

Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Inovasi Pendidikan kemaritiman

Tini Utami^{1*}, M.Aji Luhur Pambudi²

^{1,2}Politeknik Bumi Akpleni Semarang, Jl. Pawiyatan Luhur II No. 17, Bendan
Duwur, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50235, Indonesia

*Corresponding Author. E-mail : tiniutami@akpelni.ac.id. Telp : 08122532912

Abstrak

Perbincangan mengenai inovasi pendidikan kemaritiman menunjukkan bahwa inovasi pendidikan kemaritiman yang sedang dilaksanakan mendapat perhatian dan tanggapan dari banyak pihak. akhir-akhir ini pelaksanaan inovasi pendidikan kemaritiman telah banyak dilakukan diantaranya waktu belajar, isi pelajaran, cara mengajar atau tujuan pengajaran, tetapi masih nampak bahwa hasilnya belum berjalan seperti yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam inovasi pendidikan kemaritiman, sehingga dengan inovasi pendidikan kemaritiman yang tepat maka tujuan pendidikan kemaritiman akan tercapai seperti yang diharapkan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yang berfokus pada permasalahan atas dasar fakta yang dilakukan dengan cara pengamatan, wawancara dan mempelajari dokumen. Hasil penelitian menggambarkan bahwa dalam beberapa hal masih harus diadakan perubahan, dan hal-hal tertentu masih perlu dimantapkan serta dikembangkan, terutama bagi sumber daya manusia sebagai pelaksananya, banyak yang berpendapat bahwa dasar untuk pengembangan inovasi pendidikan kemaritiman masih perlu banyak perbaikan dan diperkuat. Untuk memantapkan dasar itu perlu diperhatikan semua komponen yang terlibat di dalamnya. Salah satu komponen itu adalah tenaga pengajar sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan inovasi itu. Masih ada tenaga pengajar terutama yang senior belum terlibat secara optimal. Oleh karena itu dalam menghadapi masa depan seharusnya juga melihat masa lampau dan membuat perencanaan sekaligus pengembangan mengenai inovasi pendidikan kemaritiman.

Kata kunci: Perencanaan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan kemaritiman

Abstract

The discussion on maritime education innovation shows that maritime education innovation that is being implemented has received attention and responses from many parties. Lately, the implementation of maritime education innovations has been carried out including learning time, lesson content, teaching methods or teaching objectives, but it still appears that the results have not gone as expected. This study aims to determine effective planning and development of human resources in maritime education innovation, so that with the right maritime education innovation, the objectives of maritime education will be achieved as expected. The method used is a qualitative method that focuses on problems on the basis of facts carried out by observation, interviews and studying documents. The

results of the study illustrate that in some ways changes still need to be made, and certain things still need to be established and developed, especially for human resources as implementers, many argue that the basis for the development of maritime education innovation still needs a lot of improvement and strengthening. To establish the policy it is necessary to pay attention to all the components involved in it. One of the components is teaching staff as human resources who carry out the innovation. There are still teaching staff, especially senior ones, who have not been optimally involved. Therefore, in facing the future, we should also look at the past and make plans as well as developments regarding maritime education innovations.

