

Evaluasi Implementasi Pelatihan Awak Kapal di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

Bakhtiar Ady Pamungkas¹, Porman Lumban Gaol²
Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2}

bakhtiarady@gmail.com¹, gaolporman@gmail.com²

Abstract

This research aims to determine the evaluation of the implementation of ship crew training at Bakamla RI. Bakamla RI is a State Institution which has the task of carrying out maritime security and safety patrols in Indonesian waters and Indonesian jurisdiction. The Constitution of Employees Government (ASN) Number 5, 2014th chapter 21 concerning the rights of Government Employees (PNS) or ASN to get competency development. Regulation of the Head of BakamlaRI Number 2, 2018th concerning Human Resources Training Guidelines for Maritime Security and Safety Operations. Factors that influence the success of training according to Veithzal Rivai (2004): materials, methods, participants, instructors, facilities and evaluation as deepin the material for field observations. This research uses descriptive qualitative research methods to understand the phenomena that occur during Bakamla crew training. Data sources are generated from interviews, document review and observation. The results of this research explain the factors of material, methods, participants, instructors, facilities and evaluation support the evaluation of the implementation of ship crew training.

Keywords: Evaluation, Implementation, Training.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Evaluasi Implementasi Pelatihan Awak kapal di Bakamla RI. Bakamla RI merupakan Lembaga Negara yang mempunyai tugas melakukan patrol keamanan dan keselamatan laut di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 tentang hak Pegawai Negri Sipil (PNS) atau ASN dalam memperoleh Pengembangan kompetensi. Peraturan Kepala Bakamla RI Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya Manusia Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut. Faktor-faktor pengaruh keberhasilan Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004): materi, metode, peserta, instruktur, sarana dan evaluasi sebagai bahan pendalaman untuk observasi dilapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk memahami fenomena yang terjadi pada pelatihan awak kapal Bakamla. Sumber data dihasilkan dari wawancara, telaah dokumen dan observasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa faktor materi, metode, peserta, instruktur, sarana dan evaluasi menunjang dalam evaluasi implementasi pelatihan awak kapal.

Kata Kunci: Evaluasi, Implementasi, Pelatihan.

PENDAHULUAN

Kondisi geografis wilayah kedaulatan Indonesia dengan lebih dari 17.504 pulau, menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara kepulauan terbesar di dunia. Dua pertiga dari wilayah tersebut merupakan wilayah laut, dengan garis pantai 81.791 km serta wilayah Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) seluas 4juta km² dan berada di jalur lintas perdagangan dunia melalui laut (Selat Malaka). (Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan sumber Daya Manusia (SDM) Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut)

Kekayaan sumber daya kelautan yang potensial dan posisi geografis strategis ini selain memiliki peluang penambahan devisa negara namun juga menjadikan situasi perairan Indonesia rawan terjadinya kejahatan dan pelanggaran di laut. Diperlukan sistem pengawasan dan manajemen keamanan laut yang efektif dan efisien untuk menjamin amannya jalur pelayaran serta melindungi kekayaan sumber daya kelautan sekaligus memberikan kenyamanan masyarakat pengguna laut, khususnya masyarakat pesisir dan nelayan Indonesia.

Salah satu upaya dalam melindungi dan menjaga laut Indonesia, adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam melaksanakan kegiatan patroli keamanan dan keselamatan laut serta penegakan hukum di laut. SDM yang handal dalam kegiatan patroli keamanan dan keselamatan laut, penegakan hukum di laut serta adaptif terhadap perubahan serta dinamika persoalan keamanan dan keselamatan di laut sangat dibutuhkan, sehingga diperlukan mekanisme dalam meningkatkan kemampuan SDM ini. Salah satu mekanisme itu adalah dengan melaksanakan latihan bagi SDM sehingga dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan etika secara bertahap, berjenjang dan berkelanjutan. Dengan memiliki SDM yang professional diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta memberikan kontribusi dalam mendukung program pemerintah di bidang keamanan dan keselamatan di laut. Hal ini berbanding lurus dengan nawacita Presiden Jokowi pada sambutan puncak peringatan Hari Maritim Nasional, Kamis(23/9/2021) dan semangat percepatan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih memfokuskan pada pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci kesuksesan Indonesia dimasa depan.

Salah satu organisasi yang menangani keamanan dan keselamatan di laut adalah Bakamla. SDM Bakamla sendiri terdiri dari ASN, TNI dan Polri. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk Pegawai Negri Sipil (PNS) harus memiliki kemampuan menjalankan tugas pemerintahan, tugas pelayanan publik dan tugas pembangunan tertentu, oleh karena itu ASN mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Pada Pasal 70 ayat (1) menyebutkan bahwa dalam satu tahun Pegawai Negri Sipil berhak mendapatkan pelatihan yang di perkuat dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 mengenai hak Pegawai Negri Sipil untuk mendapatkan pelatihan 20 JP dalam satu tahun.

Bertepatan dengan peringatan Hari Nusantara 2014 yang diselenggarakan di Kotabaru, Kalimantan Selatan, Presiden Joko Widodo secara resmi mengumumkan pembentukan Badan Keamanan Laut atau Bakamla. Sekretaris Kabinet (Seskab) Andi Wijayanto yang sedang mendampingi Jokowi menghadiri peringatan Hari Nusantara 2014 di Kotabaru mengatakan, “lembaga ini memiliki tugas pokok melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan dan yurisdiksi Indonesia. Pembentukan Bakamla menandakan era baru sinergitas operasi keamanan laut yang didukung oleh Sistem Peringatan Dini dan Unit Penindakan Hukum yang terpadu,” kata Andi melalui pesan singkatnya seperti dikutip laman setkab.go.id, Senin (15/12/2014).

