

Analisis Motivasi Lulusan Pelaut Menjadi Tenaga Pendidik pada Program Diploma Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya

(Analysis of the Motivation of Seafarers Graduates to become Lectures at Program Diploma Pelayaran at Universitas Hang Tuah Surabaya)

Didik Purwiyanto

**Program Studi Manajemen Pelabuhan, Program Diploma Pelayaran,
Universitas Hang Tuah**

Abstrak : Tenaga pendidik di Program Diploma Pelayaran- Universitas Hang Tuah Surabaya (PDP-UHT) menggunakan variabel pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, lingkungan kerja dan kebijakan dan administrasi, untuk mendapatkan gambaran sebenarnya dari kondisi yang ada dan sedang berlangsung. Serta mengukur faktor menjadi tenaga pendidik di PDP-UHT terkait peraturan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti) dan Kementerian Perhubungan Laut (Dirjen Hubla). Perencanaan pemilihan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Perencanaan tersebut meliputi pertimbangan terhadap beberapa faktor yang dominan dalam pemilihan karir. Lulusan pelaut PDP-UHT dalam memilih karir yang akan dijalannya memiliki berbagai pertimbangan. Disisi lain perguruan tinggi pelayaran dalam hal ini adalah PDP-UHT mempunyai dua induk institusi yang harus ditaati yaitu Dirjen Dikti serta Dirjen Hubla tentang pelaksanaan program terkait dengan pemenuhan persyaratan jumlah tenaga pendidik minimal untuk setiap program studi adalah harus memenuhi kualifikasi dari kedua institusi tersebut.

Kata Kunci : lulusan pelaut, tenaga pendidik, pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, lingkungan kerja dan kebijakan dan administrasi

Abstract : The purpose of this study is to measure the motivation of graduates of seafarers to become lectures in the Program Diploma Pelayaran-Universitas Hang Tuah Surabaya (PDP-UHT) using professional training variables, professional recognition, job market considerations, financial awards, work environment and policy and administration, to get a true picture of existing and ongoing conditions. As well as measuring factors to be educators in PDP-UHT related regulations from the Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti) and Kementerian Perhubungan Laut (Dirjen Hubla). Career selection planning is a very important thing to achieve success in career. The plan includes consideration of some of the dominant factors in career selection. Graduates of PDP-UHT seafarers in choosing their career will have various considerations. On the other hand the shipping university in this case is the PDP-UHT has two main institutions that must be obeyed, namely the Dirjen Dikti and Dirjen Hubla about the implementation of the program related to the fulfillment of the minimum number of lecture for each course is to meet the qualifications of both institutions.

Keywords : seafarers, educators, professional training, professional recognition, market considerations, financial awards, work environment and policy and administration

Alamat Korespondensi:

Didik Purwiyanto, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya. e-mail: jurnal.pdp@hangtuah.ac.id

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan harus berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, walaupun kini tengah dihadapkan pada perubahan / nilai global yang kadang-kadang “kelihatan lebih baik”, namun belum teruji sesuai kebudayaan nasional. Pengembangan potensi positif peserta didik agar

berkecerdasan spiritual dan berketrampilan teknis. Pada jaman sekarang seseorang dapat berhasil dalam pendidikan manakala dapat mengembangkan kecerdasannya yang meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual. Seluruh anggota masyarakat mempunyai hak sama dalam memperoleh pendidikan sesuai

minatnya. Pendidikan nasional merupakan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, artinya semua komponen / pemangku kepentingan penyelenggaraan pendidikan. Tidak bisa saling melepaskan, lempar tanggung jawab dan menghindarkan ego sektoral.

Usaha Indonesia menjadi negara poros maritim dunia yang merupakan visi besar Presiden Joko Widodo tentu bukan pekerjaan mudah. Banyak tantangan di sana-sini. Termasuk tantangan dalam bidang penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor kemaritiman. Salah satunya terkait dengan hambatan merekrut tenaga pengajar atau instruktur di lembaga diklat kemaritiman akibat minimnya minat dan terbentur aturan. Padahal, untuk mewujudkan negara poros maritim dunia, Indonesia harus memiliki jumlah dan kualitas SDM kemaritiman yang mencukupi. Namun, hingga saat ini, sekolah di bidang ini mengalami kekurangan, bahkan bisa defisit pengajar atau instruktur lantaran minimnya peminat ketimbang besarnya lowongan yang tersedia. Pemenuhan SDM untuk di dalam negeri dan meningkatkan kapasitas pendidikan, Karena itu butuh peningkatan pengajar terkait Regenerasi Tenaga Pendidik di Lembaga Diklat Kemaritiman.

Untuk meningkatkan jumlah siswa di pendidikan kemaritiman, otomatis harus diimbangi dengan peningkatan jumlah pengajar. Namun, problemnya, ketika posisi pengajar itu ditawarkan kepada alumni sekolah kelautan, mereka tidak mau karena masih mau mencari pengalaman di swasta. Apalagi, kenyataannya, penghasilan yang mereka terima di korporasi swasta sangat menjanjikan. Sehingga umumnya Lembaga Diklat Pelayaran belum mampu memenuhi Lembaga Pengajar yang berkualifikasi

antara Pendidikan Tinggi ini dengan Diklat Kepelautan.

Regulasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengatur semua jenjang pendidikan, dari Pendidikan Anak Usia Dini sampai (PAUD) sampai Pendidikan Tinggi (PT). Namun karena dalam latar belakang masalah disebutkan bahwa, Indonesia kekurangan tenaga pelaut tingkat perwira, sementara pelaut tingkat perwira diselenggarakan oleh Diklat Kepelautan tingkat Perguruan Tinggi, maka relevan kiranya regulasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dikaji adalah setingkat Perguruan Tinggi.

Pembedaan jenjang pendidikan menengah dengan jenjang pendidikan sebelumnya adalah pendidikan tinggi mempunyai kewajiban yang disebut Tridharma Perguruan Tinggi, yang terdiri dari kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Unsur penting dalam perguruan tinggi adalah dosen, yaitu pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Dari fungsi utama perguruan tinggi yang diemban oleh dosen, berdasarkan data yang diperoleh, rata-rata dosen Diklat Kepelautan dominan dalam kegiatan pendidikan saja. Sementara kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat belum seimbang. Fenomena ini tidak hanya terjadi di Diklat Kepelautan yang diselenggarakan oleh masyarakat saja, namun juga terjadi pada Diklat Kepelautan yang diselenggarakan pemerintah. Kiranya ini bisa disinyalir sebagai fenomena nasional di Perguruan Tinggi. Karena kewajiban Perguruan Tinggi adalah Tridharma Perguruan Tinggi, hal penting terkait

dengan mutu adalah standar nasional Perguruan Tinggi (PT), satuan standar yang meliputi standar nasional pendidikan, ditambah dengan standar penelitian, dan standar pengabdian kepada masyarakat.

Relevansi Undang Undang No 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi ini dengan Diklat Kepelautan adalah tentang Kerangka Kualifikasi Nasional (KKN) sebagaimana diatur dalam pasal 29 sebagai berikut :

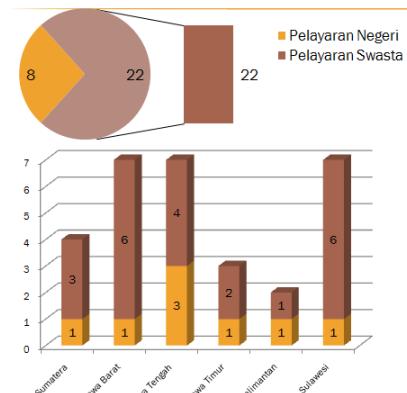
- KKN merupakan penjenjangan capaian pembelajaran yang menyetarakan luaran bidang pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja dalam rangka pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan diberbagai sektor.
- KKN menjadi acuan pokok dalam penetapan kompetensi lulusan pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan pendidikan profesi.
- Penetapan kompetensi lulusan ditetapkan oleh Menteri.

Bawa KKN ini penting ketika dihadapkan pada permasalahan kualifikasi dosen yang harus memenuhi persyaratan Kementerian Perhubungan (Dirjen. Perhubungan Laut) dengan Persyaratan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti). Menurut kualifikasi Dirjen Perhubungan Laut, dosen Diklat Kepelautan harus berijasah profesi (ANT / ATT), sementara kualifikasi Dirjen Dikti mensyaratkan minimal berijasah akademik S2.

Data Gambar 1 yang kami peroleh dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi bahwa terdapat 30 Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Nautika berdasarkan status, jumlah dosen, mahasiswa dan rasio dosen terhadap jumlah mahasiswa, 8 diantaranya

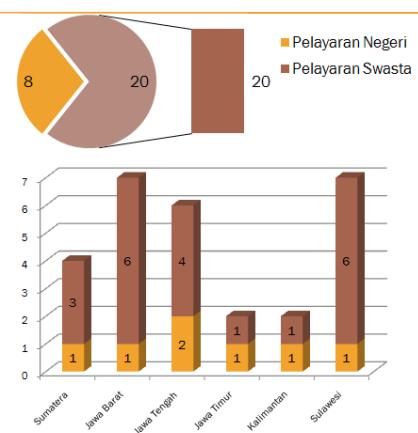
adalah Akademi Pelayaran Negeri dan 22 Akademi Pelayaran dari Swasta, yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Di wilayah Sumatera terdapat 4 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 3 swasta, di Jawa Barat terdapat 7 Akademi Pelayaran : 1 Negeri dan 6 swasta, di Jawa Tengah terdapat 6 Akademi Pelayaran : 2 negeri dan 4 swasta, di Jawa Timur terdapat 3 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 2 swasta, kemudian Kalimantan terdapat 2 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 1 swasta, dan di Sulawesi terdapat 7 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 6 swasta.

Data Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Nautika



Gambar 1. Data Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Nautika

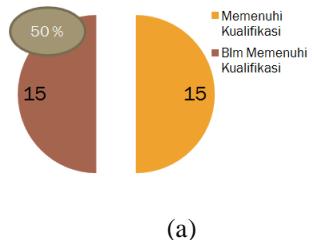
Data Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Teknika



Gambar 2. Data Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Teknika

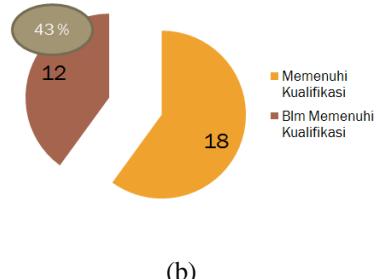
Data Gambar 2 yang kami peroleh dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi bahwa terdapat 28 Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Teknika berdasarkan status, jumlah dosen, mahasiswa dan rasio dosen terhadap jumlah mahasiswa, 8 diantaranya adalah Akademi Pelayaran Negeri dan 20 Akademi Pelayaran dari Swasta, yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Di wilayah Sumatera terdapat 4 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 3 swasta, di Jawa Barat terdapat 7 Akademi Pelayaran : 1 Negeri dan 6 swasta, di Jawa Tengah terdapat 6 Akademi Pelayaran : 2 negeri dan 4 swasta, di Jawa Timur terdapat 2 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 1 swasta, kemudian Kalimantan terdapat 2 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 1 swasta, dan di Sulawesi terdapat 7 Akademi Pelayaran : 1 negeri dan 6 swasta.

Tabel 1.4 Data Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Nautika yang belum memenuhi kualifikasi Jumlah Dosen Tetap



(a)

Tabel 1.4 Data Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Teknika yang belum memenuhi kualifikasi Jumlah Dosen Tetap



(b)

Gambar 3. (a) Data Akademi Pelayaran di Indonesia jurusan Nautika yang belum memenuhi kualifikasi jumlah Dosen Tetap,

(b) Data Akademi Pelayaran di Indonesia jurusan Teknika yang belum memenuhi kualifikasi jumlah Dosen Tetap

Data Gambar 3 yang kami peroleh dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi bahwa dari 30 Akademi Pelayaran di Indonesia Jurusan Nautika dan Teknika, 15 Akademi Pelayaran Jurusan Nautika masih belum memenuhi kualifikasi dosen tetap, sementara 12 Akademi Pelayaran Jurusan Teknika belum memenuhi kualifikasi dosen tetap.

Terkait dengan pemenuhan persyaratan jumlah dosen minimal untuk setiap program studi adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Data dosen minimal setiap program studi

Bentuk PT	Akademi	Politeknik	Sekolah Tinggi/Institut/Universitas			
			Program Diploma	Program Diploma	Program S1	Program S2
S2	6	6	6	6	-	-
S3	-	-	-	-	6	4
Guru Besar	-	-	-	-	-	2

Sumber: SKep MenDikNas Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 Tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi , UU Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012; Pemen Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi.

Dosen tetap menjadi salah satu aspek yang harus dilaporkan oleh setiap program studi melalui Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PD-DIKTI). Pemenuhan jumlah dosen minimal di setiap program studi merupakan salah satu indikator kesehatan dan ketaat-azasan perguruan tinggi.

Umumnya Diklat Kepelautan yang diselenggarakan masyarakat kesulitan dalam pengadaan dosen yang memenuhi kualifikasi kedua institusi yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti) serta Kementerian Perhubungan Laut (Dirjen Hubla). Umumnya hanya mempunyai dosen "umum" berijasah S2, namun bukan pelaut. Di Diklat Kepelautan pemerintah-pun sebetulnya terjadi inkonsistensi atau tidak linier. Dosen

pelaut (kualifikasi Dirjen Perhubungan Laut terpenuhi) namun S2-nya tidak sebidang. Tingkat pendidikan dosen bidang kemaritiman masih belum dapat memenuhi syarat kebijakan pemerintah yang mewajibkan minimal S2. Jangankan memenuhi gelar S2, pendidikan S1 kemaritiman pun menjadi problem besar karena di Indonesia memang belum tersedia.

Di Jawa Timur terdapat 3 Akademi Pelayaran diantaranya adalah : a). Politeknik Pelayaran Surabaya milik pemerintah yang berdiri tahun 2014 namun diusianya yang masih muda sudah mampu memiliki dosen tetap sebanyak 23 orang : 17 dosen berijazah S2 dan 6 dosen belum memiliki ijazah S1 dan S2, sementara jumlah mahasiswa pada pelaporan PD-DIKTI Ganjil 2016 adalah 271, b). Akademi Pelayaran Banyuwangi berdiri pada tahun 2015 yang sampai dengan saat ini masih belum memiliki dosen tetap dan juga belum memiliki mahasiswa, c). Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya (PDP-UHT) berdiri tahun 1987, diusia yang sangat matang pemenuhan dosen tetap masih belum memenuhi syarat minimal jumlah dosen tetap sesuai peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. PDP-UHT pada Jurusan Nautika sesuai Data Pangkalan Dikti hanya memiliki 4 Dosen Tetap yang seharusnya minimal adalah 6 sesuai Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 Tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi. Sementara untuk Jurusan Teknika PDP-UHT hanya memiliki 1 Dosen Tetap.