Keywords: *Planning, Development, Human Resources, Education*

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam inovasi pendidikan kemaritiman merupakan suatu strategi yang krusial untuk memastikan keberhasilan implementasi perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan kemaritiman (Nurnaningsih et al., 2023). Dalam konteks ini, perencanaan SDM mencakup berbagai aspek, termasuk pemilihan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan inovasi pendidikan kemaritiman (W. Pratama et al., 2023). Pentingnya pelibatan para profesional pendidikan kemaritiman yang terampil dan terkini dalam teknologi dan metode pembelajaran modern menjadi fokus utama (Akbar et al., 2023). Selain itu, perencanaan SDM juga mencakup pengembangan kepemimpinan yang dapat mendukung perubahan, meningkatkan keterlibatan stakeholder, dan memotivasi para tenaga pendidik untuk mengadopsi inovasi dengan antusiasme (Astriawati et al., 2023). Dengan merinci rencana pembinaan, pelatihan, dan pengembangan karir bagi para pendidik, perencanaan SDM dapat memberikan fondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan pendidikan kemaritiman yang dinamis, responsif terhadap perkembangan adaptasi teknologi, dan mampu menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tuntutan masa depan (Astriawati et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks inovasi pendidikan kemaritiman melibatkan serangkaian langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan para profesional pendidikan kemaritiman (Prakoso & Sulastri, 2023). Pertama, diperlukan identifikasi kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan tren inovasi pendidikan kemaritiman, baik dalam hal teknologi maupun metode pembelajaran. Selanjutnya, perencanaan program pelatihan yang komprehensif dapat diimplementasikan untuk memastikan bahwa para tenaga pendidik memiliki pemahaman yang mendalam tentang perkembangan terkini dalam pendidikan kemaritiman (Astriawati et al., 2021). Selain itu, perlu dibangun mekanisme evaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan lebih lanjut (Agusta et al., 2023). Inovasi pendidikan kemaritiman mencakup serangkaian perubahan dan transformasi dalam paradigma pembelajaran, metode pengajaran, dan lingkungan belajar (Sari et al., 2019). Tujuannya adalah meningkatkan efektivitas pendidikan kemaritiman dan mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tuntutan zaman yang terus berubah. Inovasi dalam pendidikan kemaritiman dapat melibatkan penerapan teknologi modern, pengembangan

kurikulum yang lebih relevan, pendekatan pengajaran yang interaktif, serta pembelajaran berbasis proyek atau pengalaman (H. A. Pratama et al., 2023). Perubahan ini dirancang untuk merangsang kreativitas, kritis berpikir, dan kemampuan problem-solving siswa, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih inklusif dan memotivasi. Inovasi pendidikan kemaritiman juga mencakup pembentukan pola pikir yang terbuka terhadap perubahan, menggugah minat belajar, dan memperluas aksesibilitas pendidikan kemaritiman melalui solusi pembelajaran jarak jauh. Dengan mengadopsi inovasi ini, pendidikan kemaritiman dapat menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan individu dan dinamis dalam menghadapi perkembangan global yang terus berubah.

Pengembangan kepemimpinan juga menjadi fokus penting dalam inovasi pendidikan kemaritiman (Astriawati et al., 2022). Pemimpin pendidikan kemaritiman harus didukung dengan keterampilan kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan, memotivasi tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan inovasi (Muktamar & Pinto, 2023). Proses pengembangan SDM juga harus mencakup pemberdayaan guru untuk menjadi agen perubahan melalui pengakuan dan pendorong bagi ide-ide inovatif (Octavia, 2019). Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat ditingkatkan melalui pengembangan SDM, baik melalui pelatihan langsung maupun pengenalan metode pembelajaran jarak (Warsita, 2007). Dengan cara ini, para pendidik dapat memanfaatkan alat-alat digital, platform pembelajaran daring, dan aplikasi pendidikan kemaritiman untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang menarik dan relevan bagi siswa. Keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia dalam inovasi pendidikan kemaritiman berperan kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan kemaritiman yang adaptif, progresif, dan responsif terhadap kebutuhan masa depan (Harini et al., 2023).

Landasan penerapan inovasi pendidikan kemaritiman belum terbentuk. Hal ini antara lain tercermin pada belum stabilnya perkembangan kurikulum. Pendapat mungkin berbeda-beda mengenai kesehatan mendasarnya, tetapi semua orang setuju bahwa hal ini penting dan masih banyak yang perlu ditingkatkan. Hal ini, yang perlu digaris bawahi bahwa upaya pihak-pihak yang telah berkontribusi mempertahankan inovasi pendidikan kemaritiman tidak boleh lalaikan, melainkan senantiasa dijadikan teladan. Meskipun jumlah guru yang lebih banyak sebenarnya dapat memfasilitasi penerapan inovasi pendidikan kemaritiman, namun kenyataannya tidak demikian. Masih ada beberapa guru yang belum dilibatkan dalam penerapan inovasi ini. Meski ada yang terlibat, namun masih ada pula yang belum mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. Dalam konteks ini, perlu dipertimbangkan program pengembangan bakat untuk mendukung peran yang lebih proaktif dari individu berbakat dalam mencapai kesuksesan inovasi (Iswahyudi et al., 2023).