Tugas menjaga keamanan dan kegiatan operasi keamanan di laut semula dikerjakan oleh Badan Koordinasi Keamanan Laut (Bakorkamla) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Pertahanan dan Keamanan/Panglima Angkatan Bersenjata, Menteri Perhubungan, Menteri keuangan, Menteri Kehakiman dan Jaksa Agung dengan nomor : KEP/B/45/XII/1972; SK/901/M/1972 KEP.779/MK/III/12/1972;

J.S.8/72/1;KEP-085/J.A/12/1972 tentang Pembentukan Badan Koordinasi Keamanan di Laut dan Komando Pelaksana Operasi Bersama Keamanan di Laut. Guna meningkatkan koordinasi antar instansi pemerintah di bidang keamanan laut, pada 2003 melalui Keputusan Menteri Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Nomor Kep.05/Menko/Polkam/2/2003 maka dibentuk kelompok Kerja Perencanaan Pembangunan Keamanan dan Penegakan Hukum di Laut. Selanjutnya melalui serangkaian seminar dan rapat koordinasi lintas sektoral, maka pada 29 Desember 2005, ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2005 tentang Badan Koordinasi Keamanan Laut (Bakorkamla) yang menjadi dasar hukum dari Badan Koordinasi Keamanan Laut. Kini, dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014,

maka Bakorkamla telah berubah nama menjadi Bakamla dengan kekuasaan yang lebih besar dalam mengamankan laut di seluruh tanah air, oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya Bakamla memiliki unit kerja Direktorat Latihan.

Direktorat Latihan merupakan unit di bawah Kedepatian Operasi dan Latihan yang memiliki tugas melaksanakan operasi dan latihan di bidang keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia (Pasal 99, Peraturan Kepala Bakamla Nomor 001 Tahun 2015). Sedangkan Direktorat Latihan sendiri mendukung kegiatan operasi dengan mempersiapkan dan melatih pelaku operasi, di antaranya adalah awak kapal.

Tabel 1.1
Latihan Sumber Daya Manusia (SDM) Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut

NO	LATIHAN
LATIHAN PENINGKATAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) OPERASI	
1	Pelatihan Dasar Pengawakan dan Penyelamatan Kapal
2	Pelatihan Dasar Keselamatan Pesawat Udara (<i>Helicopter Underwater Escape Training/HUET, Aircraft Underwater Escape Training/AUET</i>)
3	<i>Visit Board Search and Sizure</i> (VBSS/Prosedur pemeriksaan)
4	Komunikasi dan Persandian
5	Navigasi dan Olah Gerak Kapal
6	Mesin dan Kelistrikan Kapal
7	Logistik dan Administrasi Kapal
LATIHAN KESIAPSIAGAAN PERAN TUGAS ANAK BUAH KAPAL (ABK) KAPAL NEGARA (KN) DAN UNSUR UDARA BAKAMLA	
1	Latihan Kesiapsiagaan ABK KN Tingkat 1 dan Tingkat 2
2	Latihan Kesiapsiagaan Unsur Udara bakamla Tigkat 1 dan Tingkat 2
LATIHAN KESELAMATAN LAUT	
1	<i>Search And Rescue</i> (SAR)
2	<i>Maritime polution</i> (Marpol)
3	<i>Global Maritime Distress adn Safety System</i> (GMDSS)
LATIHAN KEAMANAN LAUT	
1	Hukum Laut Internasional
2	Hukum Nasional Bidang Maritim
3	Pemberkasan Pendahuluan di kapal
4	Pengelolaan Perkara di laut
5	Intelijen Maritim

LATIHAN BERSAMA	
1	Latihan Bersama Kapal-kapal Patroli Bakamla
2	Latihan Bersama dengan Instansi Terkait (dalam/luar negeri)

Sumber : Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018

Direktorat Latihan Bakamla dalam melaksanakan tugasnya memiliki panduan yang sudah tertuang dalam Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya Manusia (SDM) Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut. Latihan di laksanakan untuk menjaga dan meningkatkan profesionalisme personel lama dan memberi pengetahuan terhadap personel yang baru.

Tabel 1.2
Latihan Awak Kapal Bakamla Tahun 2021

NO	LATIHAN	PERSONEL YANG DILATIH	HARI
LATIHAN PENINGKATAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) OPERASI			
1	Latihan <i>Special Response Team</i> (SRT)	10	17
2	Latihan <i>Virtual</i> atau dalam jaringan (Daring) <i>On Job Training</i> (OJT)	404	14
3	Latihan Menembak Bakamla RI	200	6
4	Diklat Kejuruan Aparatur Sipil Negara (ASN) Bakamla RI (Daring)	118	10
5	Latihan Sistem Peringatan Dini (SPD) Bakamla RI	70	5
6	Latihan Pengawak <i>Rigid Hull Inflatable Boat</i> (RHIB) dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme SRT	9	7
7	Latihan Praktek OJT Awak Kapal Wilayah Barat	42	5
8	Latihan Praktek OJT Awak Kapal Wilayah Tengah	21	5
LATIHAN KESELAMATAN LAUT			
9	Latihan <i>Search and Rescue</i> (SAR)	19	15
LATIHAN BERSAMA			
10	Latihan Operasi Keamanan dan Keselamatan Terpadu di Laut	16	5
11	<i>Long Distance Learning</i> (<i>Online Training</i>) Bakamla RI - <i>Japan Coast Guard</i> (JCG)	405	6
12	Latihan Bersama <i>Passing Exercise</i> Kapal Negara (KN) Pulau Dana 323 dengan USCG <i>Cutter Munro 755</i>	33	6
JUMLAH		1347	101

Sumber : Diolah Penulis dari laporan Pelaksanaan Latihan Tahun 2021

Pada tahun 2021 Direktorat Latihan Bakamla melaksanakan 12 kegiatan latihan untuk awak kapal dengan jumlah pengawak yang di latih sebanyak 1347 awak dengan total hari yang di butuhkan adalah 101 hari. Latihan pada tahun ini di dominasi dengan latihan virtual atau dalam jaringan (daring) dikarenakan masih mewabahnya virus covid-19.

