



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 209-215

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Percepatan Karir Pelaut: Studi Kasus pada Awak Kapal TB. Momentum 07 (PT. Zona Armada Maju)

Aris Mudiandyah<sup>1✉</sup>, Suyanto<sup>2</sup>, Raden Firra Farhanah<sup>3</sup>, Muhammad Reno Hartono<sup>4</sup>,  
Nurhaeni Sikki<sup>5</sup>

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Email: [amudiandyah55@gmail.com](mailto:amudiandyah55@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa, bagaimana fungsi pelatihan dan pengembangan mempengaruhi percepatan karir pelaut TB. MOMENTUM 07, dengan mengangkat perspektif praktis di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan telah rutin dilaksanakan dan berperan penting dalam meningkatkan kesiapsiagaan kerja pelaut. Namun, akses terhadap program pengembangan karir belum merata. Pelatihan terbukti mendorong motivasi dan kesiapan promosi bagi sebagian perwira, tetapi belum terintegrasi secara menyeluruh bagi seluruh jenjang jabatan. Diperlukan kebijakan pengembangan SDM yang lebih inklusif dan terstruktur agar dampak pelatihan terhadap percepatan karir dapat dirasakan secara adil oleh seluruh awak kapal.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Percepatan Karir*

## Abstract

This study aims to analyze how training and development functions influence the career acceleration of crew members aboard TB. MOMENTUM 07, from the perspective of field practitioners. The research adopts a qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation, and analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that training and development programs are routinely implemented and play an important role in improving crew readiness. However, access to career development programs is not evenly distributed. Training has proven to enhance motivation and promotion readiness among some officers, but it has not been fully integrated across all job levels. A more inclusive and structured HR development policy is needed to ensure that the impact of training on career acceleration is equitably experienced by all crew members.

Keywords: *Career Acceleration, Development, Training*

## PENDAHULUAN

Industri pelayaran memegang peranan penting dalam perdagangan global, berdasarkan data UNCTAD hampir 80% volume perdagangan di dunia mengandalkan jalur laut sebagai akses utama, dengan tingkat pertumbuhan sebesar 2,4% pada tahun 2023 (UN Trade and Development (UNCTAD), 2024). Indonesia dengan kondisi geografis yang terdiri dari pulau-pulau tentu sangat bergantung pada transportasi laut. Dalam operasionalnya, keberhasilan dan keselamatan pelayaran tidak hanya ditentukan oleh teknologi kapal, tetapi juga sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di atas kapal.

Pelatihan dan pengembangan dalam praktik manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting yang dapat meningkatkan kesiapan teknis tenaga kerja sekaligus mendorong percepatan karir (Hasibuan, Malayu, 2017). Menurut Desler, pelatihan merupakan sebuah usaha yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap seseorang pada pekerjaannya sekarang. Sedangkan pengembangan mengacu pada kegiatan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan perusahaan (dalam Gustiana dkk., 2022).

Bagi seorang pelaut, mengikuti pelatihan bukan hanya sekedar untuk pelengkap administrasi sebuah regulasi, tetapi sebagai modal penting untuk mengembangkan karir profesional dari posisi ABK menuju jabatan manajerial seperti perwira pelaut. berdasarkan standar STCW dari IMO, pelaut diwajibkan mengikuti pelatihan seperti Basic Safety Training (BST) dan Advanced Fire Fighting (AFF) sebagai bentuk pemenuhan kompetensi teknis (International Maritime Organization (IMO), 2025). Pelatihan tersebut penting didapatkan

karena seorang pelaut harus memiliki pemahaman mendalam mengenai prosedur keselamatan, navigasi, serta kemampuan beradaptasi dalam situasi sulit (Seamen Training Center, 2024). Pelatihan untuk menangani masalah teknis memang sangat dominan pada pelaut, namun pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajerial masih terbatas, oleh sebab itu perusahaan harus mendukung penyediaan pelatihan dan pengembangan (Muslu, 2020)

Pengembangan karir seorang pelaut merupakan sebuah proses berkelanjutan yang dimulai sejak rekrutmen, dilanjutkan dengan dengan pelatihan dasar, pengalaman kerja, serta pelatihan lanjutan lainnya sebagai persiapan naik ke jenjang yang lebih tinggi (Hartoyo, 2025). Selain itu, Eisenhardt & Martin menyatakan bahwa pengembangan karir harus bersifat dinamis dan adaptif terhadap dinamika industry, termasuk perubahan teknologi dan kebijakan internasional (dalam Nurfadilah dkk., 2022). Pengembangan karir dilakukan sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan (Randa et al., 2018).