Pengetahuan dan pemahaman guru terhadap inovasi pendidikan kemaritiman tidak sama atau merata, dan nasihat mendesak masih diperlukan. Selain itu, perlu dilakukan upaya perbaikan lingkungan kerja guna mengembangkan karakter dosen dan staf yang ada. Kematangan sumber daya manusia sangat penting dalam adopsi inovasi, karena sikap dan perilaku yang matang dalam hal penerimaan sebuah inovasi merupakan langkah menuju keberhasilan yang diharapkan. Kematangan

kepribadian mendorong perilaku altruistik, yang membuat orang merasa bahagia dan terhormat ketika mereka berkontribusi terhadap keberhasilan suatu inovasi (Safitri & Sos, 2019). Lebih jauh lagi, sikap altruistik membuat kita lebih mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan individu, sehingga seringkali kita melupakan kepentingan diri sendiri demi mencapai kepentingan orang banyak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan dan pengembangan *sumber daya manusia* yang efektif dalam inovasi pendidikan kemaritiman, sehingga dengan inovasi pendidikan kemaritiman yang tepat maka tujuan pendidikan kemaritiman akan tercapai seperti yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Para pakar pendidikan kemaritiman juga turut mendefinisikan apa itu perencanaan SDM, salah satunya. Menurut Rahmi (2019) perencanaan SDM adalah suatu proses identifikasi dan analisis untuk memiliki SDM yang bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup perencanaan dan pengendalian jumlah modal manusia (*human capital*), pengembangan dan pemanfaatannya dipengaruhi oleh faktor pertumbuhan ekonomi, teknologi dan kebijakan pembangunan. Dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya jumlah (besaran) penduduk dan angkatan kerja saja tetapi juga memperhatikan kualitas dan standar kehidupan. Penduduk dan dinamika angkatan kerja sebagai kekuatan dan pendukung pengembangan sumber daya manusia.

Metode Penelitian Kualitatif menjelaskan pendekatan yang didasarkan pada fenomena tertentu, dan dijabarkan sesuai dengan kondisi yang ditemui (Suseno et al., 2023). Penelitian kualitatif disebut juga penelitian naturalistik dengan menggunakan data akurat di lapangan dan dilakukan dalam keadaan yang wajar (Rukin, 2019). Data yang diperoleh dalam metode ini bersifat kualitatif. Langkah penelitian dilakukan antara lain studi literatur, melakukan wawancara, mengumpulkan data lapangan serta memastikan hasil temuan kepada pihak terkait. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi. Observasi adalah proses pengamatan yang sistematis dari kegiatan manusia dan pengaturan terkait fisik dan kegiatan tersebut berlangsung terus menerus, bersifat alami untuk menghasilkan temuan yang riil (Rukajat, 2018). Seorang observer harus memberikan pendapat dengan objektif dan menempatkan diri secara profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen di suatu organisasi berperang cukup penting, karena ruang lingkungannya yang luas dan mencakup seluruh aspek kehidupan organisasi. Adalah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif ke dalam suatu organisasi. Bidang manajemen SDM ini membutuhkan pengetahuan yang luas antara lain ilmu psikologi, sosiologi, ekonomi serta administrasi. Untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam manajemen SDM memerlukan studi analisis dan berbagai kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku manusia dan reaksi manusia serta usaha untuk mengintegrasikan manusia ke dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Jannah, 2021). Manajemen SDM adalah manajemen yang menitikberatkan perhatiannya pada faktor kerja dalam suatu organisasi. Hal yang ingin dicapai dari manajemen sumber daya manusia adalah agar setiap tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan dapat terealisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM harus bekerja di tengah-tengah tiga kekuatan, yaitu: Organisasi yang menginginkan tersedianya tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi menunjukkan komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Dalam upaya mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memastikan bahwa anggotanya tidak hanya memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga memiliki sikap kerja sama yang kuat. Kolaborasi di antara anggota tim dan seluruh organisasi menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, komponen dan organisasi yang berkeinginan agar kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi menandakan perlunya perhatian terhadap kesejahteraan anggota organisasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kesehatan, dan program kesejahteraan mental dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan anggota organisasi. Dengan memperhatikan aspek fisik dan psikologis, organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu dalam konteks profesional maupun pribadi.