Tabel 1.3
Latihan Awak Kapal Bakamla Tahun 2022

NO	LATIHAN	PERSONEL YANG DILATIH	HARI
LATIHAN PENINGKATAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) OPERASI			
1	Latihan Perawatan <i>Rigid Hull Inflatable Boat</i> (RHIB) dan Catamaran untuk Mencegah Korsleting Listrik (Dring)	47	2
2	Latihan Profesionalisme <i>Special Response Team</i> (SRT)	10	11
3	Latihan Praktek Perawatan dan Penanggulangan Kebakaran RHIB dan Catamaran	16	3
4	Latihan Profesionalisme Bakamla RI dalam Rangka Pembekalan Peserta <i>Incident Manager On-Call</i> (IMOC)	2	2
5	Latihan <i>Visit Board Search and Sizure</i> (VBSS)	22	10
6	Latihan Menembak Wilayah Barat	50	5
7	Latihan Selam	20	5
8	Latihan Menembak Wilayah Tengah	50	5
LATIHAN KESIAPSIAGAAN PERAN TUGAS ANAK BUAHKAPAL (ABK) KAPAL NEGARA (KN)			
9	Latihan L1 dan L2 Wilayah Timur	47	5
LATIHAN KESELAMATAN LAUT			
10	Latihan Kesiapan <i>Search And Rescue</i> (SAR)	50	5
LATIHAN BERSAMA			
11	Latihan Bersama <i>Passing Exercise</i> BakamlaRI dengan <i>Japan Coast Guard</i> (JCG)	40	7
12	Latihan Bersama <i>Passing Exercise</i> BakamlaRI dengan <i>Australian Border Force</i> (ABF)	70	3
13	Latihan Bersama Pengambilan Sample Pencemaran di Laut	30	3
14	Latihan Bersama Idektifikasi Narkoba	30	3
15	Latihan Bersama Pengambilan Sample Pencemaran di Laut Wilayah Timur	30	5
JUMLAH		514	74

Sumber : Diolah Penulis dari laporan Pelaksanaan Latihan Tahun 2022

Di tahun 2022 latihan sudah berjalan normal dengan dilaksanakan secaralangsung atau luar jaringan (luring) hanya satu latihan yang masih menggunakan metode dalam jaringan atau virtual. Jumlah latihan di tahun 2022 sebanyak 15 latihan dengan jumlah pengawak

yang di latih sebanyak 514 awak dan dengan waktu sebanyak 74 hari.

Latihan yang dilaksanakan bertujuan untuk membekali para pengawak kapal dalam kegiatan patroli agar patroli berjalan dengan efektif dan efisien serta aman, baik aman secara materil maupun personel. Agar efektif dan efisien serta aman maka, setiap kapal memiliki jabatan dan tugas jabatannya masing-masing serta memiliki peran-peran di dalam kapal sesuai situasi dan kondisi.

Berdasarkan pada data yang diperoleh di Direktorat Latihan Bakamla yaitu latihan yang sudah dilaksanakan pada tahun 2021 dan 2022 dibandingkan dengan pedoman latihan yang tertuang dalam Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya

Manusia (SDM) Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut, banyak latihan yang belum terlaksana, seperti latihan keamanan laut yang terdiri dari latihan hukum laut internasional, latihan hukum nasional bidang maritim, latihan pemberkasan pendahuluan di kapal, latihan pengelolaan perkara di laut dan latihan intelijen maritim. Pada latihan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) juga terdapat beberapa latihan yang belum di laksanakan dalam dua tahun kebelakang yaitu latihan komunikasi dan persandian, latihan navigasi dan olah gerak kapal, latihan mesin dan kelistrikan kapal serta latihan logistik dan administrasi kapal. Latihan yang belum terselenggarakan menandakan ada pengawak kapal yang belum mendapatkan pelatihan, hal ini menjadi permasalahan jika di bandungkan dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk Pegawai Negri Sipil (PNS) pasal 21 menjelaskan bahwa PNS memiliki hak pengembangan kompetensi yang di perkuat dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 mengenai hak Pegawai Negri Sipil untuk mendapatkan pelatihan 20 JP dalam satu tahun. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan dalam implementasi latihan pada awak kapal di Bakamla RI. Dari permasalahan tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul Evaluasi Implementasi Pelatihan Awak di Bakamla RI.

KERANGKA TEORI

Teori Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Menurut Daryanto (2007) Dalam buku Kamus Bahasa Indonesia, kata “pelatihan” berasal dari kata “latih” (melatih) yang berarti mengajar seseorang atau binatang agar mampu melakukan sesuatu yang diharapkan (sesuatu latihan); membiasakan untuk melakukan atau berbuat sesuatu yang baik. Dan yang dimaksud dengan “pelatihan” adalah proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.

Pengertian pelatihan menurut Sakula (1981) Dalam bukunya “Personnel Administration and Human Resources Management”, sebagaimana dikutip oleh Martoyo (2007); Mendefinisikan “pelatihan” sebagai suatu pendidikan jangka pendek melalui suatu proses yang sistematis dan tepat guna serta terorganisir secara prosedural yang diikuti oleh beberapa orang untuk belajar teknik, ilmu pengetahuan, dan keterampilan yang telah ditentukan tujuannya. Menurut Gomes (2003), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah

tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan

Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004) antara lain:

- 1) Materi atau konten pelatihan: Konten yang diperlukan Konten yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
- 2) Metode pelatihan: Pendekatan yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 3) Pelatih (instruktur/trainer): Keahlian instruktur pelatihan adalah mencari sumber-sumber informasi yang mungkin bermanfaat dalam mengenali keperluan pelatihan.
- 4) Peserta pelatihan: Peserta pelatihan sangat krusial untuk mempertimbangkan kategori tenaga kerja dan karakteristik pekerja yang akan menjalani pelatihan.
- 5) Sarana latihan: Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran Panduan dimana proses pembelajaran akan berjalan lebih efisien.
- 6) Evaluasi atau Penilaian pelatihan: Setelah melaksanakan pelatihan, penting untuk mengevaluasi hasil yang dicapai dalam pelatihan tersebut, dengan mempertimbangkan tanggapan peserta, tingkat pemahaman, perilaku kerja, tingkat keorganisasian, dan nilai yang diperoleh.

