

ANALISIS KEMAMPUAN DAN MOTIVASI UNTUK Mendukung KINERJA INSTRUKTUR NAUTIKA BALAI Pendidikan dan PELATIHAN ILMU PELAYARAN (BP2IP) BAROMBONG

Fajar Transelasi^a, Najmi Kamariah^b dan Frida Chairunisa^c

^aAsisten Dosen PIP Semarang

^{b dan c}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi-Lembaga Administrasi Negara Makassar

ABSTRAK

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kemampuan dan motivasi untuk mendukung kinerja instruktur nautika Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong dari aspek pendekatan sumber, pendekatan proses dan pendekatan sasaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode rancangan deskriptif dengan jumlah informan sebanyak 6 orang yang dianggap mengetahui tentang kemampuan dan motivasi instruktur nautika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari aspek pendekatan sumber untuk indikator kemampuan dalam pembuatan bahan ajar/modul sudah efektif dengan pelatihan workshop, keterampilan instruktur nautika meningkat setelah dilakukan diklat khusus dan diklat profesi kepelautan. Aspek pendekatan proses sudah sesuai dengan standar dimana peserta diklat dapat menerima ilmu yang diberikan oleh instruktur dengan baik, dan pendekatan sasaran terciptanya output yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga pelaut untuk kapal-kapal niaga baik nasional maupun internasional.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan kemampuan instruktur nautika dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap/prilaku dengan cara memberikan kesempatan kepada instruktur nautika untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, bimtek dan pendidikan lainnya yang berhubungan dengan tugas pokok instruktur nautika. Serta disarankan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan motivasi instruktur nautika, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik diantaranya pemberian insentif, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan pengakuan terhadap hasil pekerjaannya.

Kata kunci : kemampuan, motivasi, kinerja instruktur nautika BP2IP Barombong

I. PENDAHULUAN

Animo masyarakat khususnya di wilayah Indonesia di bagian tengah dan timur terhadap Pendidikan dan Pelatihan Kepelautan yang notabene masyarakatnya yang bekerja pada sektor laut (nelayan) yang memang telah diwariskan oleh nenek moyang sebagai seorang pelaut, membuat Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Kementerian Perhubungan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pelaut yang berdaya saing tinggi, yang prima, profesional dan beretika sesuai

standar nasional dan internasional, menjadikan lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pelaut sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu. Keadaan persaingan yang cukup kompetitif menuntut lembaga pendidikan memperhatikan mutu pendidikan dan kelembagaan sehingga mampu serta unggul dalam persaingan tersebut.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong adalah lembaga pendidikan yang mempunyai visi lembaga pendidikan dan pelatihan pelaut yang menghasilkan pelaut berdaya saing tinggi, yang prima, profesional dan beretika sesuai

standar nasional dan internasional. Sebagai salah satu lembaga pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas, harus menerapkan konsep mengutamakan kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan sebagai pelanggan dengan menghasilkan pelaut terbaik.

Dharma (2003), mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan. Kinerja Instruktur merupakan suatu hal yang penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam hal ini BP2IP Barombong. Dari pengamatan awal di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja instruktur pada BP2IP Barombong antara lain : kemampuan instruktur, motivasi instruktur, budaya kerja instruktur, budaya kerja organisasi, jenis kelamin, sarana dan prasarana kerja, dan lain-lain. Namun secara garis besarnya berdasarkan pengamatan penulis faktor kemampuan dan motivasilah yang menonjol dan dominan, sehingga dalam penelitian ini penulis hanya menganalisis faktor kemampuan dan faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja instruktur yang ada pada BP2IP Barombong.

Fenomena yang terjadi saat ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari Kemampuan Instruktur

Pada BP2IP Barombong, sebagian instruktur ada sebagian tidak bisa mengoperasikan alat laboratorium dan simulator di mana terdapat 19 laboratorium dan 9 simulator. Contohnya : *Simulator Integreted Navigation Simulator System* (INSS) di mana terdapat beberapa ruang simulator antara lain *Bridge Resource Management* (BRM), Radar Simulator, Arpa Simulator, *Electric Chart Display Information System* (ECDIS), dan *Engine Resource Management* (ERM), data diambil dari daftar hadir instruktur praktek laboratorium dan simulator

tahun 2015 jumlah instruktur nautika 37 orang, rutinitas penggunaan alat simulator dalam satu minggu kurang lebih 3 (tiga) kali, hanya 13 instruktur yang bisa mengoperasikannya, sedangkan 24 instruktur kurang bisa.

Pada BP2IP Barombong, sebagian instruktur belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik disebabkan karena faktor pengetahuan yang dimiliki. Seperti pengetahuan dalam menyusun bahan ajar dan modul. Hal ini disebabkan rata-rata instruktur pada BP2IP Barombong adalah instruktur teknis, sehingga mereka memang ahli dalam bidang praktek di kapal, namun masih kurangnya ilmu tentang pendidikan. Sehingga pemberian materi dalam pembelajaran kadang tidak terarah karena kurangnya pengetahuan tersebut. Maka dari itu di tahun 2015 sesuai dengan Keputusan Kepala BP2IP Barombong Nomor : KP.004/25/3/BP2IP.B-15 Tentang Penunjukan dan Pengangkatan Panitia Pelaksana Diklat Peningkatan Kompetensi Bagi Para Instruktur (Pelatihan Penyusunan Bahan Ajar/Modul) Pada BP2IP Barombong Tahun Anggaran 2015.

Pada BP2IP Barombong, sebagian instruktur belum optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, hal ini disebabkan karena disamping tugasnya sebagai instruktur namun masih adanya rangkap jabatan, di mana selain mengajar para instruktur juga mengerjakan kegiatan administratif. Contohnya : dikarenakan rangkap jabatan instruktur melaksanakan kegiatan administratif misal tentang konsinyering yang dilakukan di luar kota, sehingga para peserta didik terjadi kekosongan dalam pembelajaran dan hanya diberikan tugas saja. Ini dikarenakan adanya SK Pengangkatan Sebagai Fungsional Instruktur dari pusat dan Surat Pelaksana Tugas Internal dari

BP2IP Barombong sebagai tugas tambahan.

Pada BP2IP Barombong, sebagian instruktur belum bisa bekerja secara optimal disebabkan oleh sikap/perilaku instruktur masih sering diabaikan. Contohnya, dalam hal mematuhi tata tertib yang ada di kantor seperti kehadiran. Masih ada instruktur yang datang terlambat masuk kantor, pulang belum pada waktu jam pulang serta ada instruktur yang tidak masuk dan sama sekali tidak memberi keterangan. Hal tersebut akan berdampak pada sikap dan perilaku instruktur yang akan berpengaruh terhadap kemampuan instruktur dalam bekerja yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja instruktur.

2. Dari Motivasi Instruktur

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja berdasarkan pengamatan langsung penulis yaitu motivasi. Motivasi kerja instruktur masih kurang, baik motivasi yang timbul dari dalam diri instruktur maupun motivasi yang timbul dari luar diri instruktur. Contoh motivasi yang timbul dari dalam diri instruktur yaitu pengembangan pengetahuan untuk instruktur lebih diutamakan kepada instruktur yang lebih senior yang di maksud adalah instruktur yang telah mendapatkan pangkat dan golongan yang lebih tinggi dahulu sehingga terjadi kesenjangan di antara instruktur karena ada yang lebih berpotensi untuk dikembangkan namun tidak diusulkan untuk itu, tahun 2015 dari jumlah diklat untuk instruktur nautika berjumlah 6 jenis diklat, yang mengikuti dari golongan III/c 4 orang dan dari golongan III/b 2 orang dari 6 orang tersebut diambil dari instruktur senior hal inilah yang membuat motivasi instruktur dapat menurun sehingga kinerja instruktur juga tidak sesuai yang diharapkan yaitu mendidik peserta didik yang handal dan profesional.

Sedangkan contoh motivasi yang timbul dari luar diri instruktur yaitu perbedaan yang cukup jauh antara gaji sebagian pelaut dan honor sebagai instruktur, gaji pelaut untuk tahap awal sesuai standard *International Maritime Organization* (IMO) antara USD 1.800 sampai USD 2.500 per bulan atau setara dengan Rp.32,5 juta dengan kurs Rp.13.000 per Dolar AS. Dan jika sudah Master atau Nahkoda bisa mencapai minimal USD 15.000 per bulan, sedangkan menurut Keputusan Kepala BP2IP Barombong Nomor : KP.004/15/3/BP2IP.B-15 Tentang Pembentukan dan Penetapan Tim Penyelenggara dan Pelaksana Program Diklat Pelaut Peningkatan Pada BP2IP Barombong Tahun Anggaran 2015 menyebutkan bahwa honorarium untuk pengajar teori dan praktek sebesar Rp.220,000,-/jam/kegiatan. Semua instruktur nautika pada BP2IP Barombong sebelum menjadi seorang PNS mereka terlebih dahulu bekerja pada kapal-kapal niaga baik nasional maupun internasional, sehingga instruktur merasa kurang termotivasi dengan pendapatan yang berbeda jauh dengan yang diterima pada waktu bekerja di kapal, ini akan mengakibatkan tingkat tanggung jawab seorang pelaut di dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada peserta diklat kurang maksimal.

II. METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan rancangan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat gambaran, situasi dan fenomena realitas terhadap kaitannya dengan kemampuan dan motivasi untuk mendukung instruktur nautika Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dan berupaya menarik realitas tersebut ke

permukaan sebagai gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tersebut.

b. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen BP2IP Barombong dan informan yang dianggap mengetahui tentang instruktur nautika BP2IP Barombong yaitu Kepala BP2IP Barombong, Kepala Seksi Penyelenggaraan Diklat, Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Diklat, Ketua Jurusan Nautika, dan peserta diklat BP2IP Barombong.

c. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengklasifikasi materi data berdasarkan gejala yang diteliti kemudian mengolahnya berdasarkan keterkaitan antar komponen, satuan gejala dalam konteks permasalahan dan mendeskripsikan secara keseluruhan dan sistematis keterkaitan antar satuan-satuan gejala tersebut. Analisis data dengan cara reduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan.

III. HASIL PENELITIAN

Sumber daya manusia (SDM) pada BP2IP Barombong adalah tersedianya instruktur yang dibutuhkan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepelautan, berpikir dan melakukan pengembangan diklat. SDM tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan serta motivasi yang dapat mendukung kinerja instruktur tersebut khususnya jurusan nautika sehingga akan tercipta pelaut-pelaut handal, bermartabat, profesional dan beretika.

Dengan banyaknya jenis diklat pelaut dan jenis sertifikat keahlian pelaut yang diselenggarakan di BP2IP Barombong hanya memiliki SDM instruktur nautika sebanyak 40 orang, sedangkan ada 32 kelas yang dibuka. Standar yang harus dipenuhi

untuk setiap kelasnya adalah 2 instruktur dalam satu kelasnya, melihat data SDM yang ada instruktur nautika BP2IP Barombong masih kurang, sehingga instruktur nautika ada yang over jam pembelajarannya. Sedangkan untuk tingkat pendidikan instruktur nautika sudah cukup baik, karena BP2IP Barombong adalah level tingkat operasional seperti dapat dilihat pada lampiran Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah instruktur Diklat pada BP2IP Barombong Makassar sebanyak 72 orang yang terdiri dari jurusan Nautika dan Teknik. Instruktur Diklat rata-rata berijazah pelaut dan jumlah instruktur yang berijazah S2 untuk Nautika sebanyak 9 orang, S1 sebanyak 8 orang, D-IV/D-III sebanyak 14 orang, SMA dan SMP masing-masing 1 orang. Sedangkan jumlah instruktur yang berijazah S2 untuk Teknik sebanyak 6 orang, S1 sebanyak 12 orang, D-IV/D-III sebanyak 6 orang, SMA dan SMP masing-masing 1 orang. Dengan jumlah instruktur tersebut bisa dirata-rata per instruktur mengajar 3 (tiga) kelas dalam sehari karena terdapat 21 kelas, sehingga masih belum memenuhi standar untuk SDM instruktur.

Moenir (1992), mengemukakan bahwa kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungannya dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada.

Melihat teori tentang kemampuan, salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan instruktur nautika BP2IP Barombong maka dilaksanakannya pelatihan-pelatihan khusus dan teknis guna menunjang proses pendidikan dan pelatihan di BP2IP Barombong. Instruktur nautika tidak bisa melaksanakan tugasnya apabila diklat keterampilan khusus pelaut tidak

mereka kuasai, sehingga BP2IP Barombong mewajibkan setiap instruktur nautika mendapatkan sekali dalam setahun untuk didiklatkan.

Pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh SDM instruktur nautika BP2IP Barombong dilakukan setiap tahun dan memiliki anggaran khusus. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha BP2IP Barombong mengakomodir semua instruktur nautika untuk mengikuti pelatihan secara bergantian sehingga keseluruhan instruktur nautika dipastikan mendapat informasi yang merata.

IV. PEMBAHASAN

Sudrajat (2008) mengemukakan bahwa Kecakapan individu dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan di uji sekarang. Sedangkan kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*). Kecakapan bisa diartikan sebagai keterampilan yang harus dimiliki oleh masing-masing individu dan itu harus dimiliki oleh instruktur nautika, beberapa kecelakaan di kapal merupakan faktor kecakapan dalam pengoperasian kapal tersebut sehingga keselamatan adalah yang utama (*safety fesh*) dalam pelayaran.

Siagian (1993) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan adalah Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Usaha-usaha pengembangan keterampilan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang dilakukan secara prognitis dan sistematis. Khususnya dalam penerapannya lebih lanjut kegiatan-kegiatan operasional. Usaha pengembangan keterampilan biasa dilakukan melalui latihan-latihan. Dalam peningkatan keahlian pelaut, instruktur diwajibkan mendapatkan pelatihan minimal sekali dalam setahun.

Menurut Winardi (2002) motivasi mengemukakan bahwa suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar moneter, dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Untuk memberikan rangsangan dalam bekerja dibutuhkan dorongan-dorongan motivasi yang dapat menambah kinerja semakin meningkat.

Irawan (2002), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dari teori tentang kemampuan dan motivasi apabila sudah direalisasikan dengan benar maka tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pekerjaan sebagai seorang instruktur juga akan terasa ringan karena kemampuan ada serta didukung dengan dorongan motivasi sehingga kinerja meningkat.

Adapun hasil analisis yang didapat dalam penelitian ini dimana kemampuan dan motivasi dapat mendukung kinerja instruktur nautika Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Analisis Kemampuan dan Motivasi Untuk Mendukung Kinerja Instruktur Nautika

Analisis data dan pembahasan pada faktor kemampuan dapat dikatakan cukup baik

No	Faktor Kemampuan	Hasil
1	Pengetahuan	Baik
2	Keterampilan	Kurang Baik
3	Sikap/Perilaku	Baik

Analisis data dan pembahasan pada faktor motivasi dapat dikatakan cukup baik

No	Faktor Motivasi	Hasil
Motivasi Instrinsik		
1	Prestasi	Baik
2	Pengakuan	Baik
3	Tanggung Jawab	Baik
4	Pengembangan Karir	Baik
5	Kepuasan Kerja	Baik
Motivasi Ekstrinsik		
1	Gaji	Baik
2	Kondisi Kerja	Baik
3	Kebijakan	Baik
4	Hubungan Kerja	Baik
5	Perilaku Supervisor	Baik

a. Aspek Pendekatan Sumber

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk meningkatkan SDM instruktur nautika BP2IP Barombong. Adanya ketidakmampuan instruktur nautika BP2IP Barombong belum memenuhi standar sehingga masih adanya beberapa pelatihan yang dilakukan oleh instruktur nautika yang sama. Sebagai contoh bahwa instruktur nautika yang melakukan pelatihan pada praktek laboratorium dan simulator BST (*Basic Safety Training*) juga melaksanakan praktek pada BRM (*Bridge Resource Managemen*) ini akan terkendala apabila diklat tersebut atau pelatihan tersebut dilakukan dalam waktu yang sama. Kecenderungan ini dikarenakan keterampilan instruktur nautika yang kurang sehingga SDM instruktur yang ada tidak bisa mengakomodir kegiatan pelatihan.

Observasi pada bulan Juni 2016 memperlihatkan sarana laboratorium dan simulator yang digunakan pada BP2IP Barombong sudah memadai. Ada beberapa sarana lama yang masih digunakan tetapi masih berfungsi dengan baik. Adapun sarana yang lama yang sudah tidak berfungsi digantikan dengan sarana yang baru. Tidak dapat dipungkiri bahwa ketersediaan sarana dalam BP2IP Barombong akan menimbulkan efek yang sangat besar. Terbukti dari sarana yang

digunakan sebelumnya tidak memberikan keefektifan dari penggunaan sarana tersebut. Instruktur nautika sudah melakukan tugasnya dengan maksimal tetapi karena tidak didukung dengan keterampilan yang dimiliki maka hasilnya pun akan tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan observasi, sarana dimaksud disini adalah laboratorium dan simulator yang berfungsi untuk memberikan pelatihan bagi calon pelaut. Perlu diketahui bahwa proses pendidikan dan pelatihan pada BP2IP Barombong adalah 30% teori dan & 70% praktek. Dengan peralatan laboratorium dan simulator yang cukup memadai pada BP2IP Barombong dapat meningkatkan kualitas peserta diklat, namun harus dibarengi dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap instruktur nautika dengan melakukan pelatihan.

Motivasi untuk mendukung kinerja instruktur dapat dibagi menjadi dua yakni motivasi yang timbul dari dalam instruktur itu sendiri dan motivasi yang timbul dari luar instruktur sendiri sehingga dapat mendukung kinerja instruktur nautika BP2IP Barombong.

b. Aspek Pendekatan Proses

Kemampuan dan motivasi instruktur BP2IP Barombong merupakan faktor pendukung agar kinerja instruktur nautika dapat meningkat. Kinerja meningkat dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan setelah selesai melaksanakan kegiatan pelatihan. Instruktur nautika harus benar-benar mengetahui tentang penyusunan modul/bahan ajar agar supaya dalam menyampaikan proses belajar mengajar tidak keluar dari silabus yang telah ditentukan. Pelatihan instruktur merupakan modal agar instruktur nautika semakin terampil dalam melaksanakan pelatihan pada laboratorium dan simulator.

Sesuatu yang tidak bisa diukur adalah tentang motivasi yang timbul dari dalam dan luar instruktur, namun motivasi tersebut sama pentingnya untuk mendukung kinerja instruktur menjadi lebih baik lagi.

c. Aspek Pendekatan Sasaran

Hasil yang diperoleh untuk mendukung kinerja instruktur nautika BP2IP Barombong adalah bagaimana kemampuan instruktur dalam membuat bahan ajar/modul, meningkatkan keterampilan pada masing-masing instruktur nautika, sikap/prilaku instruktur nautika pada waktu melaksanakan proses belajar mengajar serta didukung dengan motivasi instruktur nautika.

Belum adanya standar yang diperoleh oleh peneliti setelah melakukan telaah dokumen dan wawancara dari semua narasumber untuk mengetahui kinerja instruktur nautika. Hal ini sedikit memberikan anggapan bahwa kemampuan dan keterampilan instruktur nautika yang dimiliki melalui pelatihan hanya sebatas mempunyai sertifikat pelatihan saja, namun terlihat dalam observasi masih terlihat ketidakmampuan instruktur nautika itu sendiri dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan terdapat peserta diklat.

Seperti observasi yang dilakukan oleh peneliti awal tahun 2015 bahwa kemampuan instruktur untuk membuat modul/bahan ajar, pengoperasian laboratorium dan simulator, serta sikap/perilaku instruktur masih kurang dari yang diharapkan, namun berjalannya waktu akhir tahun 2015 instruktur nautika dalam pembuatan modul/bahan ajar, pengoperasian laboratorium dan simulator, serta sikap/perilaku instruktur nautika cukup baik ini dikarenakan diadakannya pelatihan-pelatihan yang menunjang kegiatan instruktur nautika tersebut, sehingga kinerja instruktur nautika meningkat.

V. PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa dari aspek kemampuan untuk mendukung kinerja instruktur nautika BP2IP Barombong dapat dilihat dari aspek pengetahuan instruktur telah dilakukan upaya untuk mendukung

kinerja instruktur nautika dengan pelatihan dalam membuat bahan ajar/modul, beberapa kerja sama dengan perguruan tinggi juga telah dilakukan. Dari aspek keterampilan instruktur telah dilakukan beberapa diklat untuk instruktur nautika guna menambah keterampilan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis keterampilan pelaut. Dari aspek sikap/perilaku instruktur nautika dapat dilihat dengan kehadiran absensi instruktur dalam proses belajar mengajar diatas 75 % pertemuan. Dengan demikian proses belajar mengajar dapat maksimal diterima oleh peserta didik.

Motivasi untuk mendukung kinerja instruktur nautika BP2IP Barombong ini dapat dilihat dari aspek motivasi intrinsik yang terdiri dari : prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pengembangan karir dan pekerjaan ini terbukti dengan adanya dorongan dari dalam diri instruktur itu sendiri prestasi semakin meningkat dalam kegiatan pelayaran untuk sosialisasi hingga tahun 2015 telah dilakukan sebanyak 4 kali yakni Makassar ke Pare-pare, Makassar ke Kendari, Makassar ke Pantoloan dan Makassar ke Batam, daya serap dari perusahaan pelayaran tahun 2015 mencapai 82,9% dari jumlah lulusan, pengembangan karir instruktur selain untuk kepangkatan juga untuk keterampilan instruktur itu sendiri dengan diikutkan diklat keterampilan khusus pelaut, dari motivasi instruksik ini sangat mendukung kinerja instruktur nautika untuk lebih baik lagi. Motivasi ekstrinsik yang terdiri dari : gaji, kondisi kerja, kebijakan, hubungan kerja dan perilaku supervisor telah diupayakan tepat waktu dalam penggajian, tunjangan kinerja serta honor berjalan lancar, sehingga instruktur sangat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Kondisi kerja juga telah diberikan ruangan khusus instruktur sehingga dapat bertukar pikiran apabila sedang tidak ada jam pembelajaran.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disarankan bahwa diharapkan kepada pimpinan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan instruktornya dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal, mengikuti workshop tentang penyusunan bahan ajar/modul diklat atau pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan tugas pokok instruktur nautika. Aspek motivasi untuk pimpinan, perlunya perhatian untuk meningkatkan motivasi kerja instruktur, baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik antara lain pemberian gaji/insentif termasuk honor yang disesuaikan dengan SBU, bukan berdasarkan ijazah ataupun kompetensi yang dimiliki, lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya. Untuk instruktur, diharapkan memberikan pelayanan dengan baik, menjalankan aturan tata tertib dengan baik, meningkatkan prestasi kerja, serta

melaksanakan tanggungjawab dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi para Supervisor*. Cet-5. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Handi, Irawan. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Moenir, A.S.1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara
- Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Siagian, S.P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada