



Kinerja Kompetensi Perwira Permesinan Kapal: Suatu Analisis Kesenjangan Berbasis Kompetensi

The Competency Performance of Ship Marine Engineer in Indonesia: A Competency-based Gap Analysis

Antoni Arief Priadi^{*1)}, Imam Fachruddin²⁾, Nafi Almuzani³⁾, Ahmad Kasan Gupron⁴⁾

^{1,2,3,4)} Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran
Jalan Marunda Makmur, Cilincing, Jakarta Utara

Abstrak

Indonesia memegang peran penting dalam industri maritim dunia. Salah satunya melalui penyediaan pelaut untuk pangsa pasar nasional maupun internasional. Besarnya jumlah pelaut Indonesia jika tidak diimbangi dengan kualitas atau kompetensinya menyebabkan lemahnya daya serap pelaut Indonesia ke kapal dalam negeri maupun luar negeri. Kompetensi yang dimiliki manusia dapat diketahui oleh orang yang melihat dan menilai aktifitas yang dia lakukan. Dengan membandingkan antara persepsi dan harapan, kita bisa mengetahui apakah ada *gap* (kesenjangan) dalam mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian ini dibahas persepsi dan harapan kompetensi perwira mesin kapal asal Indonesia tahun 2017 menggunakan analisis kesenjangan. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat kesesuaian antara persepsi dan harapan kompetensi perwira mesin kapal untuk kompetensi permesinan kapal sebesar 78.92%, kompetensi listrik, elektronika, dan sistem kontrol sebesar 77.69%, kompetensi perawatan dan perbaikan sebesar 77.97%, kompetensi pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal sebesar 77.34% serta kompetensi *softskill* sebesar 80.92%. Kesenjangan yang terjadi antara persepsi dan harapan kompetensi perwira mesin kapal adalah negatif.

Kata kunci: Persepsi, harapan, perwira mesin kapal, analisis kesenjangan

Abstract

Indonesia has an important role in the world maritime industry. It is supplying the seafarers for national and international market segment. The large number of Indonesian seafarers if are not matched by the competence then the absorption of Indonesian seafarers to the ship domestically and abroad will be low. Human competency can be known by people who see and assess their activities. By comparing between perceptions and expectations, we can know that there is a gap in achieving a goal. In this research, we study the gap analysis between perceptions and expectations of the competency of Indonesian marine engineer class III in 2017. From the result of research, the level of conformity between perceptions and expectations of the Indonesian marine engineer class III competency for the marine engineering 78.92%, electrical electronics, and control engineering 77.69%, maintenance and repair 77.97%, controlling the operation of the ship and care for persons on board 77.34% and softskill 80.92%. The gap between perceptions and expectations of the Indonesian marine engineer class III competency is negative.

Keywords: Perceptions, expectations, Indonesian marine engineer, gap analysis.

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan luas wilayah yang besar. Sekitar 70% luas negara Indonesia merupakan laut yaitu seluas 5,8 juta km² dengan panjang garis pantai kedua terpanjang di dunia setelah Rusia yaitu sepanjang 95.181 km (Jaelani dan Afifi, 2016). Melihat kondisi geografis

* Corresponding author. Tel: +62 812 2853 257
E-mail: antoni_arif@dephub.go.id

doi: <http://dx.doi.org/10.25104/transla.v20i1.813>

1411-0504 / 2548-4087 ©2018 Jurnal Penelitian Transportasi Laut.

Diterbitkan oleh Puslitbang Transportasi Laut, Sungai, Danau, dan Penyeberangan, Balitbang Perhubungan, Kementerian Perhubungan

Artikel ini disebarluaskan di bawah lisensi CC BY-NC (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

tersebut, lautan Indonesia memiliki sumber daya yang sangat besar untuk dimanfaatkan. Sumber daya tersebut dapat berupa kelimpahan alam seperti ikan, biota laut, maupun minyak dan gas. Selain itu, laut juga merupakan penghubung antarpulau yang ada di Indonesia sehingga opsi transportasi yang dapat digunakan oleh masyarakat Indonesia bertambah. Oleh karena itu, tidak dapat disangsikan lagi bahwa masyarakat Indonesia banyak yang bekerja di atas kapal.

Berdasarkan data, jumlah pelaut Indonesia tahun 2017 sebesar 875.933 orang, termasuk di dalamnya pelaut yang bekerja di kapal-kapal asing. Jumlah tersebut, jika dibandingkan dengan jumlah kapal di Indonesia yang tercatat sebesar 21.000 sudah lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan SDM pelaut untuk kapal Indonesia. Minimnya jumlah kapal berbendera Indonesia membuat pelaut dalam negeri bekerja di kapal asing. Selain itu, kesejahteraan yang ditawarkan oleh operator kapal asing jauh lebih baik dibanding kapal milik pengusaha domestik. Akibatnya tren ke depan, pelaut dalam negeri akan bersaing dengan pelaut dari luar negeri untuk bekerja di kapal asing.

Besarnya SDM pelaut Indonesia jika tidak diimbangi dengan kompetensinya menyebabkan lemahnya daya serap pelaut Indonesia ke kapal dalam negeri maupun luar negeri. Beberapa permasalahan mengenai kompetensi pelaut Indonesia sudah banyak dipaparkan oleh praktisi dan pengguna jasa pelaut (Munaf, 2015). Misalnya ketika Hanjin Container Lines, perusahaan pelayaran terbesar di Korea Selatan membutuhkan 90 orang pelaut, setelah dilakukan asesmen, hanya 45 orang yang mampu mencapai nilai 70 dan dianggap layak untuk mengisi lowongan yang tersedia, sedangkan yang lainnya tidak mampu mencapai skor yang lebih tinggi, penyebabnya adalah kebanyakan pelaut Indonesia tidak menguasai pengetahuan maritim, terutama dalam penguasaan Bahasa Inggris. Banyak pelaut Indonesia yang gagal tes untuk bekerja di kapal asing karena lemahnya penguasaan bahasa asing, rendahnya tingkat disiplin dan faktor keluarga sebagai indikator masih lemahnya pendidikan pelaut di Indonesia jika diukur dari terserapnya pelaut Indonesia di pasar luar negeri atau internasional (Syamsudin, 2007).

Arif Hamzah menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan SDM jasa pelayaran (Syamsudin, 2007). Dalam hal ini, peran lembaga diklat sangat penting guna menciptakan pelaut dalam negeri yang unggul dalam kualitas dan bersaing di ranah internasional. Saat ini, Indonesia tidak kekurangan jumlah pelaut, namun membutuhkan pelaut-pelaut yang berkompoten sesuai dengan sertifikat yang di milikinya.

Kompetensi yang dimiliki manusia dapat diketahui oleh orang yang melihat dan menilai aktifitas yang dia lakukan. Penilai kompetensi bisa berasal dari orang yang memiliki pengetahuan yang lebih di bidang tersebut atau atasan pengguna jasa manusia yang memiliki kompetensi tersebut. Waidi (2006) mengemukakan bahwa persepsi merupakan hasil kerja otak dalam memahami dan menilai suatu hal yang terjadi di sekitarnya. Lebih lanjut, persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari pemanfaatan indra manusia, mulai dari penglihatan, pendengaran dan lainnya hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya. Kemudian, Moehariono (2012) menyatakan bahwa penilaian kompetensi dapat dilakukan dengan membandingkan karakteristik yang mendasari efektifitas kinerja individu (kompetensi) dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Dengan menggunakan persepsi, kita bisa mengetahui apakah seseorang memiliki kompetensi yang di persyaratkan dalam jabatan tersebut.

Snyder (1994) menyatakan bahwa harapan merefleksikan persepsi individu terhadap kemampuan untuk mendefinisikan tujuan dengan jelas, berinisiatif dan mempertahankan motivasi untuk menggunakan berbagai strategi, dan mengembangkan strategi yang spesifik untuk mencapai tujuan tersebut. Harapan merupakan sesuatu yang dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai langkah untuk perubahan. Perubahan yang menguntungkan dapat menyebabkan individu mencapai hidup yang lebih baik. Setiap individu memiliki kemampuan untuk membentuk harapan karena mereka memiliki komponen dasar dalam kemampuan kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan harapan. Perubahan yang berkaitan dengan harapan tersebut membutuhkan pembentukan dan pemeliharaan kekuatan pribadi dalam konteks hubungan yang suportif atau saling membantu. Dengan membandingkan antara persepsi dan harapan, kita bisa mengetahui apakah ada *gap* (kesenjangan) dalam mencapai suatu tujuan.

Dari permasalahan-permasalahan yang dipaparkan di atas, diperlukan kajian persepsi dan harapan kompetensi pelaut terutama perwira mesin kapal asal Indonesia. Hal ini dirasa sangat penting agar pengambil kebijakan, yaitu pemerintah mengetahui pada indikator yang mana terjadi kesenjangan sehingga dapat diberikan solusi dan treatment untuk meningkatkan daya serap pelaut Indonesia di ranah nasional maupun internasional.

2. Metode

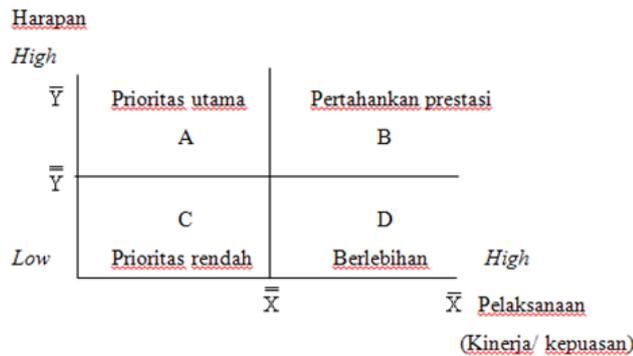
Metode analisis data hasil survei menggunakan metode *Importance Performance Analysis (IPA)*. Analisis IPA bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan seseorang atas kinerja pihak lain (Martilla dan James, 1977). Untuk mengetahui apakah kinerja sudah sesuai dengan kepentingan pengguna jasa dan untuk mengetahui tingkat kepuasan mereka, maka dianalisis antara kepentingan dan pelayanan riil yang diwakilkan oleh huruf Y dan X, dimana X merupakan tingkat kinerja, sedangkan Y merupakan tingkat kepentingan, dengan rumus yang digunakan terlihat pada persamaan 1-3 (J. Supranto, 2006) serta hasilnya dapat dilihat pada diagram kelompok tingkat kepuasan pada gambar 1. T_{ki} merupakan Tingkat kesesuaian responden, X_i merupakan skor penilaian kinerja perusahaan dan Y_i merupakan skor penilaian kepentingan pelanggan.

$$T_{ki} = \frac{X_i}{Y_i} \times 100\% \dots\dots\dots (1)$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \dots\dots\dots (2)$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y_i}{n} \dots\dots\dots (3)$$

Selanjutnya, diagram kuadran 1 hingga 4 digunakan untuk menggambarkan tingkat atau posisi dari hasil penilaian yang telah dirumuskan sebelumnya, seperti yang terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram tingkat harapan dan kepuasan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu dilakukan dengan cara menyajikan statistik deskriptif dari responden, dilanjutkan dengan uji validitas dan realibilitas dari kuesioner, kemudian dilanjutkan dengan analisis kesenjangan dari data yang diisi oleh responden. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan. Adapun tempat penelitian dilakukan di beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Perhubungan. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada kemudahan dalam mendapatkan responden serta kesediaan pihak UPT Kementerian Perhubungan dalam pengambilan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi tentang data responden kemudian persepsi dan harapan terhadap kompetensi perwira mesin kapal menurut permenhub nomor PM 70 tahun 2013 dan *Standard of Training Certification Wathkeeping for Seafarers (STCW)*. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penyusunan kuesioner disajikan dalam tabel 1.

Data yang dihasilkan dalam penelitian berupa jawaban responden ketika mengisi kuesioner. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua cara, yang pertama dengan teknik *door to door*, yaitu mendatangi kelas dengan peserta diklat minimal mempunyai sertifikat ATT-II yang menduduki jabatan kepala kamar mesin kapal (*chief engineer*) dan masinis II (*second engineer*) kemudian memberikan penjelasan terkait tujuan penelitian dan cara mengisi kusioner, lalu menyebarkan kuesioner kepada peserta diklat.

Cara yang kedua adalah membuat kuesioner dalam bentuk *google form*, kemudian mendistribusikan link nya ke grup-grup Whatsapp yang beranggotakan pelau-pelaut senior Indonesia yang pernah menduduki jabatan kepala kamar mesin kapal (*chief engineer*) dan masinis II (*second engineer*). Hasil dari dua cara ini kemudian diolah menjadi data penelitian kemudian di analisis menggunakan teknik analisis kesenjangan (*gap analysis*), terutama metode IPA (*Importance-Peformance Analysis*).

Tabel 1. Variabel-Variabel yang digunakan dalam Kuesiner

Var.	Deskripsi Variabel	Kompetensi
V1	Memiliki kemampuan dalam mengelola pengoperasian permesinan diatas kapal serta mempunyai kemampuan teoritis dalam merencanakan dan menjadwalkaan pengoperasian permesinan kapal	Permesinan Kapal
V2	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan dinas jaga kamar mesin dengan aman	
V3	Memiliki kemampuan dalam memahami karakteristik mesin induk dari jenis diesel, turbin uap dan gas, termasuk kecepatan, output dan konsumsi bahan bakar minyak	
V4	Memiliki kemampuan pengetahuan praktis dalam pengoperasian, pengawasan, penilaian kinerja dan pemeliharaan keamanan instalasi mesin induk dan pesawat bantu	
V5	Memiliki kemampuan dalam merespon situasi darurat.	
V6	Memiliki kemampuan dalam Mengelola bahan bakar, pelumasan, dan pengoperasian balast	
V7	Memiliki kemampuan dalam mengolah gerak kapal.	
V8	Memiliki kemampuan secara teoritis dan praktis dalam mengelola pengoperasian peralatan listrik, elektronik dan kontrol	Listrik, elektronika dan sistem kontrol
V9	Memiliki kemampuan secara praktis dalam penanganan permasalahan dan perbaikan pada peralatan kontrol, listrik dan elektronik	Perawatan dan perbaikan
V10	Memiliki kemampuan dalam Mengelola prosedur perawatan dan perbaikan yang aman dan efektif	
V11	Memiliki kemampuan praktis dalam Mendeteksi dan mengidentifikasi penyebab kerusakan mesin dan memperbaikinya	
V12	Memiliki kemampuan praktis dalam Memastikan praktik kerja yang aman	
V13	Memiliki kemampuan dalam menjamin pemenuhan terhadap persyaratan pencegahan polusi.	Pengendalian operasi kapal dan
V14	Memiliki kemampuan dalam menjaga kelayaklautan kapal.	penanganan personil di kapal
V15	Memiliki kemampuan dalam mencegah, mengendalikan dan memadamkan kebakaran di kapal.	
V16	Memiliki kemampuan dalam mengoperasikan peralatan penyelamatan jiwa.	
V17	Memiliki kemampuan dalam mempraktekkan pertolongan pertama medis di kapal.	
V18	Memiliki kemampuan dalam mengendalikan pemenuhan terhadap persyaratan perundangan nasional dan internasional.	
V19	Memiliki kemampuan dalam mempraktekkan kepemimpinan dan keterampilan kerjasa tim.	
V20	Memiliki kemampuan dalam berkontribusi terhadap keselamatan orang dan kapal.	
V21	Bekerja sama dengan orang lain	Softskill
V22	Mengelola dan mengkoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan	
V23	Belajar terus menerus serta menerima umpan balik (feedback) dari atasannya	
V24	Menemukan persoalan yang dihadapi	
V25	Menggunakan dan menindaklanjuti informasi	
V26	Integritas	
V27	Motivasi	
V28	Kegigihan dan keberanian dalam menghadapi masalah	
V29	Pola kepemimpinan	
V30	Sikap bijaksana	
V31	Tanggung jawab	