Metode Pelatihan

Menurut Handoko (2001), berdasarkan metodenya pelatihan kerja dapat diklasifikasi dalam dua jenis, yaitu *on the job training* dan *off the job training*

1) Metode On The Job Training.

On the job training (OJT) atau *In-house training* merupakan metode yang paling banyak digunakan organisasi dalam melatih tenaga kerjanya. *On the job training* adalah metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Para pegawai mempelajari kerjanya sambil mengerjakan secara langsung. Dalam metode *on the job training* terdapat berbagai teknik yang digunakan dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a) Rotasi Jabatan. Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.
- b) Pelatihan Instruksi Pekerjaan. Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- c) Magang. Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang berpengalaman, Asistensi dan Intership adalah bentuk lain program magang.
- d) *Coaching*. Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
- e) Penugasan Sementara. Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2) Metode Off The Job Training

Off the job training atau *external training* merupakan metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja. Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih atau instruktur biasanya didatangkan dari luar organisasi. Hal ini dilakukan

karena kurang atau tidak tersedianyapelatih dalam perusahaan. Adapun jenis-jenis pelatihan kerja menggunakan metode *off the job training* adalah sebagai berikut:

- a) Metode studi kerja. Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah- masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penjelasan- penjelasan alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.
- b) *Role playing*. Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.
- c) *Business games*. Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.
- d) *Vestibule training*. Bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh bukan atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.
- e) Pelatihan laboratorium. Suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan- keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk pelatihannya adalah pelatihan sensitivitas.
- f) Program pengembangan eksekutif. Program ini biasanya dilaksanakan dilembaga pendidikan. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paketkhusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan suatu lembaga pendidikan untuk mengembangkan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dengan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan dengan mendeskripsikan fenomena yang diamati secara detail dan mendalam, yang dilakukan pada Direktorat Latihan Bakamla RI untuk mendeskripsikan fenomena yang diamati secara detail dan mendalam. Menurut Mukhtar (2013), metode penelitian deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan informasi atau teori penelitian pada waktu tertentu. Dalam hal ini, peneliti akan melakukan pengumpulan data dan informasi, menghimpun fakta dan menganalisa serta menginterpretasi terkait permasalahan yang sedang diteliti, berdasarkan bukti-bukti yang terkait pada materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, sarana pelatihan dan evaluasi pelatihan terhadap Profesionalitas kerja awak kapal Bakamla yang dilakukan oleh Direktorat Latihan Bakamla RI.

HASIL PENELITIAN

Materi Latihan

Materi yang disajikan dalam setiap pelatihan bergantung pada kebutuhan kemampuan personel yang akan di bekali pelatihan atau pesertaLatihan yang sebelumnya sudah didiskusikan agar berguna untuk menunjang kinerja personel. Materi Latihan harus sesuai dengan topik agar bisa menjadi Latihan yang berguna, materi Latihan harus mencakup daftar pada masalah di lapangan yang menjadi sasaran pelatihan.

Latihan-latihan diatas disusun berdasarkan kebutuhan kemampuan awak kapal Bakamla dan masih ada lagi latihan yang belum dapat diselenggarakan oleh Bakamla jika didasarkan pada Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya Manusia Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut. Pada latihan tersebut ada satu latihan yang paling utama dimiliki oleh setiap awak kapal dimana setiap awak kapal harus mengerti tugas dan tanggungjawab saat berada di atas kapal, baik pada saat kapal sandar ataupun berlayar, yaitu Latihan L1 dan L2. Latihan tersebut mengacu pada buku induk tugas (BIT) dimana buku ini berisikan tentang prosedur untuk menghadapi setiap situasi. Prosedur ini meliputi pengaturan dan penempatan personel dalam PosKomando Utama (PKU), Pos Komando (PK) dan Pos Tugas (PT) serta tatacara

pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan dalam tiap-tiap ruangan. Pembagian tugas dan penempatan disesuaikan dengan fungsi dari masing-masing departemen.

Tugas kapal Bakamla adalah melaksanakan operasi keamanan dan keselamatan di wilayah perairan dan perairan yurisdiksi Indonesia baik secara gabungan maupun mandiri guna mendukung tugas pokok Bakamla RI dan tugas-tugas lainnya berdasarkan kebijakan Kepala Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugas pokoknya, kapal Bakamla memiliki fungsi yaitu fungsi asasi dan fungsi tambahan. Fungsi asasi yaitu melaksanakan patroli dalam rangka operasi keamanan dan keselamatan di wilayah perairan dan perairan yurisdiksi Indonesia sedangkan fungsi tambahannya ada lima yaitu melaksanakan pengamanan objek vital nasional (*Pam Obvitnas*), mendukung pelaksanaan perbantuan penanggulangan bencana alam, mendukung pelaksanaan distribusi logistik nasional, mendukung pelaksanaan transportasi laut nasional dan pencarian dan pertolongan di laut (SAR laut).