Pelatihan dan program pengembangan karir terhadap akselerasi karir pelaut belum banyak dikaji secara mendalam, terutama dalam konteks sistem manajemen SDM berbasis jalur karir yang terstruktur di perusahaan pelayaran nasional. PT. Zona Armada Maju sebagai perusahaan pemilik kapal TB. MOMENTUM 07 telah mengimplementasikan pelatihan rutin dan program pengembangan karir, namun efektivitasnya dalam mempercepat promosi pelaut menuju jenjang manajerial masih perlu dianalisis lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana fungsi pelatihan dan pengembangan mempengaruhi percepatan karir pelaut TB. MOMENTUM 07, dengan mengangkat perspektif praktisi di lapangan. Temuan ini diharapkan dapat memberi kontribusi teoritis dalam kajian MSDM sektor maritim, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan pelayaran dalam merancang strategi pengembangan SDM yang adaptif dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menganalisa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan serta kontribusinya terhadap percepatan karir pelaut di kapal TB. MOMENTUM 07 milik PT. Zona Armada Maju. Pendekatan ini dipilih karena peneliti anggap sesuai untuk menggali informasi, makna dan persepsi informan secara kompleks dalam konteks sosial (Raco, 2017).

Subjek penelitian ini adalah ABK, Perwira dan Nakhoda yang bekerja di TB. MOMENTUM 07. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara,

dokumentasi dan observasi. Hasil dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Prastowo, 2020). Terakhir, uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validasi (Moleong, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua permasalahan penelitian, yaitu bagaimana pelatihan dan pengembangan dilaksanakan bagi awak kapal TB. MOMENTUM 07 dan apa peran pelatihan dan pengembangan terhadap percepatan karir pelaut di PT. Zona Armada Maju. Berdasarkan hasil wawancara terhadap sepuluh informan yang terdiri dari ABK dan perwira dengan latar belakang masa kerja yang beragam, ditemukan sejumlah temuan penting yang dibahas dalam dua pokok pembahasan: pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, serta peran keduanya terhadap percepatan karir pelaut. Wawancara juga didukung oleh temuan observasi di lingkungan kerja kapal TB. MOMENTUM 07.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di lingkungan kerja kapal TB. MOMENTUM 07 pada dasarnya telah dilaksanakan secara berkala sebagai upaya pemenuhan standar kompetensi pelaut dan dianggap relevan dengan tugas operasional di atas kapal. Jenis pelatihan yang umum mereka ikuti, seperti Basic Safety Training (BST) dan Advanced Fire Fighting (AFF), memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi kondisi darurat. Media pelatihan seperti modul, poster keselamatan, dan video pelatihan tersedia di atas kapal, meskipun alat bantu praktik seperti mockup dan sejenisnya, menjadi salah satu keterbatasan sarana.

Pelatihan teknis yang diikuti didasarkan pada kesesuaian dengan peran dan jabatan. Perwira umumnya telah mengikuti lebih dari tiga pelatihan, sedangkan ABK yang memiliki masa kerja lebih singkat cenderung baru mengikuti satu hingga dua pelatihan. Persepsi terhadap kualitas pelatihan yang diberikan pun beragam, dimana perwira dan ABK senior cenderung menganggap kualitas pelatihan sangat baik, namun respon sebaliknya diberikan oleh ABK pemula yang merasa bahwa pelatihan perlu ditingkatkan dalam hal kedalaman materi dan pendekatan instruksional. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang dipengaruhi oleh masa kerja dan posisi jabatan.

Temuan tersebut diperkuat oleh kajian Akhmad Ndori yang menyebutkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja disektor pelayaran dapat meningkatkan kesiapsiagaan awak kapal dalam menghadapi risiko operasional (Ndori, 2023). Sementara itu, dari sisi pengembangan karir, belum dirasakan secara merata oleh

seluruh awak kapal sehingga terdapat perbedaan mencolok antara perwira dan ABK. Perwira menyatakan bahwa mereka mendapatkan bimbingan dan akses terhadap informasi pengembangan karir secara cukup intensif, termasuk peluang promosi ke jenjang nakhoda atau kepala bagian. Namun, ABK dengan masa kerja di bawah tiga tahun, mengaku tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang adanya program pengembangan karir, serta merasa belum menerima arahan yang jelas dari perusahaan. Pengumuman mengenai pelatihan lanjutan dan promosi hanya disampaikan secara pasif melalui papan pengumuman, tanpa adanya system penyampaian personal atau mentoring secara terstruktur. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam akses informasi dan dukungan pengembangan karir yang belum merata di antara tingkatan jabatan.

Peran pelatihan dan pengembangan terhadap percepatan karir pelaut cukup signifikan bagi kelompok perwira. Mereka menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kepercayaan diri, serta membuka jalan menuju posisi manajerial. Responden 1 dan 5 menekankan bahwa pelatihan sangat membantu mereka dalam mencapai kesiapan untuk naik jabatan. Namun, bagi sebagian ABK, terutama yang baru bekerja, dampaknya belum terlalu terasa karena belum ada kesinambungan antara pelatihan yang diberikan dan perencanaan karir yang terstruktur. Dalam hal ini, menurut Hasibuan menyatakan bahwa pelatihan akan efektif mendorong percepatan karir apabila terintegrasi dengan sistem pengembangan karir yang berjenjang dan berkelanjutan (Hasibuan Malayu, 2017). Lebih lanjut, observasi menunjukkan belum semua ruang dilengkapi dengan SOP tertulis, dan kegiatan kerja belum mengacu pada prosedur yang terdokumentasi, hal ini menunjukkan bahwa keerkaitan pelatihan dan imlementasi kerja harian belum maksimal.