Tabel 2. Data Dosen Tetap PDP-UHT tahun 2007 s/d 2016 Berdasarkan Usia

Prodi	Jml Dosen	Jml Dosen Menurut Usia / Thn		
		< 40	40 ≤ 60	< 60
Nautika	10	2	1	7
Teknika	7		1	6

Berdasarkan Tabel 2. dalam kurun waktu 10 tahun ini komposisi dosen tetap PDP-UHT prodi nautika dan teknika belum mengalami perubahan signifikan baik dari jumlah maupun kualifikasinya, sehingga pada tahun 2016, 60 % dosen tetap usia sudah melebihi 60 tahun untuk prodi nautika, sedangkan prodi teknika 80 % dosen tetap usia sudah melebihi 60 tahun.

Untuk meningkatkan jumlah siswa di pendidikan kemaritiman, otomatis harus diimbangi dengan peningkatan jumlah pengajar. Namun, problemnya, ketika posisi pengajar itu ditawarkan kepada lulusan pelaut dan alumni, mereka tidak mau karena masih mau mencari pengalaman di swasta. Apalagi, kenyataannya, penghasilan yang mereka terima di korporasi swasta sangat menjanjikan. Ditambah lagi persyaratan akademik tenaga Pendidik menjadi kendala utama yang harus dihadapi oleh PDP-UHT. Sebagai pengajar sekolah tinggi diperlukan tenaga dosen dengan strata pendidikan S2, sementara tenaga instruktur dari kalangan pelaut belum memiliki, sehingga perlu penyetaraan berdasarkan kemampuan dan kompetensi.

PDP-UHT berada dalam dua kementerian, yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti) serta Kementerian Perhubungan (Dirjen Hubla) dengan memenuhi persyaratan standar dari dua tuntutan standar dari dua Kementerian tersebut. Persyaratan akademik tenaga Pendidik menjadi kendala utama yang harus dihadapi oleh PDP-UHT. Mekanisme penerimaan dosen melalui tes yang telah ditetapkan oleh bagian personalia UHT selanjutnya psikotes dilaksanakan oleh staf fakultas psikologi UHT, kecuali calon dosen yang sudah memenuhi kualifikasi profesi, para dosen dan tenaga pendukung diberikan kesempatan

untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dari penjelasan berdasarkan Tabel 2 bahwa dalam 5 tahun terakhir minat pelamar sebagai dosen di PDP-UHT masih cenderung kurang, sedangkan status pelamar rata-rata tidak diterima sebagai dosen karena tidak memenuhi kualifikasi pendidikan baik syarat minimal pendidikan menurut Dikti dan Perhubungan Laut, selain itu faktor usia juga menjadi pertimbangan. Pada tahun 2016 prodi Teknika telah menerima seorang dosen Profesi Pelaut hanya saja dalam pemenuhan kualifikasi pendidikan yang bersangkutan masih berpendidikan S1 dan pendidikan pelaut ATT-II. Sebagai pengajar pendidikan tinggi diperlukan tenaga dosen dengan strata pendidikan S2, sementara tenaga instruktur dari kalangan pelaut belum memiliki. PDP-UHT saat ini masih kesulitan dalam pengadaan dosen yang memenuhi kualifikasi kedua institusi yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Perhubungan Laut, sehingga terjadi inkonsistensi atau tidak linier. Dosen pelaut namun masih S1 atau juga S2-nya tidak sebidang. Tingkat pendidikan dosen PDP-UHT masih belum dapat memenuhi syarat kebijakan pemerintah yang mewajibkan minimal S2.

Analisis Motivasi Lulusan Pelaut Menjadi Tenaga Pendidik perlu diteliti karena dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh positif maka pihak-pihak yang terkait seperti Lembaga Diklat, dosen, Alumni, Taruna dan Stakeholder dapat meningkatkan faktor-faktor tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di PDP ini dibatasi pada pengelolaan pendidikan pada kurun waktu 10 tahun yang berlangsung antara tahun 2007 sampai 2016. Temuan-temuan pada setting penelitian yang berkaitan dengan fokus penelitian disajikan 2

(dua) pengukuran meliputi pengukuran pertama, yakni mengukur faktor motivasi lulusan pelaut untuk menjadi tenaga pendidik di PDP-UHT dengan indikator 1) Motivator (faktor intrinsik) yang terdiri dari 3 (tiga) kategori yaitu: a) Pelatihan Profesional, b) Pengakuan Profesional, c) Pertimbangan Pasar Kerja. Kemudian, indikator 2) Hygiene (Faktor Ektrinsik) yang terdiri dari 3 (tiga) kategori yaitu: a) Penghargaan Finansial, b) Kebijakan Perusahaan dan Administrasi, c) Lingkungan Kerja. Pengukuran yang kedua adalah mengukur faktor menjadi tenaga pendidik di PDP-UHT terkait regulasi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti) dan Kementerian Perhubungan Laut (Dirjen Hubla).

Pada penelitian ini jumlah informan tidak ditentukan, namun ditentukan secara snowball sampling sebagai berikut. Mula-mula ditentukan key informan yaitu Direktur. Selanjutnya dari Direktur ditemui informan ke-2 yaitu Wakil Direktur I dan III. Seterusnya dihubungi informan ke-3 sesuai dengan yang ditunjukkan informan ke-2 yaitu Ketua Program Studi (Ka. Prodi) Nautika dan Teknika, demikian seterusnya hingga data yang terkumpul dianggap cukup.

Teknik Analisis data sesuai Miles dan Huberman, yaitu setelah data terkumpul diadakan reduksi data dan penyajian data untuk selanjutnya diverifikasi dan ditarik kesimpulan. Hal ini dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang. Seiring dengan kegiatan tersebut diadakan pemeriksaan keabsahan data dengan Teknik Triangulasi, dimana data hasil wawancara dibandingkan dengan data hasil pengamatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah analisis data pemeriksaan keabsahan data, maka

kesimpulan divisualisasikan sebagai berikut.

a. Mengukur faktor motivasi lulusan pelaut untuk menjadi tenaga pendidik di PDP-UHT dengan indikator Motivator (Faktor Intrinsik)

1. Pelatihan Profesional

Memasuki era teknologi dan informasi yang semakin kompetitif, kita dituntut untuk mempersiapkan kekuatan internal institusi yang berakar pada sumber daya manusianya (SDM). Dengan kekuatan yang dimiliki, kelembagaan memiliki peluang untuk berkiprah dalam lingkup yang lebih besar. Namun, pada saat bersamaan, pertumbuhan yang cepat juga memberi dampak pada meningkatnya tuntutan profesionalisme kerja dan SDM yang dimiliki untuk secara optimal memberikan kontribusi pada institusinya.

Tenaga kerja berpengalaman membutuhkan pelatihan karena

seorang profesional perlu untuk terus-menerus beradaptasi dengan perkembangan industri dan memperluas kemampuan mereka sehingga keterampilan kerja mereka tetap relevan. Menurut hasil riset yang dilakukan di Amerika menunjukkan bahwa karyawan bisa mendapatkan hasil yang maksimal dengan mengikuti in-person training (pelatihan perorangan yang dilakukan secara tatap muka) dari fasilitas kantor.

Pelatihan Profesional dalam dunia Pendidikan Pelayaran disebut juga Pendidikan dan Latihan Ketrampilan Pelaut, setiap pelaut yang bekerja pada kapal niaga, kapal penangkap ikan, kapal sungai dan danau, harus mempunyai kualifikasi keahlian atau ketrampilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah, setiap awak kapal harus memiliki sertifikat kepelautan.

Tabel 3. Sertifikat Pelaut

Jenis Sertifikat Kepelautan			
Sertifikat Keahlian Pelaut		Sertifikat Ketrampilan Pelaut	
Sertifikat Keahlian Pelaut Nautika	Sertifikat Keahlian Pelaut Teknik Permesinan		<ul style="list-style-type: none"> - Sertifikat Keselamatan Kapal Tanki (Tanker Safety) - Sertifikat Keselamatan Kapal Penumpang Roro - Sertifikat Ketrampilan Penggunaan Pesawat Luput Maut dan Sekoci Penyelamat (Survival Craft and Rescue Boats) - Sertifikat Ketrampilan Pemadaman Kebakaran Tingkat Lanjut (Advance Fire Fighting) - Sertifikat Ketrampilan Pertolongan Pertama (Medical Emergency First Aid) - Sertifikat Radar Simulator - Sertifikat ARPA Simulator
Sertifikat Ahli Nautika Tingkat Dasar (ANT Dasar)	Sertifikat Ahli Teknika Tingkat Dasar (ATT Dasar)	Sertifikat Ketrampilan Dasar Pelaut sebagaimana dimaksud adalah	
Sertifikat Ahli Nautika Tingkat IV (ANT IV)	Sertifikat Ahli Teknika Tingkat IV (ATT IV)	Sertifikat Ahli Teknika Tingkat III (ATT III)	
Sertifikat Ahli Nautika Tingkat III (ANT III)	Sertifikat Ahli Teknika Tingkat II (ATT II)	Sertifikat Ahli Teknika Tingkat I (ATT I)	

Pelatihan profesional merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai karir, tidak hanya itu Pelatihan profesional juga merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi.

Dari hasil wawancara dengan saudara Ajs, Mx, saudari Esy bahwa Keahlian Profesional adalah syarat yang harus dimiliki oleh seorang pelaut. Disini menunjukkan karir sebagai pelaut dan tenaga pendidik profesi memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional.

2. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian seseorang yang dinilai memuaskan. Pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Pengakuan profesi ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan profesi yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi. Menurut Ramadani (2013) pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Widiatami (2013) menambahkan pengakuan profesionalisme merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.

Persyaratan untuk menjadi tenaga Pendidik menjadi kendala utama yang harus dihadapi oleh PDP-UHT. Sebagai pengajar sekolah tinggi diperlukan tenaga dosen dengan strata pendidikan S2, sementara tenaga instruktur dari kalangan pelaut belum memiliki, sehingga perlu penyetaraan berdasarkan kemampuan dan kompetensi. Persyaratan untuk menjadi dosen dari pengakuan

professional yang dibutuhkan adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Persyaratan menjadi Tenaga Pendidik

Syarat menjadi Tenaga Pendidik	
Kualifikasi HUBLA	Kualifikasi DIKTI
- Ijazah ANT/ATT-II	- Strata 2 (S2)
- Sertifikat Ketrampilan Khusus	- Sertifikat Pekerti
- Sertifikat TOT. 6.09	- Sertifikat Apply Approach (AA)
- Sertifikat TOE. 3.12	- NIDN
	- Jabatan Fungsional

Program Diploma Pelayaran sebagai salah satu fakultas yang ada di Universitas Hang Tuah Surabaya setiap periode wisuda menghasilkan lulusan dalam bidang pelayaran niaga yang mempunyai karakter dan kompetensi dalam bidang ilmunya yang berorientasi pasar, sehingga para lulusan di bidang pelayaran niaga mampu bekerja secara profesional dan bersaing di dunia kerja.

Dari hasil wawancara dengan saudara Ajs, Mx, Esy tentang pengakuan professional perusahaan pelayaran terhadap profesi pelaut adalah sangat memenuhi, hal ini dikarenakan kepastian dari karir yang mereka pilih sebagai seorang pelaut. Sementara pengakuan professional sebagai dosen profesi di lembaga pelayaran mereka berpendapat bisa terpenuhi karena profesi pelaut dan dunia pendidikan pelayaran ada keterkaitan pada satu institusi Dirjen Perhubungan Laut.

3. Pertimbangan Pasar Kerja

Sejak awal Presiden Joko Widodo mendorong strategi maritim sebagai satu upaya mendayagunakan sumberdaya yang hampir menutupi 2/3 daratan nusantara itu. Dalam kesempatannya, Presiden menyebutkan bahwa pembangunan megaprojek konektivitas tol laut tak hanya sebatas pembangunan fisik, namun juga ditopang pembangunan non fisik (SDM). "Pembangunan pelabuhan dan

laut penting mendorong koneksi dan logistik nasional. Kita harus perbaiki pelayaran nasional dan kita perlu bangun shipping di pulau-pulau kita. Kita membutuhkan pengetahuan di bidang kemaritiman.”

Tabel 5. Kebutuhan Pelaut Indonesia

Tenaga kerja Pelaut Indonesia				
Tahun 2015 s/d 2019	Kapal Dalam Negeri	Kapal Luar Negeri	Kapal Patroli Penjaga Laut & Pantai KPLP, Bea cukai & Basarnas	Kepelabuhanan
337.276	64.897	93.476	13.900	6630

Sumber data BPSDM Perhubungan

Mempersiapkan ke arah pembangunan itu, tentu dibutuhkan percepatan dalam mencetak SDM. Kemampuan Indonesia dalam mencetak SDM bidang kepelabuhan dan pelaut hanya berada diangka 7000 orang pertahun. Padahal menurut data yang dikeluarkan oleh BPSDM Perhubungan, kebutuhan akan tenaga kerja pelaut ke depan hingga 2019 mencapai 337.276 personel yang terdiri atas 64.897 pelaut untuk kebutuhan kapal dalam negeri, 93.476 untuk kebutuhan kapal luar negeri, 13.900 pelaut untuk Kapal patroli Penjaga Laut dan Pantai (KPLP), bea dan cukai, serta Basarnas. Untuk kepelabuhanan diperkirakan membutuhkan 6630 personel ditempatkan di 2.210 pelabuhan dan 168 pelabuhan yang sedang dikembangkan.

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi, tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Keamanan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir dan karir yang dipilih

nantinya dapat bertahan jangka waktu yang cukup lama.

Berdasarkan wawancara dengan saudara Ajs, Mx, Esy bahwa dalam mempertimbangkan pasar kerja ditemukan dua pendapat yang berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor karir yang dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama dan faktor pilihan karir yang bersifat sementara.

b. Mengukur faktor motivasi lulusan pelaut untuk menjadi tenaga pendidik di PDP-UHT dengan indikator Hygiene (Faktor Ektrinsik)

1. Penghargaan Finansial

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Penghasilan pelaut memang menggiurkan bagaimana tidak karena peluang kerja yang ditawarkan tidaklah sebanding dengan jumlah pelaut yang ada, tingkat kebutuhan yang cukup tinggi akan pelaut menjadi pemacu Pemerintah dalam mengembangkan Pendidikan Pelayaran baik Lembaga Pendidikan Pelayaran maupun Tenaga Pendidiknya. Namun realitanya adalah penghasilan yang mereka terima di korporasi swasta sangat menjanjikan.

Seorang pelaut pemula yang baru lulus kuliah pelayaran dengan posisi perwira di bawah nakhoda mendapatkan gaji 4-5 juta/bulan, untuk perwira di bawah nakhoda di perusahaan asing bisa US\$ 900-US\$ 1.300 per bulan (hingga lebih dari Rp 10 juta) Itu tergantung perusahaannya.

Perusahaan-perusahaan asing memberi gaji yang lebih tinggi dibanding perusahaan nasional. Apalagi jika jabatannya sudah tinggi, yaitu menjadi nakhoda. Seorang nakhoda, bisa mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibanding pelaut

lainnya ada yang sampai US\$ 11 ribu/bulan, terutama yang sudah berpengalaman. Nakhoda atau pelaut tak hanya bekerja di kapal-kapal pesiar atau kapal kontainer dan sejenisnya. Nakhoda di kapal yang bekerja di offshore pengeboran minyak di tengah laut, mendapatkan gaji yang lebih besar.

Tabel 6. Standar Gaji Pelaut

No.	Jenis Kapal	Posisi	Gaji + Bonus
1	LCT	ABK Kapten	4 Jt 7 Jt
2	Tugboat	ABK Kapten	5,5Jt 10 Jt
3	Kapal Tanker	ABK Kapten	6,5 Jt 11 Jt
4	Tanker	ABK Kapten	10 Jt 19 Jt
5	Kapal Fery	ABK Kapten	6 Jt 9,5 Jt
6	Kapal PELNI	ABK Kapten	8 Jt 15 Jt
7	Kapal Cargo	ABK Kapten	4,5 Jt 8 Jt
8	Kapal Migas	ABK Kapten	20 Jt 38 Jt
9	Kapal MV.	ABK Kapten	15 Jt 31 Jt
10	Kapal Pesiari	ABK Kapten	35 Jt 70 Jt

Sumber: Data Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan

Disisi lain kenapa penghasilan pelaut menggiurkan salah satu faktor adalah Tenaga pelaut membutuhkan keahlian khusus dan ketrampilan khusus yang didapat melalui pendidikan yang cukup lama dan menelan biaya yang cukup besar, selain itu keahlian pelaut diseluruh dunia harus melalui persetujuan yang mengikuti standar International Maritime Organization (IMO).

Dari hasil wawancara dengan saudara Ajs, Mx, Esy dikatakan bahwa penghargaan finansial yang diberikan Perusahaan pada profesi sebagai pelaut adalah sangat menjanjikan karena sudah ada standarisasi dari perusahaan masing-masing. Sementara menurut pendapat mereka terkait penghargaan finansial sebagai tenaga pengajar

masih belum sesuai dibanding dengan pendidikan dan pelatihan professional yang mereka miliki.

2. Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (dalam hal ini seorang pelaut) adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001: 183).

Hasil wawancara dengan saudara Ajs, Mx, Esy tentang lingkungan kerja adalah secara umum tidak ditemukan masalah terkait hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja, karena mereka mempunyai jiwa kekeluargaan dan menyukai tantangan, sehingga pemecahan masalah dan team work menjadi kepuasan tersendiri bagi mereka.

c. Kebijakan Institusi Kementerian Perhubungan Laut dan Kementerian Industri, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Berbagai regulasi dan kebijakan internasional yang dikeluarkan oleh badan-badan otoritas maritim dunia seperti International Maritime Organization (IMO) dan asosiasi-asosiasi baik internasional, regional dan nasional seperti asosiasi perusahaan pelayaran, asosiasi pelaut, asosiasi masyarakat transportasi, dan sebagainya. Tidak kalah pentingnya untuk selalu meng "update" setiap kali terjadi perubahan regulasi dan kebijakan agar tidak ketinggalan informasi.

Tenaga pelaut adalah merupakan produk dari Diklat Kepelautan. area kerja pelaut pada

dasarnya tidak bisa dibatasi oleh batas geografis negara, artinya pelaut bisa berlayar ke laut manapun sesuai kualifikasi ijazah pelaut dan tonase kapal. Oleh karenanya logis, jika pelaut diatur dengan peraturan internasional, yaitu *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* disingkat *STCW 1978*. Regulasi yang dinaungi oleh *International Maritime Organization (IMO)*, suatu lembaga di bawah Perserikatan Bangsa – Bangsa (PBB) secara berkala telah dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan (amandemen). Amandemen *STCW* tahun 1995, sehingga dikenal dengan nama *STCW 1995*, menyangkut perubahan Annex *STCW 1978*, berisi 14 resolusi. Terakhir diamanemen tahun 2010 di Manila Filipina, yang merupakan hasil *Diplomatic Conference IMO*, sehingga terkenal dengan istilah *STCW Amandemen Manila*, berisi 17 resolusi. (Kemenhub, 2013).

Hasil wawancara dengan saudara Ajs, Mx, Esy bahwa kebijakan yang diterapkan di perusahaan tempat mereka bekerja adalah berstandar internasional yang mengacu pada IMO, MLC dan Amandemen Manila 2010. Dikaitkan dengan Peraturan dari Hubla dan Dikti tentang tenaga pendidik dari pendapat mereka masih sangat minim informasi dan belum mengetahui.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisa mengenai Analisis Motivasi Lulusan Pelaut menjadi Tenaga Pendidik pada Program Diploma Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

a. Merencanakan karir sebagai pelaut dan tenaga pendidik profesi

memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional.

- b. Memberikan pengetahuan dan informasi tentang pengakuan professional dan kepastian karir di perusahaan pelayaran dan tenaga pendidik terhadap profesi pelaut karena profesi pelaut dan dunia pendidikan pelayaran ada keterkaitan pada satu institusi Dirjen Perhubungan Laut.
- c. Memberikan pengetahuan, informasi dan pertimbangan tentang penghargaan finansial sebagai tenaga pendidik dan pelaut terhadap pendidikan dan pelatihan professional yang mereka miliki.
- d. Memberikan sosialisasi tentang Peraturan dari Hubla dan Dikti tentang peluang tenaga pendidik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

- a. Diharapkan pada lembaga pendidikan untuk dapat berperan aktif sejak dini terkait peluang karir sebagai pelaut dan sebagai tenaga pendidik sehingga peserta didik dapat mengetahui dan memahami gambaran peluang karir padasaat menyelesaikan pendidikan.
- b. Diharapkan pada lembaga pendidikan untuk melibatkan alumni dalam kegiatan-kegiatan untuk menumbuhkan rasa memiliki dan pembibitan.
- c. Diharapkan pada lembaga pendidikan membentuk wadah ikatan alumni untuk meningkatkan komunikasi dan informasi antara alumni dan lembaga pendidikan.
- d. Diharapkan pada lembaga pendidikan untuk meninjau peraturan dan prosedur perekrutan tenaga pendidik sehingga lebih mudah dimengerti dan diserap oleh alumni.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Irra Chrisyanti. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- S. Pamudji. Tanpa tahun. *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta. Jakarta: Bumi Aksara.
- Giyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah. (2005). *Dimensi-Dimensi Prima: Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Abror Abd. Rachman. (1992). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : PT Tiara Wacana.
- Dalyono M. (1997). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nasution Nuchi, dkk. (1996). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : UT.
- Astami, Emita Wahyu. (2001). “Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi”, *KOMPAK*, Januari 2001. Denpasar.
- Chairina Laksmi, Ayu dan Indriantoro, Nur. (1999). “Persepsi Akuntan Publik terhadap Isu-Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Wanita”. *Makalah pada SNA II IAIKAPd*. Yogyakarta.
- Felton, Sandra, Nola Buhr, and Margot Northey. (1994). “Factors Influencing the Business Student’s Choice of a Career in Chartered Accountancy, *Issues in Accounting Education*”. Spring.
- Ghozali, Imam. (2005). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit AndiOffset.
- Greenberg, Jerald, Baron, Robert. A. (2000). *Behavior In Organization*. A PearsonEducation Company.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Indrajit, R. Eko, dan R. Djokopranoto.(2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Jogiyanto H.M.(2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta, BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad.(2003). *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga.Bandung:Penerbit PT. Refika Aditama.
-
- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh., (2003). *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima.Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbin, S. P.(2007). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Kedelapan Bahasa Indonesia, Prenticehall Education Asia, Singapura.

- Rasmini, Ni Ketut.(2007). "Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi di Bali". *Buletin Studi Ekonomi*, Volume 12 Nomor 3. Univ.Udayana Denpasar, Hal. 351 – 366.
- Rahayu, Sri, dkk.(2003). "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir". *Simposium Nasional Akuntansi IV*, 16-17 Oktober 2003, Hal. 821 – 838. Surabaya.
- Rahayuningsih, Deasy Ariyanti. (2002). "Harapan dan Kenyataan dalam Berkarier di Kantor Akuntan Publik: Suatu Perbandingan Antara Mahasiswa Akuntansi dan Auditor". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 4 No.3, Desember 2002.
- Rivai, Veithzal.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama.Jakarta:Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Sembiring, Muhammad Simba. (2009). "Determinan Penentu Menjadi Akuntan". *Tesis Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Siagian, Sondang P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama,Cetakan Kelimabelas.Jakarta:Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Soeprihanto, Jhon.(2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*.Yogyakarta:BPFE.
- Suharyadi, dan Purwanto S. K.(2004). *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Buku 2, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Umar, Husein.(2001). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Baru,Cetakan Keempat.Jakarta:Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti.(2003). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No.2,Juli, Hal. 13 – 26.
- Werther W. B. dan Keith Davis. (1992). *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Walgitto, Bimo.(1997). *Pengantar Psikologi Umum*.Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.