Latihan lain yang menunjang tugas kapal Bakamla yaitu *Visit Board Search And Sizure* (VBSS), dimana pada latihan ini terdapat materi tentang tatacara menaiki kapal target, mengamankan kapal target, bela diri, dan pengamanan barang bukti. Latihan ini juga sangat dibutuhkan karena pada saat bertugas, kapal Bakamla akan banyak memeriksa kapal-kapal yang melintas di perairan Indonesia. Dalam memeriksa kapal target pengawak kapal harus memahami dan memiliki kemampuan yang baik agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan karena risiko saat memeriksa kapal itu sangat besar. Risikonya mulai dari terjatuh kelaut, terkena benda-benda tajam di atas kapal target, kontak fisik dengan pengawak kapal target dan bahkan dapat menimbulkan kematian karena kontak senjata dengan pelaku kejahatan di atas kapal, maka dari itu materi Latihan ini juga berkesinambungan dengan materi menembak. Dimana materi ini bertujuan agar pengawak kapal Bakamla profesional dalam menggunakan senjata api, baik dalam penggunaan, perawatan dan penyimpanan senjata api.

Materi identifikasi narkoba dan pencemaran di laut adalah salah satu dari banyak kasus kejahatan yang ada di laut. Agar pengawak profesional dalam melaksanakan patrol maka dibutuhkan juga materi tentang kasus-kasus kejahatan yang ada di laut. Terkait dengan materi latihan untuk awak kapal maka penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah di dapatkan di lapangan melalui proses wawancara dengan Kolonel Bakamla Panji Pratikto, M.Tr. Hanla., M.M selaku Kasubdit Perencanaan Latihan yaitu menurut pendapat beliau materi latihan belum maksimal karena didasari dengan kemampuan dukungan atau alokasi anggaran Bakamla dimana prioritas alokasi anggaran lebih ke bidang operasi. Latihan awak kapal Bakamla banyak yang di persingkat waktunya sehingga materinyapun di sesuaikan dengan waktu yang ada karena menyesuaikan dengan anggaran. Untuk perkembangan materi latihan Bakamla banyak berkolaborasi dengan stakeholder ataupun dengan negara luar diantaranya *United Nations Office on Drugs and Crime* (UNODC). UNODC berbagi kemampuan untuk Latihan *Visit Board Search and Sizure* (VBSS) dimana penanganan penyelundupan narkoba ada berbagai level mulai dari level ringan sampai level berat dimana setiap level memiliki penanganannya masing-masing.

Letkol Bakamla Irma Sahara, S.E., M.A.P. selaku Kasi Perencanaan Latihan Operasi Udara Maritim menyatakan materi latihan di Bakamla belum seluruhnya sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga harus dikembangkan kembali sesuai dengan kompetensi personel yang bertugas dilaut saat ini. Sedangkan untuk perkembangan materinya yang sesuai yaitu materi yang dapat mendukung tupoksi dalam hal ini melaksanakan patroli keamanan dan keselamatan laut (penggunaan laut), materi produk hukum terbaru terkait keamanan dan keselamatan laut, materi trend tindak pidana di laut.

Mayor Bakamla Waskito Alim Hadi Prabowo, S.T., M.T. selaku Kasi Penyelenggaraan Latihan Operasi Laut berpendapat materi latihan di Bakamla bergantung pada asal instruktur dan disesuaikan dengan tugas awak kapal Bakamla sedangkan perkembangan materinya di Bakamla sangat sedikit updatenya karena alat atau material pada kapal yang digunakan belum ada perubahan yang signifikan, namun ketika ada penambahan material seperti penambahan senjata baru untuk kapal, penambahan peralatan pemeriksaan dan yang lainnya maka akan dilaksanakan update materi.

Metode Pelatihan

Menurut Handoko (2001), berdasarkan metodenya pelatihan kerja dapat diklasifikasi dalam dua jenis, yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* (OJT) atau *In-house training* merupakan metode yang paling banyak digunakan organisasi dalam melatih tenaga kerjanya. *On the job training* adalah metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Para pegawai mempelajari kerjanya sambil mengerjakan secara langsung. *Off the job training* atau *external training* merupakan metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja. Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih atau instruktur biasanya didatangkan dari luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Kolonel Bakamla Panji Pratikto, M.Tr. Hanla., M.M berpendapat bahwa metode latihan sudah cukup, namun perlu di optimalkan dengan *study banding* dengan instansi sejenis sedangkan peningkatan metodenya seharusnya disesuaikan dengan kemampuan operasi. Letkol Bakamla Irma Sahara, S.E., M.A.P. menyatakan metode latihan saat ini telah tertuang dalam Sistem Pembinaan Latihan (Sisbinlat) antara lain klasikal, diskusi, latihan fisik, latihan kering, Irill, studi kasus, simulasi, gladi posko dan demonstrasi. Namun dalam pelaksanaan belum berjalan sesuai dengan yang tertuang dalam Sisbinlat sedangkan perkembangan metode latihan yang sesuai dalam latihan idealnya ada klasikal, diskusi studi kasus dan praktek (Demonstasi), selain metode hal yang mempengaruhi profesionalitas adalah kenyamanan dalam bekerja.

Mayor Bakamla Waskito Alim Hadi Prabowo, S.T., M.T. berpendapat bahwa metode latihan di Bakamla di bagi menjadi dua yaitu satu dengan metode klasikal seperti pemberian materi, diskusi, *table top exercise*, simulasi dan secara online maupun *hybrid*. Yang kedua dengan cara praktek seperti berlayar, menembak, menyelam dan yang lainnya sedangkan peningkatan metode latihan sudah di sesuaikan dengan perkembangan zaman, contohnya saat pandemi covid – 19 Direktorat Latihan bergerak cepat agar pengawak kapal tetap mendapat pelatihan disaat pandemi dengan cara pelatihan online. Sertu Julian Yudha Pratama selaku pengawak kapal Bakamla berpendapat bahwa metode latihan seharusnya lebih banyak di praktek agar lebih mudah dalam penerapannya saat bertugas. Perlu juga adanya pembuatan petunjuk kerja atau petunjuk teknis setelah latihan agar mudah mengingat apa saja yang perlu di perhatikan saat bertugas, selanjutnya perkembangan metode latihan saat ini sudah bagus hanya perlu penambahan waktu dan sedikit penyesuaian.

Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang yang datang ke program pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi. Setiap peserta pelatihan memiliki niat, minat, motivasi, harapan dan kebutuhan yang berbeda pada saat datang ke ruang pelatihan. Semua perbedaan tersebut tentunya dapat mempengaruhi perilaku peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan. Ada yang serius untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru, ada yang marah karena ditugaskan untuk mengikuti pelatihan, ada yang santai dan tidak peduli karena

menganggap pelatihan sebagai sebuah rekreasi dari kesibukan rutin atau peserta yang bosankarena materi pelatihan dibawah dari pengetahuan yang sudah dimilikinyaserta prilaku peserta lainnya yang membuat suasana pelatihan tidak nyaman. Kolonel Bakamla Panji Pratikto, M.Tr. Hanla., M.M selaku Kasubdit Perencanaan Latihan, menyatakan bahwa peserta pelatihan terlihat sangat antusias karena mendapat pengetahuan baru dan ada juga yang mengulang kembali ilmu yang sudah di dapat sebelumnya sedangkan perkembangan pesertanya sejauh ini para peserta dengan adanya pelatihan terjadi peningkatan yang cukup nyata, terlihat dari kinerja yang meningkat. Letkol Bakamla Irma Sahara, S.E., M.A.P. menyampaikan bahwa peserta pelatihan di Bakamla dikasifikasikan menjadi personel Bakamla dan Instansi teknis/Instansi terkait dalam pelaksanaan latihan peserta menunjukkan antusias yang baik dalam mengikuti latihan selanjutnya peningkatan profesionalitas personel dapat dicapai dengan pemberian *reward* dan *punishment* bagi pegawai yang berprestasi maupun pegawai yang memiliki kinerja rendah. Mayor Bakamla Waskito Alim Hadi Prabowo, S.T., M.T. mengatakan bahwa peserta pelatihan cukup antusias karena selain mendapat ilmu yang baru, mereka juga dapat bertukar pendapat dengan pelatih untuk menerapkannya pada tugas yang sesungguhnya. Sertu Julian Yudha Pratama menyampaikan bahwa peserta merasa sangat antusias karena latihan dapat mempertahankan kemampuannya dan menambah wawasan, selanjutnya dengan latihan pasti meningkatkan kemampuannya sebagai pengawak kapal namun yang perlu di perhatikan adalah bagaimana menjaga kemampuannya, salah satunya dengan latihanyang rutin dan berkesinambungan serta bertahap.

Instruktur atau Pelatih

Instruktur adalah sosok orang yang memiliki kemampuan baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat dengan baikberbagi ilmu kepada peserta latih untuk menjadi terampil dan siap bekerja. Pelatih atau instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikanlatihan kepada para karyawan. Pelatih ini memberikan peranan pentingterhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan.Pelatih yang akan melatih berasal dari internal atau eksternal ataugabungan internal dengan eksternal. Pelatih internal adalah seseorang atausuatu tim pelatih yang ditugaskan dari dalam organisasi untuk memberikanpelatihan kepada karyawannya. Kepala Bagian mutlak menjadi pelatihinternal bagi karyawan di bawahnya dengan memberi petunjuk-petunjukmelakukan pengembangan untuk mengerjakan pekerjaan, cara-caramenggunakan alat, mesin dan sebagainya. Pelatihan internal hanya melatihkaryawan dan dilakukan dalam organisasi yang bersangkutan saja. Pelatih eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar organisasi diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baikpelatihnya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pelatihan gabungan internaldan eksternal adalah suatu gabungan pelatihan internal dan eksternal yangmemberikan pengembangan kepada para karyawan. Cara ini paling baikkarena dasar teoritis dan praktisnya untuk mengerjakan pekerjaan akan lebih baik. Hasil wawancara yang telah didapatkan dari *key informant* Kolonel Bakamla Panji Pratikto, M.Tr. Hanla., M.M yaitu, instruktur sudah sesuai dengan kriteria yang di butuhkan oleh awak kapal Bakamla, pemilihan instruktur sendiri di sesuaikan dengan kebutuhan pelatihan yang akan di selenggarakan, selanjutnya instruktur memberi materi yang sesuai dengan bidangnya secara update mengikuti dinamika di lapangan dan mengikuti perkembangan teknologi.

Letkol Bakamla Irma Sahara, S.E., M.A.P. mengatakan bahwa Instruktur pelatihan di Bakamla saat ini masih melibatkan dari Instansi lainyang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan instruktur pada pelatihan Bakamla, selanjutnya perlu disiapkan personel-

personel Bakamla yang dikaderkan menjadi instruktur dimasa depan sehingga Bakamla bisa benar-benar berdiri dalam penyelenggaraan latihan. Mayor Bakamla Waskito Alim Hadi Prabowo, S.T., M.T. berpendapat bahwa Instruktur sudah sesuai dalam peningkatan profesionalitas kerjanya karena pemilihan instruktur di dasarkan pada tindak pelanggaran hukum yang terjadi, seperti pelatihan identifikasi narkoba instruktur dari Badan Narkotika Nasional (BNN) sesuai dengan spesialisasinya, pelatihan pencemaran di laut instruktur dari kementerian lingkungan hidup yang tentunya berpengalaman dalam menangani kasus pencemaran di laut, selanjutnya Bakamla selalu berusaha meningkatkan tenaga pendidik atau instruktur sesuai dengan spesialisasinya agar pengawak kapal di Bakamla terus meningkat kemampuannya. Sertu Julian Yudha Pratama mengatakan bahwa instruktur saat ini sudah baik karena berasal dari berbagai stakeholder Bakamla yang memiliki spesialisasi tersendiri dalam setiap latihan, seharusnya Bakamla memiliki sendiri spesialisasi instruktur agar Bakamla memiliki ciri khas dan karakter tersendiri.

