



Analisis Pelatihan Untuk Meningkatkan Dan Memelihara Keahlian Dan Keterampilan Petugas Pandu/Tunda PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)

Bagaskoro¹, Fausil², Jonggung Sitorus³, Wahyu Widayat⁴

^{1,4}Program Studi Ketatalaksanaan dan Kepelabuhanan, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta

^{2,3}Program Studi Nautika, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta

Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada : 01/3/19

direvisi pada : 05/4/19

diterima pada : 12/05/19

Abstrak

Petugas pandu/tunda merupakan pusat interaksi antara laut dan pelabuhan. Mereka dituntut memiliki pengetahuan yang luas atas alur pelayaran setempat dan menuntun kapal yang akan berlabuh melalui wilayah yang tidak dipahami atau beresiko terhadap keamanan dan keselamatan pelayaran. Umumnya, petugas pandu/tunda memulai karirnya sebagai awak kapal non pandu/tunda. Walaupun demikian, bukan berarti mereka langsung memiliki keahlian dan keterampilan pemanduan/penundaan kapal. Mereka harus melalui tahapan pelatihan terlebih dahulu. Untuk tetap memelihara keahlian dan keterampilan, mengikuti pelatihan baik yang bersifat *on the job training* dan atau *off the the job training* sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memberikan solusi pelatihan dan peran teknik simulasi dalam memelihara dan meningkatkan keahlian dan keterampilan petugas pandu/tunda pada PT Pelindo II (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tergantung pada jadwal diklat yang diselenggarakan oleh Ditjen Perhubungan Laut, tidak ada assesmen yang diselenggarakan secara mandiri, adanya kebutuhan pelatihan yang bersifat refreshing, pelatihan dan familirisasi di wilayah tugas masih dilakukan berbasis lingkungan. preferensi pelatihan di simulator dengan materi pelatihan meliputi Standard Marine Communication Phrases, Komunikasi dan Olah Gerak.

Copyright © 2019, **METEOR STIP MARUNDA**, ISSN:1979-4746

Kata Kunci : petugas pandu, pelatihan, kompetensi

Permalink/ DOI: <https://doi.org/10.36101/msm.v12i1.61>

1. PENDAHULUAN

Sebagai sebuah negara kepulauan, Indonesia sangat tergantung pada sektor maritim untuk menjamin keberlangsungan pembangunan dan pertumbuhan ekonominya. Menurut Kantor Biro Pusat Statistik[16] pada tahun 2017 tercatat 278.458 kunjungan kapal dalam negeri, sedangkan sejumlah 41.139 kunjungan kapal dari luar negeri yang mengunjungi pelabuhan-pelabuhan yang diusahakan di seluruh Indonesia.

Masih ada ribuan pelabuhan di sepanjang garis pantai Indonesia dengan berbagai jenis pelabuhan dan berbagai jenis kapal yang menyinggahinya, sehingga angka tersebut bisa bertambah besar lagi. Kombinasi antara pertumbuhan ekonomi dan kunjungan kapal menempatkan industri maritim sebagai sektor yang sangat penting, khususnya pelayaran, dalam kerangka kesejahteraan bangsa sehingga perlu adanya efisiensi di berbagai bidang.

Petugas pandu/tunda memainkan peran yang sangat penting bagi kelancaran, keselamatan dan keamanan pelayaran. Di

*) Penulis Korespondensi :

Email : bagaskoro@dephub.go.id

sektor pelayaran, petugas pandu/tunda merupakan pusat interaksi antara laut dan pelabuhan. Petugas pandu/tunda dituntut memiliki pengetahuan yang luas atas alur pelayaran setempat dan menuntun kapal melalui wilayah yang tidak dipahami atau beresiko terhadap keamanan dan keselamatan pelayaran.

Umumnya, petugas pandu memulai karirnya sebagai awak kapal non pandu. Mereka telah memiliki pengalaman berlayar terlebih dahulu. Karir sebagai petugas pandu/tunda dimulai ketika mereka direkrut dan mulai berlatih segala sesuatu keahlian dan keterampilan menjadi petugas pandu/tunda dan atau petugas penundaan kapal, seperti *shiphandling*, komunikasi, dan kerjasama kapal dan petugas pandu/tunda dengan berbagai ukuran kapal dalam suatu lingkungan pelayaran/pelabuhan (pelatihan berbasis lingkungan).

Jumlah pandu/tunda laut di Indonesia berdasarkan data dari INAMPA (*Indonesia Maritime Pilots Assocoation*) kurang lebih 1.200 orang [3]. Dibandingkan dengan 300.000–400.000 *call* kapal wajib pandu setiap tahunnya, maka jumlah pandu sangat timpang. Tanggungjawab petugas pandu semakin berat. Profesi pandu semakin terkendala karena profesi pandu kapal dinilai kurang menarik, karena harus terikat dengan waktu, aturan dan atribut sehingga penambahan jumlah pandu/tunda semakin penting mengingat penambahan jumlah petugas pandu/tunda tidak sebanding dengan pengadaan petugas pandu/tunda yang hanya berkisar antara 70-80 orang saja setiap tahun [13], belum lagi masalah berkurangnya usia petugas pandu/tunda yang berarti mereka harus pensiun. Oleh karena itu, populasi petugas pandu/tunda saat ini serta penurunan jumlahnya karena berbagai faktor, menggambarkan tantangan besar industri maritim.

Untuk mengatasi keterbatasan pembelajaran/pelatihan berbasis lingkungan, pembelajaran/pelatihan berbasis teknologi tinggi yang mampu menghadirkan suasana selayaknya lingkungan sesungguhnya merupakan suatu solusi. Penggunaan simulator anjungan kapal (*Shiphandling*

Simulator) merupakan alternatif yang paling aman dibandingkan dengan *on the job training* sebagaimana yang dilakukan sekarang ini. Skenario-skenario pelatihan dapat diulang-ulang tanpa perlu berhadapan dengan resiko tinggi dengan hasil yang jauh lebih memuaskan.

PT Pelindo II, secara internal tidak memiliki program pelatihan yang bersifat *in-house training* yang secara sistematis dan berkesinambungan memelihara keahlian dan keterampilan para petugas pandu/tunda. Perusahaan hanya mengikutsertakan petugas pandu/tunda mengikuti diklat pandu/tunda yang diselenggarakan oleh Ditjen Perhubungan Laut untuk meningkatkan kualifikasi sertifikat pandu/tundanya. Demikian juga secara internal, tidak ada sistem untuk mengasses dan atau menguji keahlian dan keterampilan petugas pandu/tunda.

Pelatihan yang dilaksanakan sendiri atau *inhouse training* bagi petugas pandu/tunda adalah sangat penting. Walaupun dalam Permenhub sebagaimana disebutkan dalam pasal 23 ayat (1), (2) dan (3) sudah diatur masalah pelatihan guna penyegaran^[32]. *Inhouse training* menjadi penting karena bisa terjadi rentang waktu yang cukup lama untuk mengikuti diklat penyegaran sebagaimana dimaksud dalam permenhub tertunda dengan berbagai alasan. Pelatihan kembali (*re-training*) dalam bentuk *in house training* merupakan upaya untuk terus memelihara keahlian dan keterampilan serta untuk penyegaran, adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan peraturan terkait pemanduan/penundaan kapal dan mencegah kejenuhan petugas dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, pelatihan baik untuk mendapatkan tenaga pandu/tunda yang andal dan berkompeten harus tetap dilaksanakan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini mengambil tempat di PT Pelindo II (Persero) Cabang Tanjung Priok dan PT Pelindo II (Persero) Cabang Palembang. Kedua Pelabuhan dipilih karena jumlah petugas pandu/tundanya merupakan terbanyak diantara cabang-cabang lain. Dengan demikian hasil yang diharapkan lebih mendekati realitas.

Kepada subyek penelitian diberikan sejumlah pertanyaan menggunakan kuesioner dan wawancara secara langsung di tempat kerja untuk menggali kesesuaian antara jawaban dalam kuesioner dengan realitas di lapangan. Jumlah responden ditentukan/diuji menggunakan rumus *slovin* untuk memenuhi kriteria keterwakilan responden.

Untuk menentukan/menghitung jumlah sampel minimal dan mewakili keseluruhan populasi pada penelitian ini digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

dengan

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dengan mempertimbangkan lokasi dan jumlah petugas pandu/tunda sebagai responden pada penelitian ini ditetapkan *margin of error* adalah sebesar 10%. Sehingga didapatkan jumlah sampel minimal adalah 60 orang.