Sementara itu, dalam konteks masyarakat umum lewat lembaga-lembaga perwakilan yang mengizinkan organisasi mempunyai tanggung jawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi manusia dari perlakuan diskriminatif. Organisasi memiliki peran penting dalam menjaga keadilan sosial dan mendukung nilai-nilai kemanusiaan. Melalui keterlibatan dalam lembaga-lembaga perwakilan, organisasi dapat memastikan bahwa kebijakan-kebijakan mereka tidak hanya menguntungkan internal, tetapi juga memberikan dampak positif pada masyarakat luas. Tanggung jawab sosial perusahaan dan komitmen terhadap prinsip-prinsip keadilan menjadi landasan untuk membangun hubungan harmonis antara organisasi dan masyarakat sekitar. Dengan demikian, integrasi antara kebutuhan organisasi, kesejahteraan individu, dan kontribusi terhadap masyarakat menjadi elemen penting dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dan beretika. Manajemen sumber daya manusia melibatkan sejumlah fungsi yang krusial dalam memastikan optimalisasi potensi dan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pertama-tama, fungsi perencanaan menjadi landasan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, perencanaan mencakup definisi program sumber daya manusia yang secara aktif mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Manajer sumber daya manusia terlibat secara langsung dalam merumuskan tujuan ini, memastikan keterlibatan aktif mereka dalam proses perencanaan.

Setelah perencanaan, langkah selanjutnya adalah fungsi pengorganisasian. Setelah suatu lembaga atau perusahaan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh karyawan, manajer sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk struktur organisasi. Organisasi ini merencanakan desain

berbagai hubungan antara posisi personel dan faktor fisik, dengan tujuan akhir mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ditetapkan. Fungsi selanjutnya adalah pengarahan, di mana peran manajemen sumber daya manusia berfokus pada melibatkan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks ini, perencanaan dan pengorganisasian telah diimplementasikan, dan tugas selanjutnya adalah memastikan bahwa karyawan terlibat secara optimal sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan. Pengarahan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif dan motivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Terakhir, fungsi pengawasan memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan melibatkan tindakan pengamatan serta perbandingan antara pelaksanaan dengan rencana yang telah dirumuskan. Jika terjadi penyimpangan, fungsi ini memerlukan koreksi yang sesuai untuk menjaga konsistensi dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian fungsi terkoordinasi yang tidak hanya menjamin produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung perkembangan karyawan.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup beberapa aspek penting yang berperan dalam menjamin kelangsungan operasional dan kontribusi optimal karyawan terhadap tujuan organisasi. Salah satu fungsi utama adalah pengadaan, yang melibatkan penyediaan jumlah karyawan dan jenis keahlian yang diperlukan untuk mencapai target organisasi. Proses ini mencakup penilaian kebutuhan staf, proses seleksi, dan penempatan kerja yang sesuai. Pengadaan menjadi langkah awal dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang kompeten dan sesuai dengan visi perusahaan. Fungsi berikutnya adalah pengembangan, yang merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang diperlukan. Pengembangan ini diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik, seiring dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang berkembang. Melalui pengembangan, organisasi tidak hanya mengoptimalkan potensi karyawan tetapi juga mengadaptasi mereka terhadap dinamika lingkungan kerja. Kompensasi menjadi aspek kunci lainnya dalam fungsi operasional manajemen SDM. Ini berkaitan dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai menjadi faktor penting untuk memotivasi karyawan dan menjaga keseimbangan antara kontribusi individu dan penghargaan yang diterima. Integrasi, sebagai fungsi lainnya, menekankan harmonisasi aspirasi individu dengan kebutuhan organisasi, pemerintah, dan masyarakat. Ini mengakui pentingnya memahami emosi dan sikap karyawan dalam merumuskan kebijakan perusahaan, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung kesejahteraan bersama.