Sarana Latihan

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian sarana adalah segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Kolonel Bakamla Panji Pratikto, M.Tr. Hanla., M.M selaku Kasubdit Perencanaan Latihan, berpendapat bahwa sarana pelatihan masih perlu di tingkatkan dan di penuhi kekurangannya, selanjutnya peningkatan sarana terus di upayakan oleh Bakamla.

Letkol Bakamla Irma Sahara, S.E., M.A.P. mengatakan bahwa Bakamla belum memiliki sarana latihan sendiri sehingga pelaksanaan latihan belum efektif dalam penyelenggaraan dan hal ini mempengaruhi profesionalitas personel, berikutnya perlu dibangun sarana latihan Bakamla yang dapat digunakan untuk seluruh peserta latihan Bakamla (Ruang Kelas, Simulator, Alat Instruksi & Alat Penolong Instruksi). Mayor Bakamla Waskito Alim Hadi Prabowo, S.T., M.T. mengatakan bahwa sarana latihan di Bakamla masih sangat kurang atau belum optimal karena di Bakamla sendiri belum ada lembaga pendidikan atau pusdiklat sehingga sarana pelatihannya satu paket dengan instruktur, selanjutnya peningkatan sarana pelatihan masih sangat kurang karena Bakamla masih menggunakan pihak ketiga ketika akan melaksanakan pelatihan yang sarana pelatihan disiapkan juga dari pihak ketiga tersebut.

Sertu Julian Yudha Pratama selaku pengawak kapal Bakamla mengatakan bahwa sarana latihan masih terbatas sehingga pelaksanaan latihannya kurang efektif, seharusnya Bakamla memiliki sarana latihan dengan berbagai simulator agar memudahkan peserta latihan dalam memahami kondisi di lapangan.

Evaluasi Pelatihan

William A. Mehrens dan Irlin J. Lehmann (1978) menjelaskan bahwa arti evaluasi adalah suatu proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif- alternatif keputusan. Kolonel Bakamla Panji Pratikto, M.Tr. Hanla., M.M selaku Kasubdit Perencanaan Latihan, mengatakan bahwa di Direktorat Latihan pada organisasi dan tata kerja perlu di revisi agar ada seksi yang menangani monitoring dan evaluasi (Monev), seharusnya terdapat bagian atau divisi tersendiri. Letkol Bakamla Irma Sahara, S.E., M.A.P. menyampaikan bahwa evaluasi yang dilakukan belum efektif karena dilaksanakan di Direktorat Latihan belum ada bagian yang menangani evaluasi, sehingga evaluasi yang dilaksanakan bersifat adhoc atau bentukan sementara, selain evaluasi latihan hal yang mempengaruhi profesionalitas adalah kesempatan untuk mengembangkan karir. Mayor Bakamla Waskito Alim Hadi Prabowo, S.T., M.T. menyatakan bahwa evaluasi pelatihan masih di lakukan oleh pelatih atau instruktur dan oleh Direktorat Operasi Laut serta Komandan kapal selaku user awak kapal, sejauh ini belum ada peningkatan terkait evaluasi latihan yang seharusnya ada

bagian tersendiri yang mengevaluasi pelatihan dan mampu menyampaikan ke pimpinan agar evaluasi latihan tidak hanya sekedar catatan, namun dapat menjadi perbaikan kedepannya.

Sertu Julian Yudha Pratama mengatakan bahwa evaluasi latihan saat ini secara langsung diberikan oleh instruktur yang hanya mengevaluasi peserta latihan, belum mengevaluasi secara menyeluruh mulai dari peserta, sarana, instruktur dan semua hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja maupun peningkatan latihan, Sertu Julian Yudha Pratama kurang mengetahui bagaimana peningkatan evaluasi latihan di Bakamla, karena merasa dari tahun ke tahun setiap latihan tidak berbeda jauh kondisinya.

Ulasan Peneliti

Dari keseluruhan hasil wawancara, faktor-faktor yang mempengaruhi latihan dan indikator profesionalitas yang telah penulissajikan maka dapat di analisa bahwa materi latihan di Bakamla belum sejalan dengan hasil observasi penulis di lapangan, materi yang di berikan belum seluruhnya di berikan sesuai dengan kebutuhan kemampuan awak kapal. Analisa penulis untuk metode latihan sejalan dengan hasil observasi penulis di lapangan, bahwa dari segi peningkatan metode latihan sudah cukup baik karena metode yang dilaksanakan sudah menjadi sistem di Bakamla dan dengan metode yang sudah tersistem membuat profesionalitas awak kapal menjadi meningkat.

Analisa selanjutnya yaitu peserta latihan, peserta latihan sejalan dengan hasil observasi penulis di lapangan, bahwa dari segi antusiasme peserta latihan dan dari segi peningkatan kemampuan sudah baik namun ada beberapa faktor yang harus di perhatikan agar kemampuan peserta latihan dalam hal ini awak kapal dapat di pertahankan dan di tingkatkan. Analisis instruktur atau pelatih belum sejalan dengan hasil observasi penulis di lapangan, karena kolaborasi antara instruktur internal dan eksternal belum sepenuhnya berjalan. Bakamla memiliki sangat sedikit anggota yang berlisensi instruktur atau pelatih sehingga titik berat latihan di bebankan pada instruktur eksternal.

Sarana latihan belum sejalan dengan hasil observasi penulis di lapangan, karena Bakamla memiliki sarana latihan yang terbatas dan belum memiliki lembaga diklat tersendiri. Evaluasi latihan belum sejalan dengan hasil observasi penulis di lapangan, karena Bakamla belum memiliki bagian yang menangani evaluasi, masih terbatas pada evaluasi internal instruktur dan unit kerja. Hasil analisis diatas dapat menjawab permasalahan implementasi pelatihan yang ada di Bakamla. Dengan kondisi di Bakamla saat ini tentunya masih belum dapat memenuhi haknya dalam pengembangan kompetensi dikarenakan beberapa faktor yaitu, fokus anggaran Bakamla yang masih tertuju pada operasi sehingga anggaran untuk pengembangan kompetensi belum di prioritaskan. Selain anggaran, fasilitas pelatihan juga masih sangat minim. Hingga saat ini pemenuhan kebutuhan pelatihan terus di upayakan agar apa yang sudah tertuang dalam peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya Manusia Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut dapat terlaksana seluruhnya dan dapat memaksimalkan kemampuan pengawak kapal.