Motivasi kerja juga muncul sebagai indikator tidak langsung dari efektivitas pelatihan dan pengembangan. Sebagian besar responden, seperti responden 1, 4, 5, 6, dan 10, menyampaikan bahwa pelatihan yang mereka terima meningkatkan semangat kerja serta kesiapan menghadapi tantangan. Namun, responden 3 dan 8 mengungkapkan bahwa kurangnya kejelasan jenjang karir membuat mereka merasa kurang dihargai secara profesional. Ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara yang menyatakan bahwa motivasi kerja tumbuh ketika individu merasa diperhatikan dan melihat adanya prospek peningkatan karir (Mangkunegara, 2020).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh PT. Zona Armada Maju telah memberikan dasar kompetensi teknis yang baik bagi pelaut. Namun, dampaknya terhadap percepatan karir belum merata karena belum seluruh pelaut memiliki

akses terhadap program pengembangan karir secara terstruktur. Perbedaan pengalaman antara perwira dan ABK menunjukkan adanya ketimpangan yang perlu dijembatani melalui kebijakan pelatihan dan pengembangan yang lebih inklusif. Untuk menghasilkan SDM pelaut yang tidak hanya siap secara teknis tetapi juga berkembang secara profesional, perusahaan pelayaran perlu merancang integrasi yang lebih kuat antara pelatihan, bimbingan karir, dan sistem promosi yang terbuka bagi semua jenjang jabatan.

## SIMPULAN

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi awak kapal TB. MOMENTUM 07 telah dilakukan secara berkala, dan dinilai relevan dengan tugas operasional di kapal dan membantu meningkatkan kesiapsiagaan pelaut. Namun, akses terhadap program pengembangan karir belum merata; perwira cenderung lebih banyak mendapatkan informasi dan bimbingan dibandingkan ABK, terutama yang masih baru bekerja.

Peran pelatihan dan pengembangan terhadap percepatan karir pelaut di PT. Zona Armada Maju cukup signifikan bagi pelaut yang berada di tingkat perwira, terutama dalam meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesiapan untuk promosi. Namun, bagi sebagian ABK, dampaknya belum dirasakan secara optimal sehingga diperlukan integrasi antara pelatihan, bimbingan, dan kebijakan promosi agar percepatan karir dapat dirasakan secara merata oleh seluruh awak kapal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hartoyo, P. (2025). jurnal+popo+fix. Jurnal Sains dan Teknologi Maritim (JSTM), PENINGKATAN KEPUASAN KERJA PELAUT MELALUI KEBIJAKAN PENGUPAHAN DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR, 192–200. <https://doi.org/0.33556/jstm>
- Hasibuan Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- International Maritime Organization (IMO). (2025). International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW). <https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/stcw-conv-link.aspx>.  
<https://www.imo.org/en>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (XIV). PT. Remaja Rusda Karya.

- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muslu, A. (2020). The Future of Seafarers and the Seafarers of the Future from the Perspective of Human Resources Management. Dalam *Contemporary Global Issues in Human Resource Management* (hlm. 219–237). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-392-220201016>
- Ndori, A. (2023). REKONSTRUKSI REGULASI KEPEMILIKAN SERTIFIKAT PELAUT BAGI ANAK BUAH KAPAL (ABK) BERBASIS NILAI KEADILAN. REKONSTRUKSI REGULASI KEPEMILIKAN SERTIFIKAT PELAUT BAGI ANAK BUAH KAPAL (ABK) BERBASIS NILAI KEADILAN. <https://repository.unissula.ac.id/30918/1/10302000004.pdf>
- Nurfadilah, D., Samidi, S., & Daryanto, W. M. (2022). The role of talent development on business performance in Islamic rural banks. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1045729>
- Prastowo, A. (2020). *Panduan Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Ar-Ruzz Media.
- Raco, J. R. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Grasindo.
- Randa, E., Ruslan, M., & Abubakar, H. (2018). Indonesian Journal of Business and Management PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGEMBANGAN KARIER PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR Influence Competency, Education And Training Against Performance Through Development Carrier At The Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Ind. J. of Business and Management*, 1(1), 45–52. <https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/>
- Seamen Training Center. (2024). The seafaring profession: key skills and requirements. <https://tcsavant.com/en/mariner-profession-key-skills-and-requirements-avant/>.
- UN Trade and Development (UNCTAD). (2024). *Review of Maritime Transport 2024*. <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2024>.