Kuesioner disebarkan kepada para petugas pandu/tunda di Pelindo II cabang Tanjung Priok (37 orang) dan Pelindo II Palembang (33 orang) dengan hasil 5 (7,14%) questioner dinyatakan *invalid* dan sisanya sejumlah 65 atau 92,86% dari questioner yang disebarkan dinyatakan *valid*. Dengan demikian jumlah sampel telah memenuhi syarat yang ditetapkan yakni minimal 60 orang. Teknik analisa yang digunakan adalah presentase.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Pelabuhan Indonesia II (PT Pelindo II) merupakan tindak lanjut UU No 21 tahun

1992 mengenai Badan Usaha Pelabuhan. Wilayah operasi perusahaan mencakup 10 provinsi untuk mengelola 12 pelabuhan yakni Tanjung Priok, Sunda Kelapa, Banten, Cirebon, Surabaya, Teluk Bayur, Bengkulu, Palembang, Panjang, Pangkal Balam, Pontianak, Jambi dan Tanjung Pandan.

Produk dan layanan PT Pelabuhan Indonesia II meliputi beberapa kegiatan usaha yaitu

- a. Penyediaan dan/atau pelayanan kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal,
- b. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*) dan penundaan kapal,
- c. Penyediaan dan/atau pelayanan Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat petikemas, curah cair, curah kering, multi purpose, barang termasuk hewan (*general cargo*) dan fasilitas naik/turunnya penumpang dan/atau kendaraan,
- d. Penyediaan pelayanan jasa bongkar muat, peti kemas, curah cair, curah kering (*general cargo*) dan kendaraan,
- e. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa terminal petikemas, curah cair, curah kering, multi purpose, penumpang, pelayanan rakyat, dan Ro-Ro,
- f. Penyediaan dan/atau pelayanan gudang-gudang dan lapangan penumpukan dan tangki/tempat penimbunan barang-barang, angkutan bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan,
- g. Penyediaan dan/atau pelayanan tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industri dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan multi moda dan penyediaan dan/atau pelayanan listrik, air minum dan instalasi dan limbah serta pembuangan sampah,
- h. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa pengisian BBM untuk kapal dan kendaraan di lingkungan pelabuhan,
- i. Penyediaan dan/atau pelayanan kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan,
- j. Penyediaan dan pengelolaan Jasa Konsultasi, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kepelabuhanan,

- k. Pengusahaan dan penyelenggaraan depo petikemas dan perbaikan, *cleaning*, fumigasi, serta pelayanan logistik,
- l. Pengusahaan kawasan pabean dan tempat penimbunan sementara .

Organisasi petugas pandu/tunda berada dibawah koordinasi Direktur Operasi dan Sistem Informasi. Secara Operasional dikoordinir oleh Vice President Pelayanan dan Pemanduan kapal.

Tabel 1. Jumlah dan Kualifikasi Petugas

No.	PELABUHAN	SERTIFIKAT PANDU/TUNDA			JML
		Tk. I	Tk. II	LAUT DALAM	
1	Tanjung Priok	23	14	-	37
2	Palembang	15	18	-	33
3	Panjang	4	1	-	5
4	Pontianak	4	18	-	22
5	Teluk Bayur	2	-	-	2
6	Banten	4	-	-	4
7	Cirebon	2	1	-	3
8	Bengkulu	1	2	-	3
9	Jambi	1	7	-	8
10	Pangkal Balam	1	1	-	2
11	Tanjung Pandan	-	-	-	-
Jumlah		57	62	-	119

Pandu PT. Pelindo II

Berdasarkan kepemilikan ijazah pelautnya maka komposisi jumlah petugas pandu PT Pelindo II disajikan dalam tabel berikut.

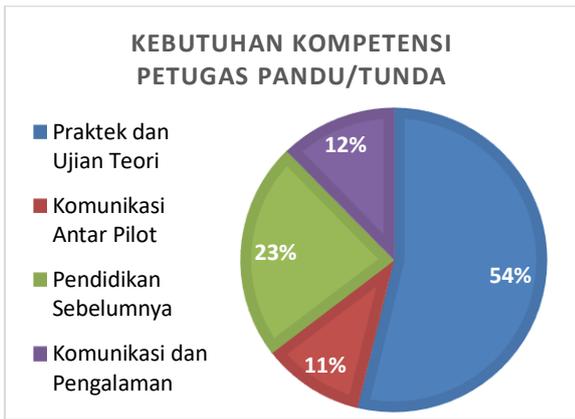
Tabel 2. Data Jumlah Petugas Pandu PT. Pelindo II berdasarkan Kepemilikan Ijazah Pelaut

NO	PELABUHAN	TINGKAT IJAZAH PELAUT			JML
		ANT-I	ANT-II	ANT-III	
1	Tanjung Priok	18	23	5	46
2	Palembang	10	16	9	35
3	Panjang	4	2	2	8
4	Pontianak	7	7	7	21
5	Teluk Bayur	2	-	3	5
6	Banten	6	5	-	11
7	Cirebon	3	2	2	7
8	Bengkulu	-	3	1	4
9	Jambi	5	-	3	8
10	Pangkal Balam	-	2	1	3
11	Tanjung Pandan	-	2	-	2
Jumlah		55	62	31	150

PT Pelindo II tidak mengadakan pelatihannya sendiri tetapi melalui anak perusahaannya yakni PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PT PMLI). Secara umum PT PMLI bergerak di bidang usaha 1) Pelatihan Publik dan Sertifikasi, 2) Asesmen dan Konsultasi, 3) Pengelolaan Fasilitas Pelatihan, 4) *Man Power Supplay* dan 5) MICE (*Meeting, Incentives, Conference, Exhibition, Event*). Di bidang kemaritiman PT PMLI menyelenggara-kan berbagai pelatihan yang dibagi dalam tiga kategori bidang pelatihan yakni bidang *Port, Maritime* dan *Logistic*, bidang *Leadership* dan *Management* dan bidang Konsultasi dan assesmen.

Kebijakan PT Pelindo II dalam rangka pembinaan petugas pandu/tunda dan pemenuhan persyaratan Petugas Pandu/tunda di lingkungan PT Pelindo II, sebagaimana diatur dalam Permenhub No. PM 57 Tahun 2015 tentang Pemanduan dan Penundaan Kapal serta Peraturan Menteri Perhubungan Nomor HK.103/1/16/DJPL-17 tentang Silabus dan Sertifikasi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pemanduan Kapal, adalah dengan mengikutsertakan petugas pandu/tunda-nya untuk mengikuti pelatihan yang diseleng-garakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Di bidang pemanduan dan Penundaan Kapal, tidak ada kebijakan khusus pelaksanaan pelatihan penyegaran yang dilaksanakan secara intern. Begitu juga tidak ada *assesmen* yang dilakukan secara intern untuk mengetahui dan memelihara kompetensi petugas pandu/tunda.

Untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh petugas pandu/tunda untuk menjadi petugas yang berkompeten diajukan pertanyaan dengan empat pilihan jawaban yaitu Praktek dan ujian teori yang dilaksanakan oleh pihak yang berwenang, Komunikasi antar pilot selama operasi, Pendidikan sebelumnya, dan Komunikasi dan Pengalaman, maka didapatkan hasil 35 orang (54%) menyatakan bahwa Komunikasi dan Pengalaman merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang petugas pandu/tunda.

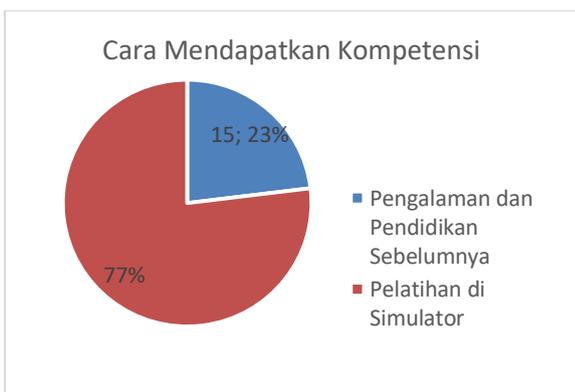


Gambar 1. Rekapitulasi Jawaban Responden terkait Kebutuhan Kompetensi Petugas Pandu

Untuk mengetahui bagaimana mereka seharusnya mendapatkan kompetensi sebagai petugas pandu/tunda sebagaimana dimaksud pada pertanyaan diatas, maka diajukan dua pilihan jawaban yakni:

- Pengalaman dan pendidikan sebelumnya serta pengetahuan tentang kondisi area wajib pandu/tunda dan;
- Pelatihan di simulator, teori dan pemodelan, keterampilan yang selalu di update, disiplin dan bersikap profesional

Dari hasil kuesioner didapatkan hasil 50 orang (77%) menyatakan bahwa Pelatihan di simulator, teori dan pemodelan, keterampilan yang selalu di update, disiplin dan bersikap profesional merupakan cara untuk mendapatkan petugas pandu/tunda yang berkompeten.



Gambar 2. Rekapitulasi Jawaban Responden terkait Cara Mendapatkan Kompetensi

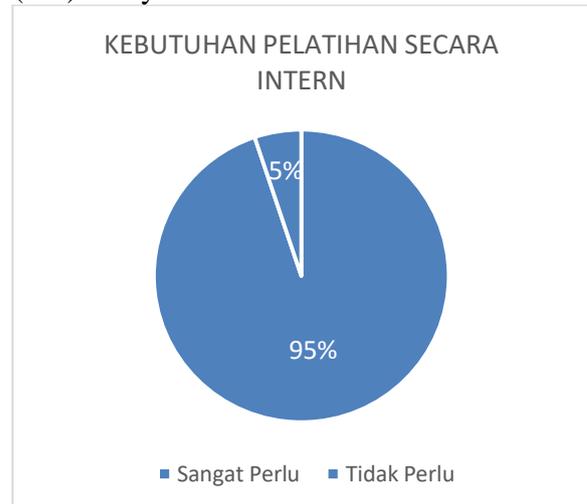
Apakah perusahaan melakukan pelatihan secara intern guna tetap memelihara kompetensi petugas pandu/tunda maka seluruh jawaban (100%) responden menyatakan belum ada program pelatihan yang bersifat intern oleh perusahaan.

Tabel 3. Uraian Jawaban Responden

Butir	Uraian Jawaban	Jumlah Jawaban Responden	Prosentase
a	Ada Pelatihan Intern	-	-
b	Tidak Ada Pelatihan Intern	65	100%
Jumlah		65	100%

Karena jawaban pertanyaan pada tabel 3 menyatakan tidak ada pelatihan intern, maka pertanyaan tentang frekwensi pelatihan yang berkaitan dengan pertanyaan tabel 3 diabaikan.

Untuk mengetahui apakah diperlukan Kebutuhan Pelatihan Penyegaran yang bersifat intern maka 95% responden menyatakan diperlukan sedangkan sisanya (5%) menyatakan tidak memerlukan.



Gambar 3. Rekapitulasi Jawaban Responden terkait Kebutuhan Pelatihan Intern

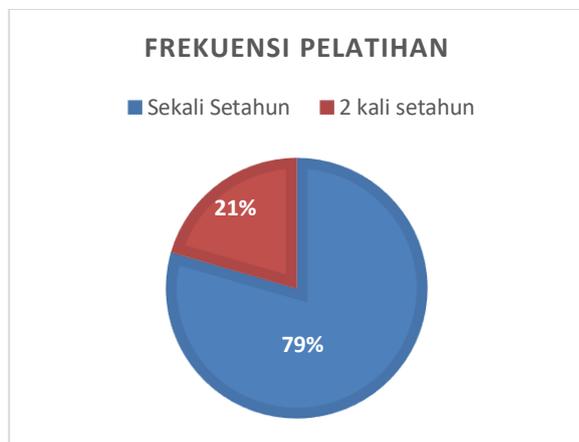
Frekuensi pelatihan akan menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan pada kasus dimana seseorang pandu/tunda telah memperoleh sertifikat tertinggi dibidang kepandu/tundaan sebagaimana diatur pada pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) serta dalam pasal 14 ayat (1) dan ayat (2).

Bila diasumsikan bahwa seseorang telah memiliki sertifikat pandu/tunda pada usia ± 35 tahun maka yang bersangkutan tidak akan pernah mendapat pelatihan apapun dibidang kepandu/tundaan selama ± 20 tahun apabila perusahaan tidak memiliki program pelatihan yang bersifat intern. Di lain sisi, yang bersangkutan membutuhkan penyegaran

dan atau *update* terhadap teknologi maupun peraturan perundangan yang berlaku.

Tidak ada referensi yang pasti kapan seseorang harus mengikuti kembali sesuatu jenis pelatihan guna penyegaran. Hal tersebut sangat bergantung kepada kebijakan internal perusahaan yang bersangkutan.

Kemudian berkaitan dengan kebutuhan pelatihan penyegaran yang bersifat intern diatas, maka kepada responden diajukan berapa frekuensi yang ideal pelatihan tersebut dilakukan, maka 51 orang (79%) menyatakan pelatihan penyegaran sebaiknya dilakukan dua kali dalam setahun. Hasil ini menggambarkan para petugas pandu/tunda sangat membutuhkan pelatihan penyegaran.



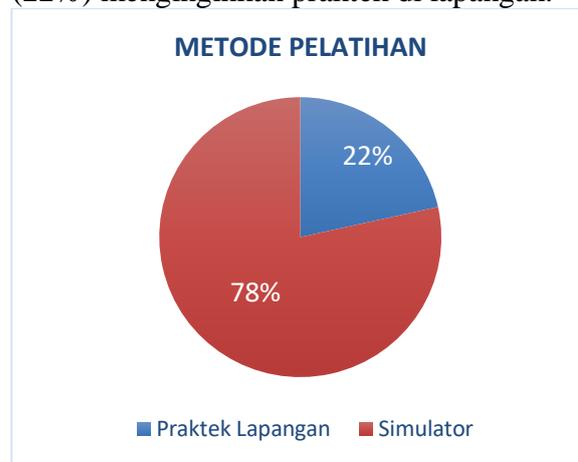
Gambar 4. Rekapitulasi Jawaban Responden terkait Frekuensi Pelatihan

Pelatihan menggunakan simulator adalah pelatihan yang juga diamanatkan dalam STCW-95 pada *Regulation-I/12-Use of simulators*. Manfaat pelatihan menggunakan simulator adalah menghadirkan lingkungan kerja secara realitis, pelatihan dapat diulang-ulang hingga peserta mampu memahami apa yang harus dikerjakan. Penggunaan simulator adalah cara modern yang bisa mendukung keberhasilan karyawan dalam bekerja sebab begitu peserta masuk simulator dan menjalankan skenario pelatihan sebagaimana mereka temui di kapal yang sesungguhnya, maka peserta akan terlindungi dari gangguan luar sehingga dapat fokus dan larut dalam skenario pelatihan.

Selanjutnya simulator dapat merekam pergerakan peserta selama berinteraksi dengan dunia virtual akan memberi informasi lebih seperti mengetahui seberapa lama peserta menuntaskan tugas, apa saja yang

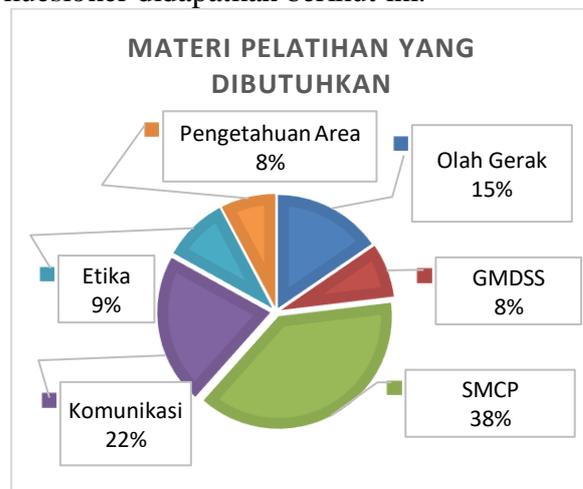
mereka kerjakan, dan apakah hasil pekerjaan sudah sesuai prosedur atau sudah sesuai standar perusahaan. Kumpulan informasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam membantu manajer mengetahui apakah seseorang peserta masih membutuhkan pelatihan di bidang tertentu.

Namun untuk lebih mendalaminya, kepada responden ditanyakan tentang metode pelatihan seperti apa yang diinginkan yaitu apakah pelatihan dengan langsung praktek di lapangan atautkah pelatihan di Simulator maka 78% responden menginginkan pelatihan dilakukan di simulator sedangkan sisanya (22%) menginginkan praktek di lapangan.



Gambar 5. Rekapitulasi Jawaban Responden terkait Metode Pelatihan

Berkaitan dengan materi pelatihan apa yang sangat dibutuhkan, maka dari enam pilihan materi pelatihan yang diajukan dalam kuesioner didapatkan berikut ini.



Gambar 6. Rekapitulasi Jawaban Responden terkait Materi yang diperlukan

Dari Gambar 6 terlihat bahwa kebutuhan SMCP (*Standard Marine*

Communication Phrases) merupakan pelatihan yang dianggap paling dibutuhkan disusul oleh pelatihan komunikasi dan olah gerak. Hal ini menjelaskan keterkaitan yang sangat erat antara ketiga materi tersebut dimana pada saat olah gerak dibutuhkan komunikasi menggunakan *SMCP* pada saat yang bersamaan.

Dengan percepatan nadi ekonomi dunia saat ini, maka pelayaran sebagai salah satu bagian dari kegiatan perekonomian global, mengakibatkan interaksi manusia yang terlibat di dalamnya dengan berbagai latar belakang bangsa dan bahasa tidak dapat terhindari. Keberagaman bangsa yang memiliki perbedaan bahasa di atas kapal adalah hal yang dapat dipahami. Kapal-kapal niaga dengan kebangsaan manapun, dapat dengan mudah melakukan kegiatannya di negara manapun, yang berarti suatu kapal yang diawaki oleh pelaut dari bangsa lain akan berinteraksi dengan pihak-pihak di luar kapalnya yang tentu saja memiliki bahasa yang berbeda. Sehingga menjadi penting penguasaan bahasa Inggris dalam hal ini adalah untuk menunjang keselamatan kapal karena faktor beberapa kasus kecelakaan kapal yang sering terjadi karena adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi dimana perwira jaga kurang menguasai bahasa Inggris.

SMCP (Standard Marine Communication Phrases) merupakan seperangkat frasa kunci dalam bahasa Inggris yang merupakan bahasa yang disetujui oleh IMO (*International Maritime Organization*) untuk digunakan berkomunikasi antar kapal yang diakui secara internasional. Sehingga kebutuhan akan pelatihan *SMCP* menjadi kebutuhan sebagaimana hasil penelitian ini.

Dari uraian diatas, para petugas pandu/tunda berpendapat bahwa kebutuhan terpenting dalam pekerjaan sebagai petugas pandu/tunda berkompeten adalah Komunikasi dan Pengalaman dan bagaimana cara mendapatkan kompetensi adalah melalui pelatihan di simulator, teori dan pemodelan, keterampilan yang selalu di update, disiplin dan bersikap profesional, diikuti oleh kebutuhan pelatihan *SMCP*, Komunikasi dan Olah Gerak guna menunjang dan memelihara kompetensinya disamping pendidikan tentang

Etika, Pengetahuan Area Wajib Pandu/tunda dimana mereka bekerja dan *GMDSS (The Global Maritime Distress and Safety System)*.

Di sisi lain perusahaan **tidak** memiliki program internal yang bersifat penyegaran untuk tetap memelihara keterampilan dan update pengetahuan yang dimiliki, sebagaimana dikonfirmasi oleh 100% responden. Hal ini disebabkan perusahaan hanya bergantung pada jadwal pelatihan yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Padahal pelatihan yang diselenggarakan oleh Ditjen Perhubungan Laut bersifat peningkatan sehingga apabila seorang petugas pandu/tunda telah mencapai atau telah memegang sertifikat pandu/tunda tertinggi maka sudah dipastikan tidak ada lagi pelatihan kependuan/penundaan kapal bagi yang bersangkutan.

Mengalir dari uraian diatas, maka diperlukan pelatihan penyegaran yang bersifat internal sebagaimana dibutuhkan oleh 95% responden. Sedangkan bagaimana metode pelatihan tersebut dilakukan, maka pelatihan menggunakan simulator merupakan metode pelatihan yang dipilih oleh 76% petugas pandu/-tunda kapal dibandingkan metode praktek langsung di lapangan.

Selanjutnya mengenai frekuensi pelatihan yang bersifat penyegaran, responden memilih 1(satu) kali dalam setahun sebagaimana tercermin pada pilihan oleh 79% responden. Sedangkan 3 (tiga) materi yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam pelatihan penyegaran meliputi pelatihan *Standard Marine Communication Phrases*, Komunikasi dan Olah Gerak. Tanpa mengabaikan materi yang lain, hal ini menunjukkan kesadaran petugas pandu/tunda akan kekurangannya dan mengharapkan adanya pelatihan untuk mengisi kekurangan tersebut. Ini sesuai dengan tujuan utama pelatihan sebagai-mana yang disebutkan oleh *Randall* [9] tujuan utama pelatihan adalah menghilangkan kekurangan yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah standar, baik kekurangan yang ada sekarang maupunantisipasi terhadap kekurangan yang akan terjadi di masa mendatang.

4. PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan petugas pandu/tunda PT Pelindo II adalah:

1. tergantung pada jadwal diklat yang diselenggarakan oleh Ditjen Perhubungan Laut,
2. belum ada metode assesmen untuk kebutuhan internal,
3. Pelatihan dan familirisasi di wilayah tugas masih dilakukan berbasis lingkungan
4. dibutuhkan adanya pelatihan yang bersifat intern,
5. preferensi pelatihan dilakukan di simulator, dengan frekwensi sekali setahun dan pokok materi mencakup *Standard Marine Communication Phrases*, Komunikasi dan Olah Gerak Kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] IMO, STCW (Standard of Training, Certification and Watchkeeping), 1978
- [2] M. Board, "Simulated voyages: using simulation technology to train and license mariners," 1996.
- [3] Henrik Nicander, Isak Luther, What skills do port pilots need? *Journal of Shipping and marine technology*, Chalmers University Of Technology, Gothenburg: Sweden, 2014
- [4] Dessler, G, Human Resource Management. Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River, 2008.
- [5] Oemar Hamalik, Proses belajar mengajar, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- [6] Danim, Sudarwan, Pengantar Kependidikan, Bandung : Alfabeta, 2010.
- [7] Mondy R Wayne, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2008.
- [8] S. Wiludjeng, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007
- [9] Eko, Suparno, dkk, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015
- [10] Rivai, Sagala, Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015
- [11] Kusdiyah, Ike, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi, 2008
- [12] Moekijat, Manajemen sumber daya manusia : manajemen kepegawaian, Bandung: Mandar Maju, 1999
- [13] Handoko, T. Hani., Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, 2001
- [14] PT Pelindo II, Laporan Tahunan Tahun 2017, Jakarta, 2018
- [15] PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia, Laporan Tahunan Tahun 2017, Jakarta 2018
- [16] Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, Statistik Transportasi Laut 2017, Jakarta, 2018
- [17] Pengaruh kualitas pelayanan kapal terhadap kepuasan pengguna jasa PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang tanjung perak (Studi pada jasa pemanduan kapal), *Publika*, vol. 3, no. 7, pp. 1–17, 2015.
- [18] Prasetyo, Isbandono, S., Miar Astiti, Ardyana "Pengaruh Kualitas Pelayanan Kapal Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak (Studi pada jasa pemanduan kapal)", Skripsi, Universitas Negeri Surabaya
- [19] Yudha, Andrianto, dkk, "Analisis Kinerja Pelayanan Pemanduan Kapal Terhadap Waktu Tunggu (waiting time) di Pelabuhan Tanjung Perak", Thesis, Universitas Brawijaya
- [20] Erlinda Ragawati, Bambang Swasto S, Arik Prasetya, "Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Tetap PR Sejahtera Abadi)", Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- [21] Supriyatno, "Perbedaan Tingkat Kecemasan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan", Skripsi (Tidak Diterbitkan), Fakultas Psikologi Univ. 17 Agustus 194, Surabaya.

- [22] Rony Salinding, “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”, Universitas Hassanudin Makassar. 2011
- [23] Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
- [24] Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan
- [25] Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan
- [26] Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2010 tentang Angkutan di Perairan
- [27] Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2010 tentang Kenavigasian
- [28] Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 93 Tahun 2014 tentang Sarana Bantu dan Prasarana Pemanduan Kapal
- [29] Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 57 Tahun 2015 tentang Pemanduan dan Penundaan Kapal
- [30] Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 70 Th. 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut dan PM 140 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut
- [31] Peraturan Kepala BPSDMP No. PK.16/BPSDMP-2017 tentang Pedoman Standarisasi Penyelenggaraan Simulator Untuk Pendidikan Dan Pelatihan Kepelautan
- [32] Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut No. HK.103/1/16/DJPL-17 tentang Silabus dan Sertifikasi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pemanduan Kapal