3. Hasil Dan Pembahasan

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 pelaut. Data responden meliputi usia, pendidikan, *certificate of competency* (COC), dan masa layar. Untuk usia responden, sebanyak 37% dibawah 31 tahun, kemudian 51% responden berusia diantara 31–50 tahun dan 12% usia responden lebih dari 51 tahun. Untuk latar belakang pendidikan responden, sebanyak 7% lulusan SMA, 33%

lulusan diploma, 47% lulusan S1, dan 7% lulusan S2, dan 7% responden memiliki latar belakang pendidikan lainnya. Untuk COC, 40% responden dari ATT-III, 28% responden dari ATT-II, dan 26% responden dari ATT-I, dan 7% responden dari kompetensi lainnya. Hal ini berakibat sebagian besar responden pernah menjadi perwira mesin kapal dan juga pernah memiliki anak buah dengan jabatan perwira mesin kapal. Kondisi ini sangat membantu responden dalam mengisi kuesioner kompetensi perwira mesin kapal karena telah melihat dan mengamati kemampuan perwira mesin kapal mereka. Lebih lanjut, ketika lembar kuesioner diisi oleh pelaut yang professional membuat hasil penelitian ini lebih akurat. Untuk masa layar responden, sebanyak 47% mempunyai masa layar 1-3 tahun, 13% responden memiliki masa layar 4-6 tahun, dan 40% responden memiliki masa layar lebih dari 6 tahun. Dengan semakin lama responden berlayar diharapkan pengalaman yang mereka dapatkan cukup banyak sehingga pendapat yang mereka isikan dalam kuesioner lebih berbobot.

Pencapaian kompetensi perwira mesin kapal berdasarkan penilaian pengguna jasa ditentukan dengan menghitung Tingkat Kesesuaian Persepsi dan Harapan pengguna jasa pada kompetensi permesinan kapal yang disajikan dalam tabel 2. Dari Tabel 2 terlihat bahwa tingkat kesesuaian kompetensi permesinan kapal untuk semua variabel tidak mencapai 100%. Dengan demikian, harapan pengguna jasa perwira mesin kapal lebih tinggi dari pada kompetensi yang dimiliki perwira mesin kapal saat ini. Oleh karena itu, Peningkatan kompetensi permesinan kapal bagi perwira mesin kapal sangat perlu dilakukan. Selanjutnya, perhitungan tingkat kesesuaian kompetensi listrik, elektronika dan sistem kontrol disajikan dalam tabel 3.

Tabel 2. Tingkat Kesesuaian Kompetensi Permesinan Kapal

Var.	Rata-rata persepsi	Rata-rata harapan	Tingkat Kesesuaian	Gap (H - P)
V1	3.42	4.12	83.01 %	0.70
V2	3.34	4.17	80.10 %	0.83
V3	3.08	4.16	74.04 %	1.08
V4	3.29	3.90	84.36 %	0.61
V5	3.30	4.26	77.46 %	0.96
V6	3.36	4.23	79.43 %	0.87
V7	3.16	4.24	74.53 %	1.08

Tabel 3. Tingkat Kesesuaian Kompetensi Listrik, Elektronika dan Sistem Kontrol

Var.	Rata-rata persepsi	Rata-rata harapan	Tingkat Kesesuaian	Gap (H - P)
V8	3.04	4.20	72.38 %	1.16
V9	3.33	4.00	83.25 %	0.67

Dari Tabel 3 terlihat bahwa tingkat kesesuaian kompetensi listrik, elektronika dan sistem kontrol untuk 2 variabel tidak mencapai 100%. Dengan demikian, untuk kompetensi listrik, elektronika, dan sistem kontrol, harapan pengguna jasa perwira mesin kapal lebih tinggi dari pada kompetensi yang dimiliki perwira mesin kapal saat ini. Oleh karena itu, penguasaan kompetensi listrik, elektronika, dan sistem kontrol bagi perwira mesin kapal sangat perlu dilakukan. Kemudian tingkat kesesuaian kompetensi perawatan dan perbaikan disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Tingkat Kesesuaian Kompetensi perawatan dan perbaikan

Var.	Rata-rata persepsi	Rata-rata harapan	Tingkat Kesesuaian	Gap (H - P)
V10	3.05	4.14	73.67 %	1.09
V11	3.19	4.05	78.77 %	0.86
V12	3.35	4.11	81.51 %	0.76

Dari Tabel 4 terlihat bahwa tingkat kesesuaian maintenance and repair competency untuk setiap variabel tidak mencapai 100%. Dengan demikian, harapan pengguna jasa perwira mesin kapal lebih tinggi dari pada kompetensi maintenance and repair yang dimiliki perwira mesin kapal saat ini. Oleh karena itu, penguasaan kompetensi perawatan dan perbaikan bagi perwira mesin kapal sangat perlu dilakukan. Selanjutnya, tingkat kesesuaian kompetensi pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal disajikan dalam tabel 5.

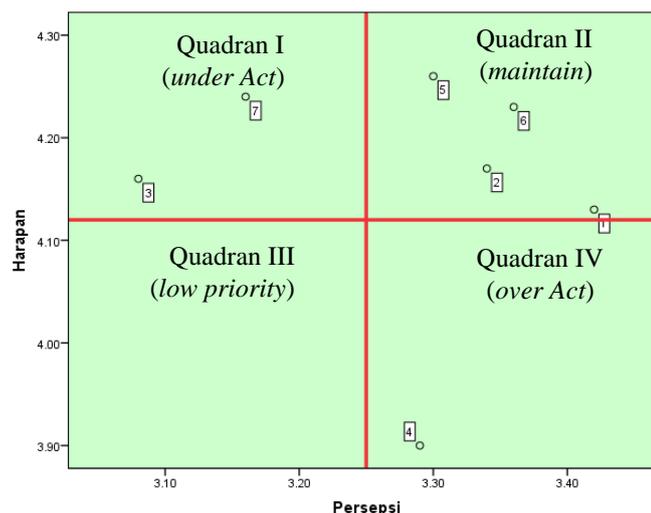
Tabel 5. Tingkat Kesesuaian Kompetensi Pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal

Var.	Rata-rata persepsi	Rata-rata harapan	Tingkat Kesesuaian	Gap (H – P)
V13	3.19	4.17	76.50 %	0.98
V14	3.13	4.15	75.42 %	1.02
V15	3.26	4.32	75.46 %	1.06
V16	3.17	4.15	76.39 %	0.98
V17	3.20	4.10	78.05 %	0.90
V18	3.38	4.21	80.29 %	0.83
V19	3.23	4.17	77.46 %	0.94
V20	3.24	4.09	79.22 %	0.85

Dari Tabel 5 terlihat bahwa tingkat kesesuaian kompetensi pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal untuk setiap variabel tidak mencapai 100%. Dengan demikian, harapan pengguna jasa perwira mesin kapal lebih tinggi dari pada kompetensi yang dimiliki perwira mesin kapal saat ini. Oleh karena itu, penguasaan kompetensi pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal bagi perwira mesin kapal masih perlu dilakukan. Tingkat kesesuaian kompetensi softskill disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6. Tingkat Kesesuaian Kompetensi Softskill

Var.	Rata-rata persepsi	Rata-rata harapan	Tingkat Kesesuaian	Gap (H – P)
V21	3.34	4.01	83.29	0.67
V22	3.06	4.03	75.93	0.97
V23	3.26	4.01	81.30	0.75
V24	3.37	4.01	84.04	0.64
V25	3.26	4.09	79.71	0.83
V26	3.26	4.13	78.93	0.87
V27	3.32	4.05	81.98	0.73
V28	3.3	3.98	82.91	0.68
V29	3.25	4.10	79.27	0.85
V30	3.37	4.16	81.01	0.79
V31	3.34	4.01	83.29	0.67



Gambar 2. Diagram kartesius untuk permesinan kapal

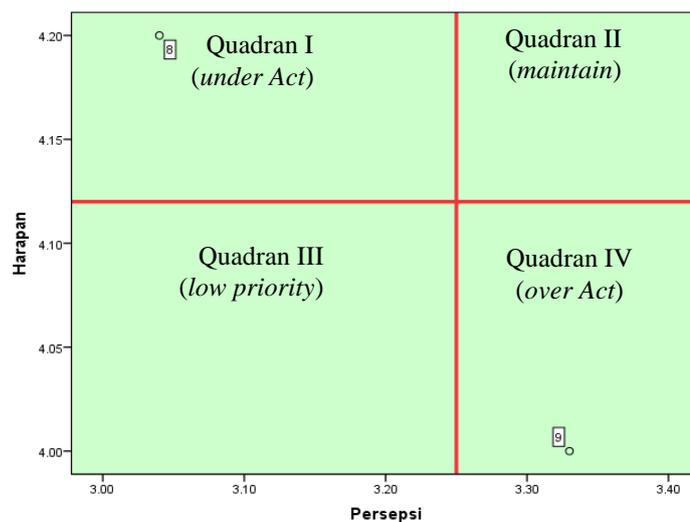
Pada tabel 6 terlihat bahwa tingkat kesesuaian softskill untuk setiap variabel tidak mencapai 100%. Dengan demikian, variabel V21, V22, V23, V24, V25, V26, V27, V28, V29, V30 dan V31 yang ada dalam softskill tidak memenuhi apa yang diharapkan oleh pengguna jasa perwira mesin kapal. Kemudian, interpretasi dari perhitungan tersebut adalah harapan pengguna jasa perwira mesin kapal lebih tinggi dari pada kompetensi yang dimiliki perwira mesin kapal saat ini. Oleh karena itu,

UPT Kementerian Perhubungan harus lebih meningkatkan kinerjanya terutama penguasaan kompetensi softkill bagi peserta diklat. Analisis IPA pada penelitian ini dilakukan terhadap semua responden. Pengolahan data dengan SPSS 20 diperoleh gambar 1, diagram Kartesius IPA terhadap aspek keselamatan dalam kapal untuk seluruh responden yang menjadi penumpang.

Berdasarkan Gambar 2, dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 3 dan butir 7 masuk dalam kuadran I (*under action*). Artinya, butir 3 dan butir 7 dianggap penting oleh responden namun yang mereka rasakan belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Tingkat persepsi butir 3 dan butir 7 lebih rendah dari pada apa yang di harapkan oleh responden terhadap butir tersebut. Peningkatan penguasaan butir 3 dan butir 7 untuk perwira mesin kapal harus dilakukan agar apa yang diharapkan oleh pengguna jasa perwira mesin kapal terpenuhi.

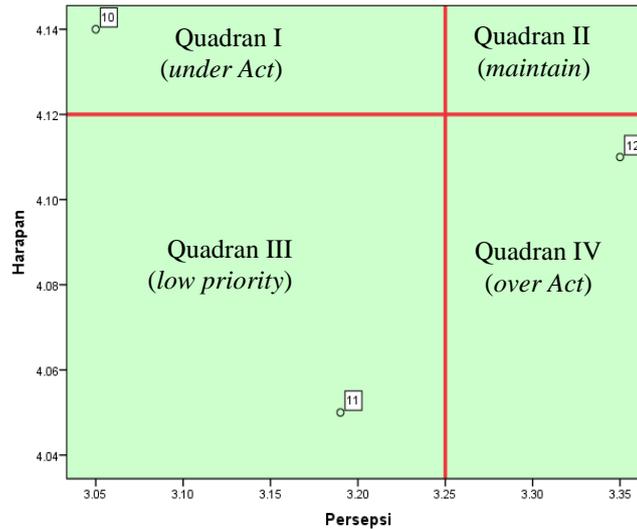
Kemudian dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 1, butir 2, butir 5 dan butir 6 masuk dalam kuadran II (*Maintain*). Responden menilai tingkat persepsi dan harapan perwira mesin kapal untuk butir tersebut sama-sama tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa butir 1, butir 2, butir 5 dan butir 6 penting dimiliki perwira mesin kapal serta pengguna jasa mereka menilai perwira mesin kapal memiliki kinerja yang tinggi terkait butir tersebut. Kondisi ini wajib dipertahankan untuk waktu selanjutnya karena dianggap sangat penting/ diharapkan dan hasilnya sangat memuaskan.

Yang terakhir adalah dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 4 masuk dalam kuadran IV (*over act*). Posisi butir 4 menurut responden memiliki tingkat harapan rendah akan tetapi memiliki kinerja yang baik, sehingga dianggap berlebihan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa butir 4 yang mempengaruhi kepuasan pengguna jasa perwira mesin kapal dinilai terlalu berlebihan dalam pelaksanaannya.



Gambar 3. Diagram kartesius untuk kompetensi listrik, elektronika dan sistem kontrol

Berdasarkan Gambar 3, dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 8 masuk dalam kuadran I (*under action*). Artinya, butir 1 dianggap penting oleh responden namun yang mereka rasakan belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Tingkat persepsi butir 8 lebih rendah dari pada apa yang di harapkan oleh responden terhadap butir tersebut. Peningkatan penguasaan butir 8 untuk perwira mesin kapal harus dilakukan agar apa yang diharapkan oleh pengguna jasa perwira mesin kapal terpenuhi. Kemudian dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 9 masuk dalam kuadran II (*Maintain*). Responden menilai tingkat persepsi dan harapan perwira mesin kapal untuk butir tersebut sama-sama tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa butir 9 penting dimiliki perwira mesin kapal serta pengguna jasa mereka menilai perwira mesin kapal memiliki kinerja yang tinggi terkait butir tersebut. Kondisi ini wajib dipertahankan untuk waktu selanjutnya karena dianggap sangat penting/diharapkan dan hasilnya sangat memuaskan.



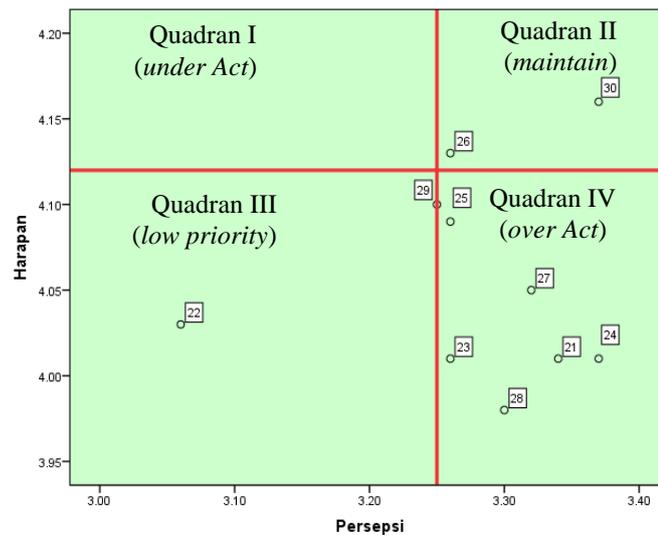
Gambar 4. Diagram kartesius untuk kompetensi perawatan dan perbaikan

Berdasarkan Gambar 4, dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 10 masuk dalam kuadran I (*under action*). Artinya, butir 10 dianggap penting oleh responden namun yang mereka rasakan belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Tingkat persepsi butir 10 lebih rendah dari pada apa yang di harapkan oleh responden terhadap butir tersebut. Peningkatan penguasaan butir 10 untuk perwira mesin kapal harus dilakukan agar apa yang diharapkan oleh pengguna jasa perwira mesin kapal terpenuhi. Kemudian dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 11 masuk dalam kuadran III (*low priority*). Artinya butir 11 dianggap kurang penting oleh responden dan pada kenyataannya kinerjanya tidak terlalu istimewa/biasa saja. Butir 11 yang terdapat dalam kuadran III memiliki tingkat harapan yang rendah dan kinerjanya juga dinilai kurang baik oleh responden. Peningkatan penguasaan terhadap butir 11 perlu dipertimbangkan kembali. Terakhir adalah dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 12 masuk dalam kuadran IV (*over act*). Posisi butir 12 menurut responden memiliki tingkat harapan rendah akan tetapi memiliki kinerja yang baik, sehingga dianggap berlebihan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa butir 12 yang mempengaruhi kepuasan pengguna jasa perwira mesin kapal dinilai terlalu berlebihan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan Gambar 5, dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 13, butir 14, butir 16 dan butir 19 masuk dalam kuadran I (*under action*). Artinya, butir 13, butir 14, butir 16 dan butir 19 dianggap penting oleh responden namun yang mereka rasakan belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Tingkat persepsi butir 13, butir 14, butir 16 dan butir 19 lebih rendah dari pada apa yang di harapkan oleh responden terhadap butir tersebut. Peningkatan penguasaan butir 3 dan butir 7 butir 13, butir 14, butir 16 dan butir 19 untuk perwira mesin kapal harus dilakukan agar apa yang diharapkan oleh pengguna jasa perwira mesin kapal terpenuhi.

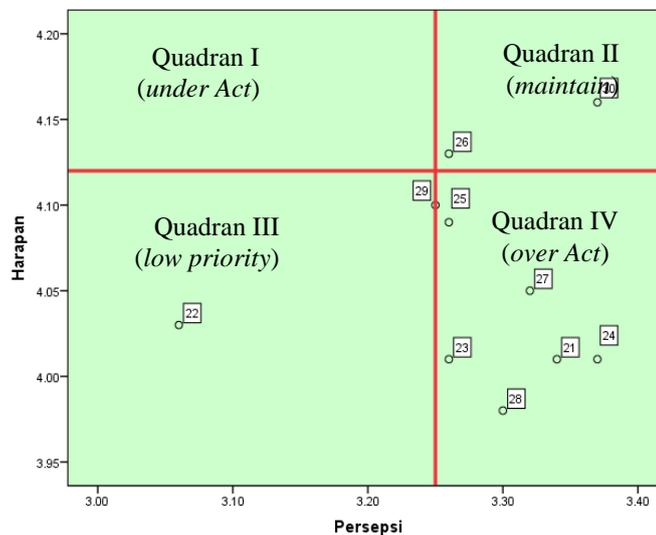
Kemudian dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 15 dan butir 18 masuk dalam kuadran II (*Maintain*). Responden menilai tingkat persepsi dan harapan perwira mesin kapal untuk butir tersebut sama-sama tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa butir 15 dan butir 18 penting dimiliki perwira mesin kapal serta pengguna jasa mereka menilai perwira mesin kapal memiliki kinerja yang tinggi terkait butir tersebut. Kondisi ini wajib dipertahankan untuk waktu selanjutnya karena dianggap sangat penting/diharapkan dan hasilnya sangat memuaskan.

Yang terakhir adalah dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 17 dan butir 20 masuk dalam kuadran III (*low priority*). Artinya butir 17 dan butir 20 dianggap kurang penting oleh responden dan pada kenyataannya kinerjanya tidak terlalu istimewa/biasa saja. butir 17 dan butir 20 yang terdapat dalam kuadran III memiliki tingkat harapan yang rendah dan kinerjanya juga dinilai kurang baik oleh responden. Peningkatan penguasaan terhadap butir 17 dan butir 20 perlu dipertimbangkan kembali.



Gambar 5. Diagram kartesius kompetensi Pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal

Untuk dimensi kompetensi *softskill*, pada Gambar 6 terlihat dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 26 dan butir 30 masuk dalam kuadran II (*Maintain*). Responden menilai tingkat persepsi dan harapan perwira mesin kapal untuk butir tersebut sama-sama tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa butir 26 dan butir 30 penting dimiliki perwira mesin kapal serta pengguna jasa mereka menilai perwira mesin kapal memiliki kinerja yang tinggi terkait butir tersebut. Kondisi ini wajib dipertahankan untuk waktu selanjutnya karena dianggap sangat penting/diharapkan dan hasilnya sangat memuaskan.



Gambar 6. Diagram kartesius untuk kompetensi *softskill*

Kemudian dimensi kompetensi perwira mesin kapal untuk butir 22 masuk dalam kuadran III (*low priority*). Artinya butir 22 dianggap kurang penting oleh responden dan pada kenyataannya kinerjanya tidak terlalu istimewa/biasa saja. butir 22 yang terdapat dalam kuadran III memiliki tingkat harapan yang rendah dan kinerjanya juga dinilai kurang baik oleh responden. Peningkatan penguasaan terhadap butir 22 perlu dipertimbangkan kembali.

Yang terakhir adalah dimensi kompetensi perwira mesin kapal masuk dalam kuadran IV (*over act*) yang menurut responden memiliki tingkat harapan rendah akan tetapi memiliki kinerja yang baik,

sehingga dianggap lebih baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa faktor karakter officer yang mempengaruhi kepuasan pengguna jasa perwira mesin kapal, dinilai lebih baik dalam pelaksanaannya.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta analisis data, maka diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kesesuaian antara persepsi dan harapan kompetensi perwira mesin kapal asal Indonesia tahun 2017 untuk kompetensi permesinan kapal sebesar 78,92% kompetensi listrik, elektronika, dan sistem kontrol sebesar 77,69%, kompetensi perawatan dan perbaikan sebesar 77,97%, kompetensi pengendalian operasi kapal dan penanganan personil di kapal sebesar 77,34%, serta kompetensi softskill sebesar 80,92% . Kesenjangan yang terjadi antara persepsi dan harapan kompetensi perwira mesin kapal adalah negatif. Lebih lanjut, posisi kualitas perwira mesin kapal pada kuadran I (*under act.*).

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada seluruh civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah membantu baik pendanaan maupun penyediaan sarana dan prasarana guna terselesaikannya penelitian ini.

Daftar Pustaka

- IMO. (2010). Standard of Training Certification Wathkeeping for Seafarers (STCW) Amandemen Manila 2010
- Jaelani, L. M., & Afifi, Z. (2016). Study of Coral Bleaching Mapping Using High Resolution Images (A case study: The Water Area of PLTU Paiton Probolinggo). *Geoid*, 11(2), 144-150.
- John A. Martilla and John C. James.(1977). Importance-Performance Analysis. *Journal of Marketing*. January, 1977. pp. 77 – 79.
- J. Supranto. (2006). Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Jakarta. Rineka Cipta
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munaf, Dicky R. (2015). Kepelautan Indonesia: Peluang Dan Tantangan. *Jurnal Sosio-teknologi*. Vol. 14 No. 2
- Republik Indonesia. (2013). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga. *Berita Negara Tahun 2013 No. 1089*. Jakarta
- Snyder, C. R. (1994). *The Psychology Of Hope: You Can Get There From Here*. New York: Free Press.
- Syamsudin M. (2007). Urgensi Perlindungan Hukum Pelaut Indonesia Menghadapi Berbagai Permasalahan Global. Semarang: *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. II, No. 1.
- Waidi. (2006). *The Art of Re-engineering Your Mind for Success*. Jakarta: Gramedia.