Selain pemenuhan kebutuhan pelatihan yang belum tercapai, jumlah personil awak kapal saat ini juga belum memenuhi daftar susunan personil (DSP). Dilihat dari laporan pelaksanaan latihan tahun 2022, kendala terbesar adalah kurangnya personil awak kapal yang mengakibatkan banyak pengawak kapal yang memiliki tugas lebih dari satu. Perekrutan anggota Bakamla masih bergantung pada kebijakan pemerintah pusat dimana perekrutannya dilaksanakan secara serempak dan dengan kuota yang terbatas. Dengan kuota yang terbatas pun belum tentu semua dapat terisi karena peminat di formasi-formasi tertentu yang belum tentu diminati. Selain minat ada juga yang tidak lolos dalam seleksi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian berdasarkan wawancara, observasi dan telaah dokumen menggambarkan bahwa evaluasi implementasi latihan masih memiliki banyak kendala dimana faktor-faktor penentu keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004) adalah materi latihan, metode latihan, peserta latihan, instruktur latihan, sarana latihan dan evaluasi latihan. Berdasar perbandingan data pelaksanaan latihan tahun 2021 dan tahun 2022 dengan Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 masih banyak pelatihan yang belum terselenggarakan.

Dari pembahasan diatas dan di bab-bab sebelumnya, penulis menyimpulkan:

1. Materi latihan yang diselenggarakan oleh Direktorat Latihan belum seluruhnya di berikan sesuai dengan kebutuhan kemampuan awak kapal.
2. Metode latihannya sudah baik karena dalam penyelenggaraannya, Direktorat Latihan menerapkan panduan yang sudah di buat yaitu peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya Manusia Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut.
3. Peserta latihan sangat antusias saat menerima latihan karena mendapat pengetahuan baru serta mengulas kembali bagi yang sudah pernah agar kemampuannya selalu terjaga.
4. Instruktur mayoritas masih dari eksternal Bakamla sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengandalkan instruktur eksternal dan kekurangan instruktur internal.
5. Sarana pelatihan di Bakamla masing sangat kurang dan belum adanya pusat pendidikan dan latihan sehingga pelaksanaan latihannya belum efektif dan efisien.
6. Evaluasi latihan masih bersifat adhoc atau bentukan sementara dan belum ada bagian khusus yang menangani evaluasi latihan.
7. Ada 9 pelatihan yang belum terselenggara di dua tahun terakhir, yaitu 5 latihan keamanan laut dan 4 latihan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (SDM).

Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberi saran:

1. Direktorat Latihan dan unit terkait seharusnya disesuaikan dengan pedoman yang sudah ada serta di buat silabusnya serta melaksanakan *studybanding* ke instansi terkait baik didalam negeri maupun diluar negeri untuk terus mengembangkan matri pelatihan.
2. Metode latihan harus terus dikembangkan mengikuti trend yang sedang berkembang saat ini.
3. Agar menjaga antusiasme peserta latihan dengan memberi reward serta kesempatan bagi siapapun untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan bidangnya.
4. Direktorat latihan atau bagian kepegawaian harusnya membuat jenjang karir untuk instruktur agar Bakamla memiliki instruktur internal yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi di Bakamla.
5. Pimpinan Bakamla seharusnya memberikan prioritas untuk pembangunan sarana dan prasarana latihan atau pusat pendidikan dan latihan.
6. Seharusnya ada perubahan organisasi dan tata kerja di Direktorat Latihan agar ada bagian atau jabatan yang khusus menangani evaluasi latihan.
7. Sebelum melaksanakan pelatihan seharusnya ada analisa kebutuhan diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I., & Gaol, P. L. (2023). Efektifitas Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi Studi Kasus Pada Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 22-43.
- Arikuntoro, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andrew F, Sikula. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. John Wiley and Sons Inc. Santa Barbara, New York, London, Sidney, Toronto.
- Daryanto, S.S. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gaol, P., Ermar, F., Andina, C., Sari, A., & Yusuf, I. (2024, September). Implementation of Career Development in the Functional Position of HR Analyst Apparatus (Case Study at the Yogyakarta City Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) Yogyakarta City). In *Proceedings of the 5th International Conference on Administration Science, ICAS 2023, 29 November 2023, Bandung, West Java, Indonesia*.
- Gaol, P. L. (2023). Implementasi Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 7(1), 50-55.
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PT. BPFPE.
- Keputusan Kepala Bakamla RI Nomor 100 Tahun 2020 tentang Daftar Susunan Personel
- Laporan Kinerja Direktorat Latihan Bakamla Tahun 2021.
- Laporan Kinerja Direktorat Latihan Bakamla Tahun 2022
- Laporan Pelaksanaan Latihan Direktorat Latihan Tahun 2021.
- Laporan Pelaksanaan Latihan Direktorat Latihan Tahun 2022.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PT. BPFPE.
- Mehrens, W.A. and I.J. Lehmann. 1978. *Measurement and Evaluation in Education and Psychology*. 2nd Ed. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi (GP Press Group)
- Peraturan Kepala Bakamla Nomor 001 Tahun 2015 tentang Organisasi Tata Kerja Badan Keamanan Laut.

Peraturan Kepala Bakamla Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Latihan Sumber Daya Manusia Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 mengenai hak Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2005 tentang Badan Koordinasi Keamanan Laut.

Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut. Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya. Rajawali Press.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suparno, Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan.