menjadikan promosi menjadi lebih efektif untuk melakukan pemasaran. 3. Memanfaatkan kemitraan strategis untuk melakukan pemasaran diklat memberikan waktu manajemen yang lebih optimal untuk melakukan

		pemasaran diklat pada perusahaan.
<p>THREATS (T)</p> <p>Faktor ancaman eksternal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya minat peserta diklat 2. Persaingan dengan pelatihan yang sama 3. Menurunnya kepercayaan peserta diklat. 	<p>ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meskipun memiliki fasilitas pelatihan yang memadai, namun dengan rendahnya minat peserta diklat menjadikan perusahaan harus lebih berusaha untuk memaksimalkan kinerja mereka. 2. Dengan adanya persaingan dengan pelatihan lain menjadikan perusahaan harus memiliki instruktur yang berpengalaman untuk memberikan pelatihan yang cukup menarik. 3. Lokasi yang strategis menjadikan perusahaan memiliki peluang untuk melakukan pelatihan namun dengan adanya penurunan kepercayaan peserta diklat menjadikan perusahaan harus lebih optimal dalam melakukan pemasaran diklat. 	<p>WT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya minat peserta diklat dan kurangnya evaluasi dan umpan balik menjadikan ancaman bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyiapkan pelatihan untuk karyawan dalam menghadapi ancaman yang ada. 2. Promosi yang tidak efektif serta persaingan dengan pelatihan lain menjadikan ancaman bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memanfaatkan peluang yang ada guna untuk meningkatkan kualitasnya. 3. Manajemen waktu yang tidak optimal. Serta penurunan kepercayaan peserta diklat menjadikan perusahaan harus lebih berusaha lagi untuk melakukan pemasaran diklat.

Dari pembahasan mengenai teknik analisis SWOT. Adapun Strateginya adalah :

a. Strategi *Strenght & Opportunities* (SO)

- 1) Pemanfaatan fasilitas memadai untuk menawarkan program pelatihan khusus serta meningkatkan kualitas pelaut.
- 2) Instruktur yang berkompotensi memberikan pengalaman baik untuk jumlah peserta yang semakin banyak pada saat ini.
- 3) Lokasi strategis serta kemitraan yang strategis menjadikan mudahnya akses menjalankan diklat serta memudahkan mendapatkan informasi.

b. Strategi *Strenght & Threat* (ST)

- 1) Meskipun memiliki fasilitas pelatihan yang memadai, namun dengan rendahnya minat peserta diklat menjadikan perusahaan harus lebih berusaha memaksimalkan kinerja mereka
- 2) Dengan adanya persaingan dengan pelatihan lain menjadikan perusahaan harus memiliki instruktur yang berpengalaman untuk memberikan pelatihan yang cukup menarik.
- 3) Lokasi yang strategis menjadikan perusahaan memiliki peluang untuk melakukan pelatihan namun dengan adanya penurunan kepercayaan peserta diklat menjadikan perusahaan harus lebih optimal dalam melakukan pemasaran diklat.

c. Strategi *Weakness & Opportunities* (WO)

- 1) Rendahnya minat peserta diklat dan kurangnya evaluasi dan umpan sedangkan dengan adanya peningkatan kualiatas pelaut menjadikan peluang bagi perusahaan untuk menawarkan produk mereka.
- 2) Dengan banyaknya minat di bidang pelayaran menjadikan promosi menjadi lebih efektif untuk melakukan pemasaran.

- 3) Memanfaatkan kemitraan strategis untuk melakukan pemasaran diklat memberikan waktu manajemen yang lebih optimal untuk melakukan pemasaran diklat pada perusahaan.

d. Strategi *Weakness & Threats* (WT)

- 1) Rendahnya minat peserta serta dan kurangnya evaluasi dan umpan balik menjadikan ancaman bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyiapkan pelatihan untuk karyawan dalam menghadapi ancaman yang ada.
- 2) Promosi yang tidak efektif serta persaingan dengan pelatihan lain menjadikan ancaman bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memanfaatkan peluang yang ada guna untuk meningkatkan kualitasnya.
- 3) Manajemen waktu yang tidak optimal serta penurunan kepercayaan peserta diklat menjadikan perusahaan harus lebih berusaha lagi untuk melakukan pemasaran diklat.

Dari pembahasan mengenai teknis analisis SWOT serta strateginya, adapun perhitungan nilai bobot dan rating matriks IFE dan EFE, yaitu :

Perhitungan Nilai Bobot dan Rating Matriks IFE dan EFE

Tabel 4.2

Faktor Strategi Internal

No	Faktor Internal Dominan	BOBOT (%)	RATING	BOBOT X RATING
STRENGTHS				
1	Fasilitas pelatihan yang memadai	0,337	3,53	1,19
2	Instruktur berkompetensi	0,326	3,40	1,11
3	Lokasi strategis	0,337	3,60	1,21

Sub Jumlah		1		3,51
WEAKNESS				
1	Kurangnya evaluasi dan umpan balik	0,337	2,67	0,90
2	Promosi yang tidak efektif	0,337	2,67	0,90
3	Manajemen waktu yang tidak optimal	0,326	2,47	0,81
Sub Jumlah		1		-2,60

Tabel 4.3
Faktor Strategi Eksternal

NO	Faktor Eksternal Dominan	BOBOT (%)	RATING	BOBOT X RATING
OPPORTUNITIES				
1	Peningkatan kualitas pelaut.	0,332	3,33	1,11
2	Banyaknya minat di bidang pelayaran.	0,336	3,53	1,19
3	Kemitraan strategis	0,332	3,33	1,11
Sub Jumlah		1		3,40
THREATS				
1	Rendahnya minat peserta diklat.	0,330	2,60	0,86
2	Persaingan dengan pelaiathan yang sama	0,340	2,40	0,82
3	Menurunnya kepercayaan peserta diklat	0,330	2,33	0,77
Sub Jumlah		1		-2,44

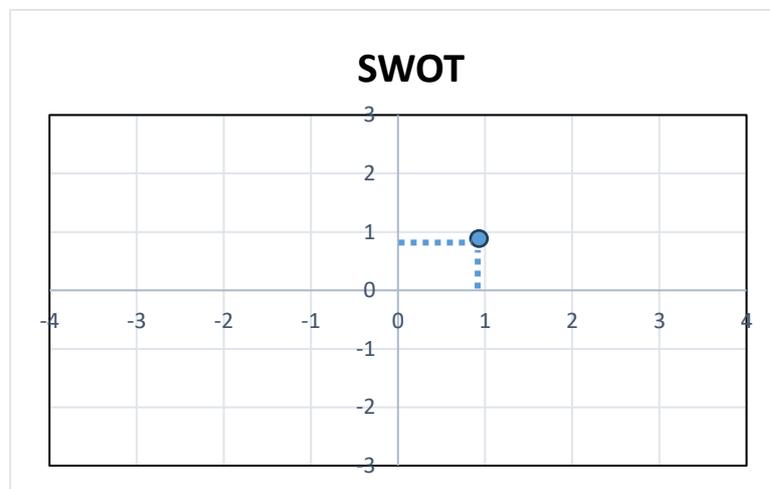
Tabel 4.4

Perhitungan Nilai Internal dan Eksternal

Faktor Internal	Faktor Eksternal
X – Kekuatan + Kelemahan	Y = Peluang + Ancaman
$X = 3,51 + (-2,60)$	$Y = 3,40 + (-2,44)$
$X = 0,91$	$Y = 0,96$

Tabel 4.5

Hasil Perhitungan Nilai Internal & Eksternal



Dari hasil perhitungan Perhitungan Nilai Bobot dan Rating Matriks IFE dan EFE, penulis menyimpulkan bahwa dari hasil nilai di atas $X = 0,91$ dan $Y = 0,96$ bahwa yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memanfaatkan kekuatan untuk mendapatkan peluang. Adapun strateginya adalah :

a. Strategi *Strenght & Opportunities* (SO)

- 1) Pemanfaatan fasilitas memadai untuk menawarkan program pelatihan khusus serta meningkatkan kualitas pelaut.
- 2) Instruktur yang berkompetensi memberikan pengalaman baik untuk jumlah peserta yang semakin banyak pada saat ini.

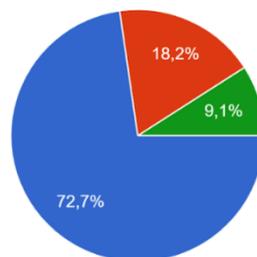
- 3) Lokasi strategis serta kemitraan yang strategis menjadikan mudahnya akses menjalankan diklat serta memudahkan mendapatkan informasi.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis di atas, penulis memberikan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan untuk menentukan alternatif pemecahan masalah yang ditentukan dari hasil perhitungan terkecil dari IFAS dan EFAS, yaitu :

1. Apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat layanan kepada para peserta diklat yang ingin mengikuti pelatihan di PT Etsi Utama Maritim Training Center?

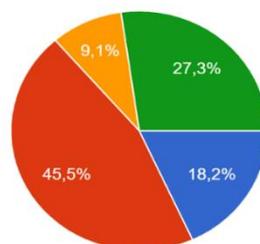
11 jawaban



- Melakukan evaluasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang tingkat pelayanan y...
- mengadakan program pelatihan kepada karyawan setiap 6 bulan mengenai hasil survei tingkat pelayanan yang diberika...
- meningkatkan pengetahuan karyawan tentang program diklat yang dimiliki
- menyediakan fasilitas kepada karyawan agar bisa bekerja lebih maksimal

2. Apa yang harus dilakukan oleh pihak PT Etsi Utama Maritim Training Center untuk melakukan promosi guna meningkatkan banyaknya jumlah peserta yang ingin mendaftar diklat?

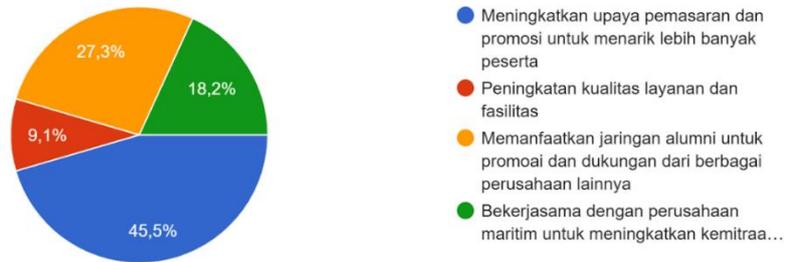
11 jawaban



- Memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mempromosikan diklat yang ada di perusahaan
- Melakukan promosi dengan melakukan kunjungan ke sekolah pelayaran swasta seperti SMK Pelayaran dengan akom...
- Menyediakan fasilitas kepada karyawan berupa hp dan laptop untuk berinovasi...
- Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dengan apa yang dikerjaka...

3. bagaimana perusahaan menghadapi tantangan yang saat ini dihadapi dengan berkurangnya jumlah peserta yang mendaftar diklat pada PT Etsi Utama Maritim Training Center ?

11 jawaban



Berdasarkan hasil di atas maka terdapat 3 alternatif pemecahan masalah, antara lain sebagai berikut :

1. Melakukan evaluasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang tingkat pelayanan yang lebih maksimal.

Penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk menjalankan evaluasi terhadap karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi ini diharapkan dapat memperbaiki aspek yang perlu ditingkatkan, sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan maksimal kepada pelanggan. Melalui evaluasi ini kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada tingkat kepuasan pelanggan dan efektivitas operasional perusahaan.

2. Melakukan promosi dengan melakukan kunjungan ke sekolah pelayaran swasta, seperti SMK Pelayaran dengan akomodasi dari perusahaan.

Perusahaan akan melaksanakan kegiatan promosi dengan mengadakan kunjungan ke berbagai sekolah pelayaran swasta. Langkah ini dapat meningkatkan visibilitas perusahaan dan menarik minat para siswa terhadap program yang ditawarkan oleh perusahaan.

3. Meningkatkan Upaya pemasaran dan promosi untuk menarik lebih banyak peserta.

Penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan pemasaran dan promosi kepada sekolah pelayaran atau mengikuti *job fair*, untuk

mendapatkan daya tarik dari pelaut atau siswa dari sekolah pelayaran. Jika berhasil menarik minat dari para pelaut atau siswa dari sekolah pelayaran sehingga memberikan hasil positif bagi perusahaan untuk menambah relasi yang lebih luas.

D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan alternatif pemecahan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis melakukan evaluasi kembali mengenai evaluasi pemecahan masalah tersebut dan hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Melakukan evaluasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang tingkat pelayanan yang lebih maksimal.
 - a. Keuntungan :
 - 1) Meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan dengan karyawan yang lebih berkualitas.
 - 2) Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Melakukan promosi dengan melakukan kunjungan ke sekolah pelayaran swasta, seperti SMK Pelayaran dengan akomodasi dari perusahaan.
 - a. Keuntungan :
 - 1) Memperluas jangkauan pasar potensial di kalangan para pelaut serta siswa sekolah pelayaran.
 - 2) Menyediakan kesempatan untuk langsung berinteraksi dengan calon pelaut, memberikan informasi yang lebih mendalam tentang layanan perusahaan, serta membangun kepercayaan melalui interaksi secara langsung.

3. Meningkatkan upaya pemasaran dan promosi untuk menarik lebih banyak peserta.
 - a. Keuntungan :
 - 1) Promosi yang efektif dapat memotivasi lebih banyak orang untuk mendaftar atau menghadiri acara, sehingga meningkatkan jumlah peserta.
 - 2) Memperluas basis pelanggan dengan menjangkau lebih banyak audiens potensial melalui berbagai saluran pemasaran dan promosi.

E. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan evaluasi pemecahan masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis melakukan pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Melakukan evaluasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang tingkat pelayanan yang lebih maksimal.
2. Melakukan promosi dengan menggunakan sosial media sebagai media bantu untuk meningkatkan jangkauan yang sulit dicapai oleh perusahaan, serta memanfaatkan media sosial menjadikan mudahnya akses oleh para pelaut untuk melakukan pendaftaran diklat.
3. Melakukan kerjasama oleh pihak lembaga diklat negri seperti STIP Jakarta. Sehingga dengan melakukan kerjasama oleh lembaga diklat negri akan menjadikan peluang bagi perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilaksanakan pada saat paktek darat (PRADA) di PT Etsi Utama Maritim Training Center dengan judul “Analisis Peranan PT Etsi Utama Maritim Training Center Dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Pelaut”. Penulis menarik kesimpulan dengan analisis SWOT sebagai alat bantu untuk memperluas dan mengembangkan visi dan misi suatu organisasi. Kunci keberhasilan didukung oleh sumber daya manusia, dukungan manajemen yang baik, serta kualitas dalam melakukan layanan yang baik.

Dari pembahasan di atas penulis menulis mendapatkan kesimpulan dari pembahasan di atas mengenai rumusan masalah yang telah didapatkan, menjadikan penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Rendahnya kualitas layanan dalam penyelenggaraan diklat dikarenakan kurangnya evaluasi dan umpan balik dari peserta sehingga dapat menghambat perbaikan dan pengembangan program pelatihan diklat pada perusahaan.
- b. Kurangnya promosi dalam penyelenggaraan diklat disebabkan oleh kurangnya strategi perusahaan dalam melakukan promosi, sehingga menyebabkan menurunnya jumlah peserta diklat yang menjadikan menurunnya profit perusahaan.

B. SARAN

Dari Kesimpulan penulis dapatkan pada permasalahan di atas dengan hasil analisis SWOT serta perhitungan matriks IFAS dan EfAS, penulis menarik saran sebagai berikut :

1. Menjalankan evaluasi terhadap tingkat layanan dengan tujuan meningkatkan tingkat layanan mereka. Evaluasi ini diharapkan dapat memperbaiki aspek yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan maksimal kepada pelanggan. Melalui evaluasi ini kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada tingkat kepuasan pelanggan dan efektivitas operasional perusahaan.
2. Melakukan pemasaran dan promosi melalui berbagai saluran media sosial, seperti instagram, linked, atau menyebar informasi melalui twiter serta telegram. Memanfaatkan penggunaan media sosial menjadikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan promosi secara efektif dan efisien. Karena dengan minimnya akomodasi menjadikan perusahaan dapat melakukan promosi secara terus menerus melalui media sosial.
3. Melakukan kerjasama dengan pihak lembaga diklat negri seperti STIP Jakarta, sehingga dengan melakukan kerjasama dengan lembaga diklat negri menjadikan peluang untuk perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, Mintzberg, Steiner dan Miner dalam Freddy Rangkut. (2012). Analisis SWOT. Teknik Kasus Bisnis, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bowen, M. & Kerr, M. E. (2020). Family evaluation: The role of the family as an emotional unit that governs individual behavior and development. Canada: Norton & Company.
- Cravens, David W., dan Nigel Piercy. 2006. Strategic Marketing, Edisi 8, New York: McGraw Hill.
- Creswell, J. W. (2021). Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W, 2014, Penelitian Kualitatif & Desain Riset, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- David A. Whetten, Kim S. Cameron (2021) Developing Management Skills
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Henderson, Richard I. 1994. Compensation Management : Rewarding Performance. Sixth Edition. Boston : Irwin Education Group, Inc.
- Hill, C. W., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2021). Strategic Management Theory 11th Edition. Stamford: Cengage Learning.
- Husaini, Usman. 2011. Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Huselid , M. E., Ulrich D, & Becker BE. (2021). Menghubungkan orang, strategi, dan kinerja. Jakarta: Harvard Business School Press
- Johnson, R. A., & Wichern, D. 2007. Applied Multivariate Statistical Analysis. New Jersey: Prentice Hall.
- Keraf, Gorys. 2004. Komposisi: Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa. Flores: Nusa Indah

- Lynn H. Turner. 2014. *Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Sekaran, Uma & Roger, Bougie. (2020). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. Asia Edition Hoboken : Wiley.
- Soekanto, Soejono. 2012 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman. Moh Uzer, 2011, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Vathanophas, V., & Thai-Ngam, J. (2007). *Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector*. *Contemporary Management Research*
- W. Stallings, (2022). *Data and Computer Communications*, 10th ed. Pearson
- STCW (1978), Standard of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers.*

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Sertifikat Pelatihan Diklat

<h1>Sertifikat</h1>	
Standar	SNI ISO 9001:2015
No. Registr. Sertifikat	824 100 15061
Pemilik Sertifikat:	PT ETSI Utama Maritim (Humpuss Trilogi Maritime Training Center) Jl. Taman Makam Pahlawan No. 1, Kalibata, Jakarta Selatan 12760, DKI Jakarta - Indonesia
Ruang Lingkup:	Pelayanan Pelatihan Maritim Sesuai Standar Nasional dan Internasional Termasuk Pengembangan Silabus dan Materi Pelatihan Terbukti bahwa persyaratan sesuai dengan SNI ISO 9001:2015 telah dipenuhi.
Masa Berlaku:	Sertifikat ini berlaku dari 07.03.2022 sampai 16.02.2025.
	07.03.2022
	 PT TÜV Rheinland Indonesia Menara Karya 10 th Fl. Jl. H. R. Rasuna Said Block X-5 Kav. 1-2, Jakarta

© TÜV, TÜEV and TUV are registered trademarks. Utilisation and application requires prior approval.

LAMPIRAN 2 : Approval diklat



SERTIFIKAT PENGESAHAN
CERTIFICATE OF APPROVAL

REPUBLIK INDONESIA
Republic of Indonesia

No. : SM.402/3/2/DK/2021

Diterbitkan menurut ketentuan
Issued under the provisions of the

KONVENSI INTERNASIONAL
TENTANG STANDAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTIFIKASI SERTA DINAS JAGA LAUT, 1978
BESERTA PERUBAHANNYA
INTERNATIONAL CONVENTION
FOR STANDARD OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS, 1978
AS AMENDED

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIRECTORATE GENERAL OF SEA TRANSPORTATION

DENGAN INI DINYATAKAN
THIS IS TO CERTIFY

HUMPUS TRILOGI MARITIME TRAINING CENTER

Jl. Taman Makam Pahlawan No. 1 Kalibata, Jakarta

TELAH DISETUJUI UNTUK PROGRAM DIKLAT
HAS BEEN APPROVED FOR PROGRAM OF EDUCATION AND TRAINING OF

Advance Code of Safety for Ship Using Gas or Other Low Flashpoint Fuels (IGF Code)

Isi, metode pengajaran dan evaluasi untuk setiap kandidat sesuai dengan persyaratan minimum yang ditetapkan dalam Reg V/3 Paragraph 8 STCW 1978 beserta perubahannya.
The contents, the methods of instruction and the evaluation of each candidate being in accordance with the minimum requirements set out in the Reg V/3 Paragraph 8 of STCW 1978 as amended.

TANGGAL PENERBITAN : 13 September 2021
DATE OF ISSUE

TANGGAL BERAKHIR : 12 September 2026
DATE OF EXPIRY

Validitas sertifikat ini tunduk pada terlaksananya Audit Tahunan. Sertifikat ini dapat ditunda/dibatalakan oleh Administrator ketika Audit Tahunan tidak dilaksanakan.
The validity of this certificate is subject to successful of the Surveillance Audit. The certificate could be withdrawn by the Administration when the Surveillance Audit is not requested.

An. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Ob. DIRECTOR GENERAL OF SEA TRANSPORTATION
DIREKTUR PERKAPALAN DAN KEPেলাUTAN
DIRECTOR OF SHIPPING AND SEAFARER


Capt. HERMANEA, S.H., M.M., M.Mar.

Lampiran 3 : Approval Diklat



Lampiran 4 : Approval diklat



SERTIFIKAT PENGESAHAN
CERTIFICATE OF APPROVAL

REPUBLIC INDONESIA
Republic of Indonesia

No.: SM.402/4/20/DK/2022

Diterbitkan menurut ketentuan
Issued under the provisions of the

KONVENSI INTERNATIONAL
TENTANG STANDAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTIFIKASI SERTA DINAS JAGA LAUT, 1978
BESERTA PERUBAHANNYA
FOR STANDARD OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS, 1978
INTERNATIONAL CONVENTION
AS AMENDED

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIRECTORATE GENERAL OF SEA TRANSPORTATION

DENGAN INI DINYATAKAN
THIS IS TO CERTIFY

PT. ETSI HUTAMA MARITIM (HUMPUSS TRILOGI MARITIME TRAINING CENTER)
Gd. Granadi Lt. 5 Sayap Selatan, Jl. H. R. Rasuna Said Blok X-1 Kav 8-9, Desa/Kelurahan Kuningan Timur, Kec.
Setiabudi, Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta 12950

TELAH DISETUJUT UNTUK PROGRAM DIKLAT
HAS BEEN APPROVED FOR PROGRAM OF EDUCATION AND TRAINING OF

The Basic Training for Oil and Chemical Tanker Cargo Operations Program

Isi, metode pengajaran dan evaluasi untuk setiap kandidat sesuai dengan persyaratan minimum yang ditetapkan dalam Bab V
Seksi A-V/1-1-1 STCW 1978 beserta perubahannya.
The contents, the methods of instruction and the evaluation of each candidate being in accordance with the minimum
requirements set out in the Chapter V Section A-V/1-1-1 of STCW 1978 as amended.

TANGGAL PENERBITAN : 15 Agustus 2022
DATE OF ISSUE
TANGGAL BERAKHIR : 14 Agustus 2027
DATE OF EXPIRY

Validitas sertifikat ini tunduk pada terlaksananya Audit Tahunan. Sertifikat ini dapat ditunda/dibatalkan oleh Administrator
ketika Audit Tahunan tidak dilaksanakan.
The validity of this certificate is subject to successful of the Surveillance Audit. The certificate could be withdrawn by the
Administration when the Surveillance Audit is not requested.

An. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Ob. DIRECTOR GENERAL OF SEA TRANSPORTATION
DIREKTUR PERKAPALAN DAN KEPেলাUTAN
DIRECTOR OF SHIPPING AND SEAFARER

H. Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E.

Lampiran 5 : Apporval Diklat



SERTIFIKAT PENGESAHAN
CERTIFICATE OF APPROVAL

REPUBLIK INDONESIA
Republic of Indonesia

No.: NM.402/5/6/DK/2022

Diterbitkan menurut ketentuan
Issued under the provisions of the

KONVENSI INTERNATIONAL
TENTANG STANDAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTIFIKASI SERTA DINAS JAGA LAUT, 1978
BESERTA PERUBAHANNYA
*INTERNATIONAL CONVENTION
FOR STANDARD OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS, 1978
AS AMENDED*

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIRECTORATE GENERAL OF SEA TRANSPORTATION

DENGAN INI DINYATAKAN
THIS IS TO CERTIFY

PT. ETSI HUTAMA MARITIM (HUMPUS TRILOGI MARITIME TRAINING CENTER)
Gd. Granadi Lt. 5 Sayap Selatan, Jl. H. R. Rasuna Said Blok X-1 Kav 8-9, Desa/Kelurahan Kuningan Timur, Kec.
Setiabudi, Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta 12950

TELAH DISETUJUI UNTUK PROGRAM DIKLAT
HAS BEEN APPROVED FOR PROGRAM OF EDUCATION AND TRAINING OF

The Security Training for Seafarer with Designated Security Duties Program

Isi, metode pengajaran dan evaluasi untuk setiap kandidat sesuai dengan persyaratan minimum yang ditetapkan dalam Bab VI Seksi A-VI/6-2 STCW 1978 beserta perubahannya.
The contents, the methods of instruction and the evaluation of each candidate being in accordance with the minimum requirements set out in the Chapter VI Section A-VI/6-2 of STCW 1978 as amended.

TANGGAL PENERBITAN : 15 Agustus 2022
DATE OF ISSUE
TANGGAL BERAKHIR : 14 Agustus 2027
DATE OF EXPIRY

Validitas sertifikat ini tunduk pada terlaksananya Audit Tahunan. Sertifikat ini dapat ditunda/dibatalkan oleh Administrator ketika Audit Tahunan tidak dilaksanakan.
The validity of this certificate is subject to successful of the Surveillance Audit. The certificate could be withdrawn by the Administration when the Surveillance Audit is not requested.

An. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Ob. DIRECTOR GENERAL OF SEA TRANSPORTATION
DIREKTUR PERKAPALAN DAN KEPELAUTAN
DIRECTOR OF SHIPPING AND SEAFARER

H. Ahmad Wahid. S.T., M.T., M.Mar.E.

Lampiran 6 : Apporval Diklat



SERTIFIKAT PENGESAHAN
CERTIFICATE OF APPROVAL

REPUBLIC INDONESIA
Republic of Indonesia

No.: SM.402/5/7/DK/2022

Diterbitkan menurut ketentuan
Issued under the provisions of the

KONVENSI INTERNATIONAL
TENTANG STANDAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTIFIKASI SERTA DINAS JAGA LAUT, 1978
BESERTA PERUBAHANNYA
*INTERNATIONAL CONVENTION
FOR STANDARD OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS, 1978
AS AMENDED*

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIRECTORATE GENERAL OF SEA TRANSPORTATION

DENGAN INI DINYATAKAN
THIS IS TO CERTIFY

PT. ETSI HUTAMA MARITIM (HUMPUSS TRILOGI MARITIME TRAINING CENTER)
Gd. Granadi Lt. 5 Sayap Selatan, Jl. H. R. Rasuna Said Blok X-1 Kav 8-9, Desa/Kelurahan Kuningan Timur, Kec.
Setiabudi, Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta 12950

TELAH DISETUJUI UNTUK PROGRAM DIKLAT
HAS BEEN APPROVED FOR PROGRAM OF EDUCATION AND TRAINING OF

The Ship Security Officer Training Program

Isi, metode pengajaran dan evaluasi untuk setiap kandidat sesuai dengan persyaratan minimum yang ditetapkan dalam Bab VI Seksi A-VI/5 STCW 1978 beserta perubahannya.
The contents, the methods of instruction and the evaluation of each candidate, being in accordance with the minimum requirements set out in the Chapter VI Section A-VI/5 of STCW 1978 as amended.

TANGGAL PENERBITAN : 15 Agustus 2022
DATE OF ISSUE
TANGGAL BERAKHIR : 14 Agustus 2027
DATE OF EXPIRY

Validitas sertifikat ini tunduk pada terlaksananya Audit Tahunan. Sertifikat ini dapat ditunda/dibatalkan oleh Administrator ketika Audit Tahunan tidak dilaksanakan.
The validity of this certificate is subject to successful of the Surveillance Audit. The certificate could be withdrawn by the Administration when the Surveillance Audit is not requested.

An. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Ob. *DIRECTOR GENERAL OF SEA TRANSPORTATION*
DIREKTUR PERKAPALAN DAN KEPেলাUTAN
DIRECTOR OF SHIPPING AND SEAFARER

H. Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E.