Terakhir, fungsi pemeliharaan melibatkan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi saat ini, baik fisik maupun psikologis karyawan. Hal ini termasuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan, serta memberikan dukungan melalui program pelayanan karyawan. Pemeliharaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan, mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, fungsi-fungsi operasional

manajemen SDM bekerja bersama untuk menciptakan sistem yang efektif dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan dalam lingkungan kerja. Perencanaan serta Pengembangan SDM dalam Inovasi Pendidikan kemaritiman

1. Perencanaan SDM

Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan (Gunawan, 2013). Apabila berbicara tentang perencanaan SDM, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Perencanaan SDM tidak bisa dipercayakan hanya kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah-masalah kepegawaian saja, melainkan harus melibatkan para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama. Keterlibatan itu sangat penting, bahkan mutlak, karena setiap manajer pada dasarnya adalah manajer SDM juga. Perencanaan yang matang dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan sejumlah faedah yang signifikan bagi suatu organisasi. Pertama, organisasi dapat memanfaatkan SDM yang sudah ada dalam struktur organisasi secara lebih efisien dan bijaksana. Dengan pemahaman yang baik terhadap keterampilan dan potensi karyawan, perencanaan SDM memungkinkan pemanfaatan optimal dari sumber daya manusia yang telah ada. Kedua, melalui perencanaan SDM yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Dengan menyesuaikan penempatan dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, perencanaan SDM menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja individu dan kolektif. Selanjutnya, perencanaan SDM juga berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi. Dengan meramalkan kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi berbagai jabatan dan mendukung aktivitas baru, organisasi dapat mengantisipasi perubahan lingkungan kerja dan memastikan ketersediaan karyawan yang sesuai dengan tuntutan tersebut. Selain itu, manajemen SDM yang semakin penting dewasa ini mengharuskan penanganan informasi ketenagakerjaan yang baik. Perencanaan SDM menjadi instrumen kunci untuk mengelola data dan informasi terkait karyawan, memastikan transparansi dalam kebijakan SDM, dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Penelitian menjadi salah satu kegiatan pendahuluan dalam pelaksanaan perencanaan, termasuk perencanaan SDM. Penelitian membantu organisasi dalam memahami tren industri, kebutuhan pasar kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi strategi manajemen SDM. Terakhir, rencana SDM menjadi dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani SDM dalam organisasi. Dengan adanya rencana yang terstruktur, setiap langkah dan kebijakan yang diimplementasikan dapat berkaitan erat dengan tujuan jangka panjang organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan demikian, perencanaan SDM yang matang bukan hanya menciptakan efisiensi internal, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara keseluruhan.

2. Pengembangan SDM dalam Inovasi Pendidikan kemaritiman

Inovasi serta timbulnya perubahan

Inovasi yang Muncul dan Perubahan Inovasi pendidikan kemaritiman yang saat ini diterapkan masih menjadi bahan perdebatan. Jelasnya, banyak perubahan diperlukan untuk mencapai inovasi pendidikan kemaritiman. Inovasi diprogram dan diarahkan pada tujuan meningkatkan pendidikan kemaritiman untuk hasil yang lebih baik. Inovasi dilaksanakan karena berbagai alasan, salah satunya adalah munculnya ketidakpuasan terhadap pendidikan kemaritiman yang ada dan perlunya melakukan perubahan baru. Perubahan yang dilakukan bisa sangat luas dalam hal waktu belajar, isi pelajaran, metode pengajaran, dan tujuan pengajaran. Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan kemaritiman harus direncanakan dan berkesinambungan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja melalui berbagai bentuk program pelatihan, pendidikan kemaritiman, dan pengembangan (Bryan, 1967). Tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja pribadi (SDM) dan keterampilan terkait sesuai dengan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, pelatihan mencakup kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan hal tersebut. Tujuan pendidikan kemaritiman adalah untuk meningkatkan keterampilan umum seseorang dalam suatu kepentingan khusus yang berkaitan dengan pekerjaannya. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui berbagai kegiatan seperti seminar untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Tujuan dari kegiatan terstruktur dari suatu pengembangan adalah untuk memberikan kesempatan belajar kepada individu untuk tumbuh ke tingkat yang lebih tinggi, memperoleh wawasan yang komprehensif, dan mengembangkan individu yang mampu merespon perubahan dan beradaptasi dengan pertumbuhan. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pada dasarnya terdiri dari tiga unsur (program pelatihan, pendidikan kemaritiman, dan pengembangan) yang tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas pegawai dan mencegah kemerosotan keterampilan yang ada. Kami menemukan bahwa penerapan inovasi pendidikan kemaritiman memerlukan pertimbangan serius oleh seluruh pemangku kepentingan, termasuk peningkatan sumber daya manusia untuk menerapkan inovasi tersebut. Hal ini juga memerlukan kehati-hatian. Inovasi yang berkembang pesat di bidang pendidikan kemaritiman juga berdampak pada kebutuhan pengembangan tenaga kerja. Inovasi ini diharapkan berhasil jika didukung oleh tenaga kerja yang cukup berkualitas.

a. Proses Pelaksanaan SDM

Inovasi memerlukan adaptasi yang berbeda terhadap pengaruh yang berbeda. Beradaptasi terhadap pengaruh lingkungan internal dan eksternal memerlukan perubahan, termasuk perubahan aktual sumber daya manusia yang terlibat. Keberhasilan suatu bisnis bergantung pada orang-orang yang mewujudkannya. Pengembangan talenta sangat diperlukan, dan proses pengembangan talenta secara umum melalui tahapan sebagai berikut:

- 1) Penentuan kebutuhan pengembangan SDM:
- 2) Tetapkan tujuan spesifik: Tetapkan tujuan spesifik.
- 3) Metode HRD Terpilih: Metode pengembangan SDM terpilih.
- 4) Pelaksanaan program pengembangan SDM,
- 5) Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia (Robert & J. H, 2001).

Bilamana diputuskan perlunya pengembangan sumber daya manusia, kami segera memutuskan dan memilih metode yang akan diambil. Pelatihan, Pendidikan kemaritiman, atau Pengembangan Program. Penting juga untuk diingat bahwa tujuan dari pengembangan SDM tidaklah terlalu sempit dan tidak begitu luas. Tekankan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, mencegah sikap-sikap lama (outdated sikap), dan mempersiapkan orang untuk tugas-tugas yang lebih canggih/lanjutan.

- b. Dasar-dasar atau pedoman pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut.
- 1) Sifat inti manusia adalah positif, sosial, berorientasi masa depan, rasional, dan realistis.
 - 2) Masyarakat pada umumnya bersifat kooperatif, konstruktif, dan dapat dipercaya.
 - 3) Pada dasarnya manusia cenderung mengaktualisasikan diri, mencapai, dan melindungi dirinya.
 - 4) Manusia mempunyai kemampuan dasar untuk memilih tujuan yang tepat dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang tidak mengancam.
- c. Kematangan Pengembangan SDM, kualitas manusia dapat dikenali dari beberapa hal, misalnya kematangan atau kematangan kepribadian. Kedewasaan tidak bergantung pada usia atau gelar yang dimiliki dan tidak dapat diperoleh secara otomatis, melainkan harus diciptakan dan dikelola dengan baik. Untuk menjadi pekerja yang aktif, produktif dan terampil, diperlukan kepribadian yang matang. Hal ini disebabkan karena orang yang berkepribadian dewasa mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
- 1) Kemampuan beradaptasi terhadap segala stressor yang dihadapi. Memahami motif orang, bereaksi cepat, dan mengendalikan diri agar tidak memaksakan kehendak. Sikap dan tindakannya seperti orang yang sabar.
 - 2) Memiliki suatu pikiran yang terbuka dan sikap yang luas serta bertindak berdasarkan pelajaran dan pengalaman masa lalu, sehingga ia selalu dapat mengubah kehidupannya di masa depan bahkan mengubahnya menjadi lebih baik.
 - 3) Dapat menerima kesalahan dengan penuh rasa tanggung jawab. Menyadari bahwa manusia adalah makhluk yang ceroboh, pelupa dan lemah. Oleh karena itu, harus bisa menerima kelemahan dan selalu belajar dari kesalahan masa lalu.
 - 4) Dapat memahami kehidupan yang akan datang. Mereka rela mengorbankan masa kini demi masa depan yang lebih baik. Hidupnya selalu diberkahi dengan keinginan untuk memperbaiki kehidupannya, karena alih-alih terikat pada masa kini, ia mampu menatap masa depan yang jauh. Ia bisa berpikir bahwa hal-hal yang kurang baik bisa diperbaiki dan hal-hal yang sudah baik bisa dijadikan lebih baik lagi.
 - 5) Mempunyai sifat altruistik yang kuat dan stabil, mampu dan rela mengorbankan kesenangan, waktu, pikiran, tenaga, bahkan harta demi kepentingan orang lain, saya bisa. Ia mudah diajak bekerja sama karena memiliki integritas yang tinggi, dan tidak egois karena tidak egois.

- 6) Terbuka untuk berani mengatakan bahwa yang benar itu benar dan yang salah itu salah. Ia akan mampu menerima kenyataan yang dihadapinya.
 - 7) Mampu dan mampu mempertanggungjawabkan segala perbuatannya. Ia menyadari bahwa ia harus menjalani hidup ini dengan serius dan penuh persiapan. Ia akan selalu berpedoman pada kenyataan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini
- d. Motivasi adalah keinginan atau gairah untuk melakukan sesuatu. Tanpa motivasi, tidak ada aktivitas. Sebab tanpa motivasi, manusia menjadi pasif. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan dalam setiap perusahaan. Organisasi perlu mempertimbangkan banyak faktor untuk memastikan mereka memiliki tenaga kerja yang termotivasi dengan baik. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, antara lain:
- 1) Kebutuhan cinta (mencintai dan dicintai). Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan adanya peluang komunikasi vertikal dan horizontal. Berusaha menghilangkan atau setidaknya mengurangi jarak dan kesenjangan antar individu atau kelompok.
 - 2) Perlunya rasa aman (safety and security). Hal ini diimbangi dengan upaya mencegah isolasi sosial baik secara individu maupun kelompok. Pengelolaan perlu ditingkatkan menuju manajemen terbuka. Perselisihan yang timbul harus diselesaikan secara adil.
 - 3) Kebutuhan akan rasa memiliki. Hal ini dapat dicapai dengan memperbaiki sistem organisasi kerja, terutama dengan memberikan perhatian yang tidak pandang bulu pada seluruh komponen sistem. Penempatan staf harus harmonis dan pembagian kerja (deskripsi pekerjaan) harus jelas. Pertumbuhan harus dipertimbangkan sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing individu.
 - 4) Kebutuhan untuk merasa dihargai (ego, status, kebutuhan rasa hormat). Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ini adalah dengan menciptakan suasana yang jelas antara penghargaan dan hukuman. Mereka yang benar-benar memenuhi syarat harus menerima kompensasi yang sesuai, dan mereka yang melakukan kesalahan, melakukan pelanggaran, atau berkinerja buruk juga harus menerima peringatan dan hukuman yang sesuai.
 - 5) Keinginan untuk aktualisasi diri (aktualisasi). Hal ini dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan kerja yang sesuai dan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya bagi mereka yang benar-benar menginginkan pengembangan diri. Menghindari dan mencegah lingkungan yang cenderung menghalangi dengan perencanaan yang tepat.

SIMPULAN

Merupakan tanggung jawab bersama untuk lebih mengembangkan sumber daya manusia menjadi pegawai yang handal, aktif, produktif dan kompeten. Memenuhi kebutuhan dasar merupakan sumber kekuatan yang penting untuk pengembangan talenta menjadi tenaga kerja yang matang. Fokus tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, mencegah munculnya pola pikir yang ketinggalan jaman, dan

mempersiapkan SDM untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih berat. Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, dan proses pengembangan sumber daya manusia secara umum melalui tahapan sebagai berikut: mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia, menetapkan tujuan tertentu, memilih metode pengembangan sumber daya manusia, melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia, dan mengevaluasi program pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, G. E., Astriawati, N., Santosa, P. S., Wibowo, W., & Widyanto, H. (2023). Pendampingan Adaptasi Teknologi Untuk Mengoptimalkan Pengolahan Evaluasi Hasil Belajar Siswa. *Progresif: Jurnal Pengabdian Komunitas Pendidikan*, 3(2), 46–51.
- Akbar, J. S., Dharmayanti, P. A., Nurhidayah, V. A., Lubis, S. I. S., Saputra, R., Sandy, W., Maulidiana, S., Setyaningrum, V., Lestari, L. P. S., & Ningrum, W. W. (2023). *Model & Metode Pembelajaran Inovatif: Teori Dan Panduan Praktis*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Astriawati, N., Agusta, G. E., & Pratama, H. A. (2021). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pelatihan Penggunaan Media Ict. *Selaparang Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(3), 562–567.
- Astriawati, N., Dekanawati, V., & Satriawan, M. (2023). Digital Leadership Kemaritiman Dalam Perspektif Generasi Millenia:(Studi Kasus: Pemilihan Komandan Senat Batalyon Taruna Stimaryo). *Jurnal Ilmiah Kemaritiman Nusantara*, 3(1), 30–37.
- Astriawati, N., Santosa, P. S., Wibowo, W., Hartanto, B., & Setiyantara, Y. (2022). Indonesian Maritime E-Leadership Training Towards A Digital-Based Marine Transportation System. *International Journal Of Community Service (Ijcs)*, 2(4), 435–441.
- Harini, H., Pranansa, A. G., & Terminanto, A. A. (2023). Inovasi Teknologi Dalam Meningkatkan Efisiensi Manajemen Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat Di Era Digital. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 12891–12897.
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan Di Masa Depan*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Prakoso, W. A., & Sulastris, S. (2023). Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah*

- Pendidikan Mi/Sd*, 8(2), 194–215.
- Pratama, H. A., Pratama, W., Wibowo, W., & Astriawati, N. (2023). Online Learning Evaluation Of Moodle-Based Quality Assurance Management On Self-Regulated Learning Capabilities. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 3(04), 1044–1057.
- Pratama, W., Wibowo, W., Astriawati, N., & Sahudiyono, S. (2023). Online Seminar On The Protection Of Indonesian Seafarers In The National Shipping Industry. *Ijcs: International Journal Of Community Service*, 2(2), 160–173.
- Rahmi, S. R. S. (2019). Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan. *Intelektualita*, 5(1).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Safitri, D., & Sos, S. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Pt. Indragiri Dot Com.
- Sari, D. C., Purba, D. W., & Hasibuan, M. S. (2019). Inovasi Pendidikan Lewat Transformasi Digital. *Yayasan Kita Menulis*.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., Tabroni, T., Abduh, E. M., Salapudin, S., & Quraysin, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Warsita, B. (2007). Peranan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh. *Jurnal Teknodik*, Xi, 20, 9–41.