DIT. KAPPEL

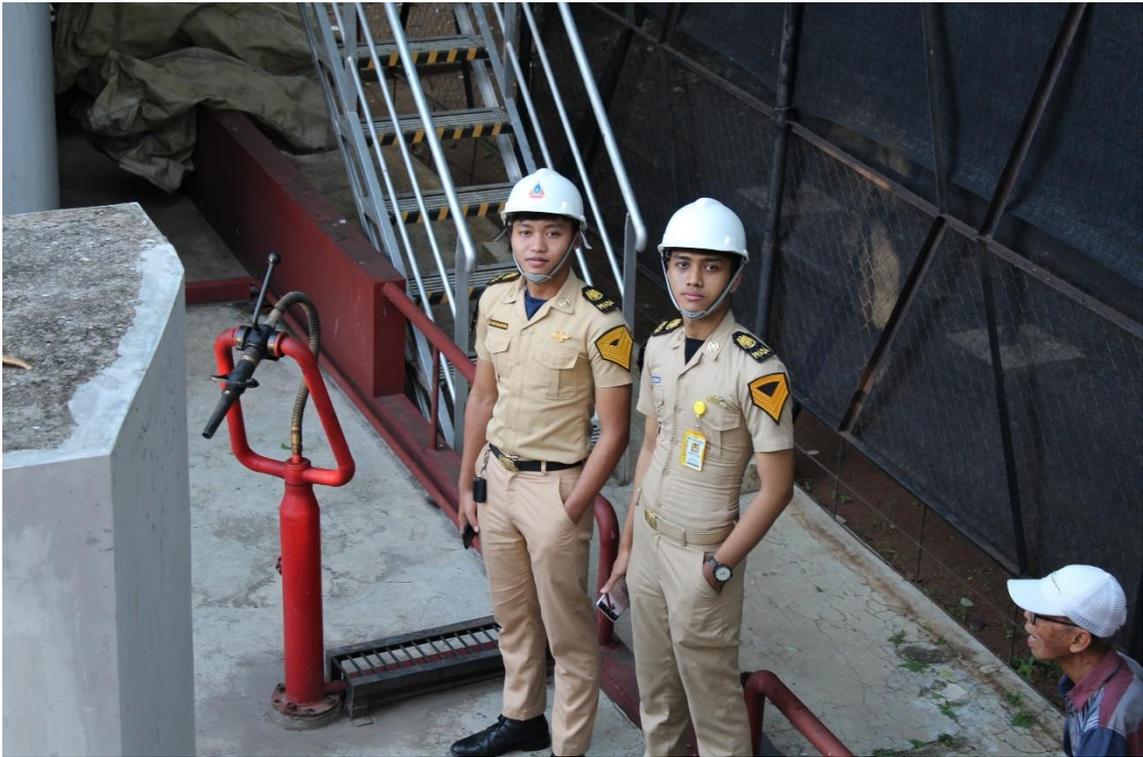
Lampiran 7 : Sesi Kelas Diklat



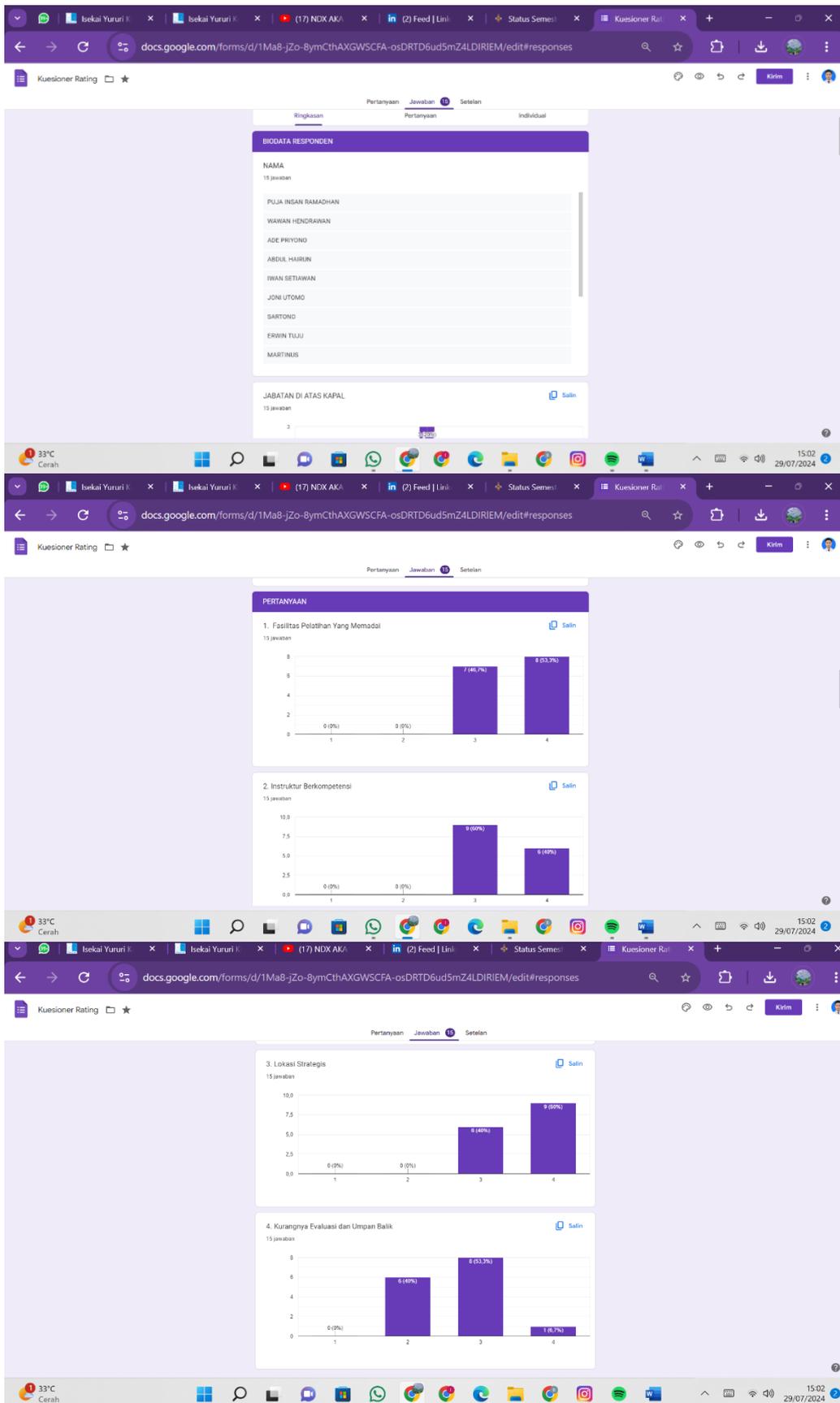
Lampiran 8 : Sesi Pelatihan Diklat di Ruang Simulator



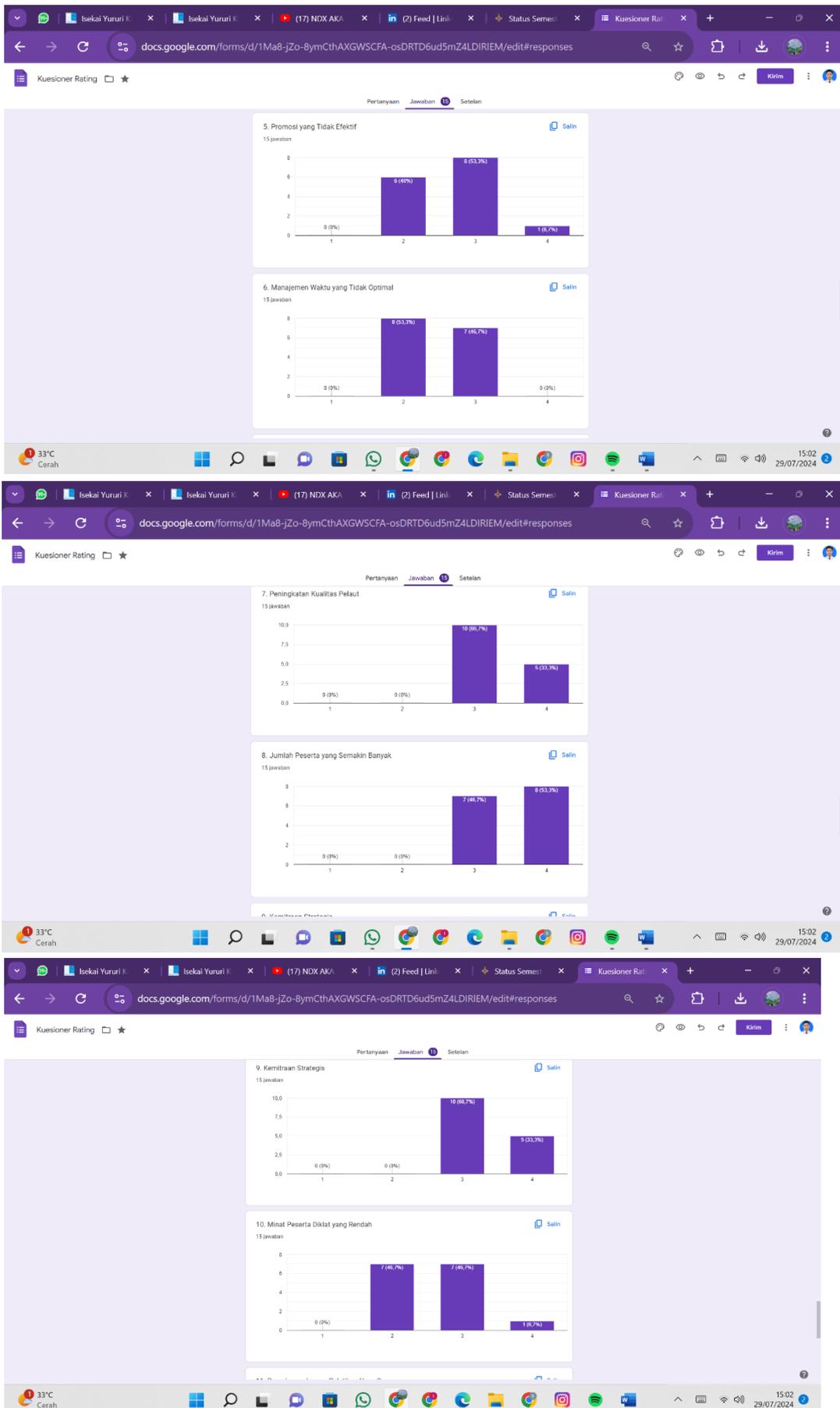
Lampiran 9 : Pengawasan Diklat yang dilakukan oleh cadet



Lampiran 10 : Hasil Kuesioner responden untuk matriks ifas dan efas



Lampiran 11 : Hasil Kuesioner Responden Untuk Matriks Ifas dan Efas



Lampiran 12 : Perhitungan Matriks Ifas dan Efas

HASIL RESPONDEN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	BOBOT
1. fasilitas pelatihan yang memadai	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	67	0,337
2. instruktur berkompentensi	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	65	0,326
3. lokasi strategis	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	67	0,337
																199	1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	BOBOT
1. kurangnya evaluasi dan umpan balik	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	65	0,337
2. promosi yang tidak efektif	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	65	0,337
3. manajemen waktu yang tidak optimal	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	63	0,326
																193	1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	BOBOT
1. peningkatan kualitas pelaut	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	65	0,332
2. jumlah peserta yang semakin banyak	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	66	0,336
3. kemitraan strategis	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	65	0,332
																196	1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	BOBOT
1. minat peserta diklat yang rendah	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	62	0,330
2. Persaingan dengan pelatihan yang sama	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	64	0,340
3. menurunnya kepercayaan peserta diklat	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	62	0,330
																188	1

Lampiran 13 : Perhitungan Matriks Ifas dan Efas

HASIL RESPONDEN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	RATING	SKOR
1. fasilitas pelatihan yang memadai	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	53	3,53	1,19
2. instruktur berkompetensi	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	51	3,40	1,11
3. lokasi strategis	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	54	3,60	1,21
																		3,51

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	RATING	SKOR
1. kurangnya evaluasi dan umpan balik	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	40	2,67	0,90
2. promosi yang tidak efektif	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	40	2,67	0,90
3. manajemen waktu yang tidak optimal	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	37	2,47	0,80
																		- 2,60

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	RATING	SKOR
1. peningkatan kualitas pelaut	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	50	3,33	1,11
2. jumlah peserta yang semakin banyak	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	53	3,53	1,19
3. kemitraan strategis	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	50	3,33	1,11
																		3,40

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH	RATING	SKOR
1. minat peserta diklat yang rendah	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	39	2,60	0,86
2. Persaingan dengan pelatihan yang sama	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	36	2,40	0,82
3. menurunnya kepercayaan peserta diklat	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	3	3	35	2,33	0,77
																		- 2,44

Lampiran 14 : Kuesioner Untuk Menentukan Bobot & Rating

KUESIONER	BOBOT	RATING
KEKUATAN (STRENGTH)		
1. fasilitas pelatihan yang memadai		
2. instruktur berkompotensi		
3. lokasi strategis		
KELEMAHAN (WEAKNESS)		
1. kurangnya evaluasi dan umpan balik		
2. promosi yang tidak efektif		
3. manajemen waktu yang tidak optimal		
PELUANG (OPPORTUNITY)		
1. peningkatan kualitas pelaut		
2. jumlah peserta yang semakin banyak		
3. kemitraan strategis		
ANCAMAN (THREAT)		
1. minat peserta diklat yang rendah		
2. Persaingan dengan pelatihan yang sama		
3. menurunnya kepercayaan peserta diklat		

Pembobotan	
1	Tidak Penting
2	Kurang Penting
3	Penting
4	Sangat Penting
5	Sangat Penting Sekali

Rating	
1	Tidak Kuat
2	Kurang Kuat
3	Kuat
4	Sangat Kuat