

Kajian Pelatihan Kepemimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi Maritim Guna Mencetak SDM Kemaritiman Berdaya Saing Unggul

Cahya Fajar Budi Hartanto^{1*}

¹ Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II No. 17
Bendan Dhuwur, Semarang 50235

* Corresponding Author. E-mail : fajar@akpelni.ac.id Telp : 0813-9071-0987

Abstrak

Kepemimpinan merupakan salah satu kunci sukses organisasi termasuk lembaga pendidikan tinggi vokasi maritim. Kemampuan mencetak SDM (Sumber Daya Manusia) berdaya saing unggul, turut dipengaruhi oleh kompetensi dan kualitas pimpinan lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi diadakannya pelatihan kepemimpinan pada pendidikan tinggi vokasi maritim di Indonesia. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket yang diisi 39 responden dari 10 pendidikan tinggi vokasi maritim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 38 responden menyatakan setuju terhadap pelaksanaan pelatihan calon pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim dimana 29 responden atau 74,4% belum pernah mendapat pelatihan serupa. Pelatihan diperlukan untuk mengurangi kebingungan mengimplementasikan 8 standar nasional pendidikan yang merupakan acuan penyelenggaraan audit, dimana standar pendidik dan tenaga kependidikan menempati urutan pertama sebesar 41%. Materi yang dapat disajikan pada pelatihan antara lain kepemimpinan, pengelolaan pendidikan tinggi vokasi, regulasi atau standar, pengetahuan teknis kemaritiman, dan materi non-teknis lainnya. Pelatihan membutuhkan sinergi antar lembaga terkait yang sudah berpengalaman menyelenggarakannya.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepemimpinan, Pendidikan Tinggi Vokasi Maritim

Abstract

Leadership is one of the keys to the success of an organization, including maritime vocational higher education institutions. The ability to produce superior competitive HR (Human Resources) is also influenced by the competence and quality of educational institution leaders. This study aims to determine the urgency of holding leadership training in maritime vocational higher education in Indonesia. The study was conducted using a quantitative approach. Data collection used a questionnaire filled out by 39 respondents from 10 maritime vocational higher education institutions. The results showed that 38 respondents agreed with the implementation of training for prospective leaders of maritime vocational higher education, where 29 respondents or 74.4% had never received similar training. Training is needed to reduce confusion in implementing 8 national education standards which are the reference for conducting audits, where the standards of educators and education personnel are in first place at

41%. Materials that can be presented in the training include leadership, management of vocational higher education, regulations or standards, maritime technical knowledge, and other non-technical materials. Training requires synergy between related institutions that are experienced in organizing it.

Keywords: Training, Leadership, Maritime Vocational Higher Education

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perguruan tinggi merupakan *“the key person”* terhadap keberhasilan peningkatan kualitas di lembaga pendidikan. Pemimpin perguruan tinggi adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan perguruan tinggi dengan berbagai potensi perguruan tinggi, potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perguruan tinggi (Hertati et al., 2020). Keberhasilan suatu pendidikan tinggi sangat tergantung pada kepemimpinan lembaganya. Pemimpin yang bermutu akan mampu menjawab tantangan perubahan zaman yang semakin cepat. Permasalahan pendidikan di masa mendatang semakin kompleks dan menuntut pemimpin untuk selalu melakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi seluruh komponen perguruan tinggi (Astriawati et al., 2022). Kesesuaian antara kualitas seseorang dan tantangan situasional sangat penting dalam perkembangan teknologi praktis yang berguna untuk membantu organisasi dalam menyeleksi dan mengembangkan pemimpin yang efektif (Titisari & Susanto, 2020).

Kepemimpinan dalam tubuh perguruan tinggi menjadi modal utama, agar perubahan radikal menjadi signifikan. Hal ini mengacu pada pendapat Maxwell yang menegaskan bahwa *“Everything rises and falls on leadership”*. Pendapat tersebut hingga kini makin nyata, terbukti dewasa ini jika ditelusuri pada setiap lembaga yang mengalami akselerasi lompatan kemajuan (Maxwell, 2013). Dalam konteks ini, makin mempertegas bahwa kemajuan maupun kemunduran perguruan tinggi akan ditentukan pada kepemimpinan dalam tubuh perguruan tinggi. Makin kokoh kepemimpinannya, membuat perguruan tinggi tersebut makin maju.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat disamakan dengan proses produksi dalam sistem manajemen produksi. Proses kepemimpinan membutuhkan waktu dan bukan sesuatu yang terjadi secara tiba-tiba (Dekanawati et al., 2021). Suatu proses interaksi akan berpengaruh pada kepemimpinan dan tergantung pada situasi, kualitas kepemimpinan, dan kualitas pengikutnya. Dalam kepemimpinan, pemimpin harus memiliki visi tentang sistem sosial yang akan dipimpinnya. Rosalia (2019) menyatakan bahwa visi harus sederhana dan idealis; gambaran masa depan yang diharapkan, bukan rencana yang rumit. Pengelolaan organisasi adalah aspek yang penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mencl et al., (2016) menyatakan bahwa pengelolaan organisasi turut ditentukan oleh kemampuan dan kapabilitas pemimpin untuk mengelola organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pengelolaan organisasi membutuhkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan memberdayakan anggota organisasi sehingga pencapaian visi dan misi dapat dilakukan secara

bersama-sama (Nas, 2015). Hakikat manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan secara bersama-sama dengan melibatkan anggota organisasi dan peran pemimpin adalah mengarahkan dalam pencapaian tujuan.

Kinerja kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan calon pimpinan. Para pendidik memerlukan bekal atau persiapan khusus sebelum memimpin lembaga pendidikan. Pelatihan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja individu pada aspek perubahan sikap, perilaku, pola pikir, pola pikir, pendapat, dan lain-lain agar ingin dan mampu bergerak menuju pencapaian visi dan misi dan sistem sosial (Dekanawati et al., 2021). Hal tersebut mengikuti fakta bahwa tujuan utama seseorang belajar tentang kepemimpinan adalah untuk mewujudkan visi yang telah dibuatnya dalam sebuah organisasi. Ukuran keberhasilan sendiri adalah ketika pencapaian visi disusun. Implikasi hal tersebut adalah dalam kompetensi organisasi dan pribadi (Rahmatullah et al., 2021). Hasil penelitian Imamuddin & Purnami (2019) juga menjelaskan bahwa peserta pelatihan kepemimpinan mampu mengembangkan kemampuan diri, meningkatkan dan mempertahankan kompetensi yang dipelajari, menganalisis suatu masalah, menyusun rencana kegiatan, dan mengendalikan kegiatan yang dilakukan di masing-masing unit kerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan dan sumber daya manusia hingga perbaikan mutu. Oktiani (2017) juga menambahkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat kreativitas yang dimiliki oleh pemimpin dan anggota organisasi. Temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya inilah yang turut mendorong pentingnya pelatihan bagi pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim. Usai mengikuti pelatihan tersebut, diharapkan para pimpinan dapat ikut berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan pendidikan tinggi vokasi maritim di era persaingan global saat ini dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman di masa mendatang.

Kepemimpinan perguruan tinggi vokasi bidang kemaritiman memiliki ciri yang khas dalam melakukan kegiatan belajar mengajar, salah satunya adalah kemampuan memadukan dua kementerian yaitu Kementerian Perhubungan serta Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Meskipun sebenarnya keduanya memiliki acuan Standar Nasional yang sama tetapi dalam implementasinya kadang ada perbedaan sehingga tidak jarang membuat pemimpin perguruan tinggi vokasi bidang kemaritiman mengalami kebingungan. Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2017) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan perguruan tinggi maritim di Kota Semarang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian tersebut tidak memoderasi pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional dosen terhadap kinerja dosen. Artinya patut dipertanyakan mengapa sampai hal tersebut terjadi padahal seyogyanya pemimpin perguruan tinggi memiliki andil besar dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya para dosen di perguruan tinggi yang dipimpinnya.

Belum ada indikator khusus dalam mengukur kesuksesan pemimpin perguruan tinggi bidang kemaritiman hingga saat ini (Hartanto et al., 2021). Bahkan perangkat hukum yang mendukung hal tersebut juga belum tersedia. Padahal untuk level pendidikan dasar dan menengah telah diterbitkan Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai

Kepala Sekolah. Pada peraturan ini ditetapkan persyaratan, mekanisme, jangka waktu, hingga penilaian bagi pimpinan di semua lapisan pendidikan kecuali pendidikan tinggi. Jika diperlukan regulasi serupa bagi perguruan tinggi, maka perlu dilakukan kajian terlebih dahulu untuk mengukur tingkat urgensi adanya pelatihan kepemimpinan di pendidikan tinggi khususnya di jalur vokasi bidang maritim. Ketiadaan pelatihan calon pemimpin bagi institusi vokasi kemaritiman yang bertujuan untuk mencetak lulusan yang handal menjadikan ketidakefektifan dalam organisasi. Sebuah organisasi, idealnya mempunyai pemimpin yang mampu mengelola organisasi untuk mengarahkan dalam pencapaian tujuan tetapi ketiadaan pelatihan bagi calon pimpinan menjadikan proses pencapaian tujuan belum dapat dipastikan. Namun, untuk mempersiapkan suatu pelatihan yang tepat perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor apa yang mendukung kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan di perguruan tinggi vokasi bidang kemaritiman. Oleh karena itu, fenomena gap pada penelitian ini menjadi penting sebagai dasar kajian apabila akan diadakan suatu model pelatihan bagi calon pemimpin perguruan tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, mendorong dilakukannya penelitian ini untuk menilai secara obyektif tentang pentingnya diadakan pelatihan kepemimpinan perguruan tinggi vokasi bidang kemaritiman, sehingga dapat diketahui hal-hal yang perlu dipersiapkan apabila hendak memajukan perguruan tinggi vokasi bidang kemaritiman dari sudut pandang kesiapan para pemimpinnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan metode pengukuran data secara kuantitatif dan statistika obyektif melalui perhitungan ilmiah (Sekaran, 2016). Data primer kajian ini didapatkan dari angket yang disebarkan ke pendidikan tinggi vokasi maritim. Terdapat 39 responden yang mengisi angket secara online melalui google form. Kuesioner yang digunakan telah melalui uji validitas isi melalui expert judgement (Polit & Beck, 2006). Adapun untuk kriteria reliabilitas didapatkan dengan metode internal consistency (Sugiyono, 2019). Seluruh responden tersebut berasal dari 10 perguruan tinggi maritim di Indonesia. Adapun data sekunder didapatkan dari studi literatur berbagai pustaka seperti buku, publikasi karya ilmiah, dan sumber dokumen terpercaya. Data yang sudah didapatkan kemudian dianalisis dengan teknik kuantitatif dan dipaparkan secara deskriptif.

Penelitian ini bermaksud menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut : 1) Sejauh mana urgensi diadakannya pelatihan kepemimpinan pada pendidikan vokasi maritim di Indonesia? 2. Apakah materi yang perlu disajikan pada pelatihan kepemimpinan pada pendidikan vokasi maritim di Indonesia? 3. Bagaimana persiapan dan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pada pendidikan vokasi maritim di Indonesia?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden berdasarkan angket yang diterima kembali dari para responden, diketahui 39 responden berasal dari 10 perguruan tinggi berbeda.

Daftar perguruan tinggi asal responden disajikan pada tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh responden berasal dari perguruan tinggi maritim yang tidak di bawah naungan langsung Kementerian Perhubungan. Kuesioner atau angket penelitian ini diajukan kepada dosen yang diberikan tugas tambahan sebagai pejabat struktural di institusinya sebagaimana disajikan detailnya pada tabel 2. Hal ini dilakukan dengan asumsi harapan konsistensi jawaban.

Tabel 1. *Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi*

No.	Asal Perguruan Tinggi	Jumlah
1.	Politeknik Maritim Negeri Indonesia	13
2.	Universitas Maritim Amni	8
3.	Akademi Maritim Nusantara Cilacap	5
4.	Politeknik Bumi Akpelni	4
5.	Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya	3
6.	Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta	2
7.	Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan	1
8.	Akademi Maritim Cirebon Bekasi	1
9.	Akademi Maritim Suaka Bahari Cirebon	1
10.	Universitas Hang Tuah	1
	Total	39

Tabel 2. *Responden Berdasarkan Jabatan Struktural*

No.	Jabatan Struktural	Jumlah
1.	Pimpinan (Rektor/ Direktur / Ketua)	7
2.	Wakil Pimpinan	8
3.	Ketua Program Studi	6
4.	Kepala Unit/ Bagian	10
5.	Tim Penjaminan Mutu (QMR)	8
	Total	39

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden adalah 15 pimpinan lembaga yang terdiri dari 7 orang pimpinan tertinggi dan 8 orang wakil pimpinan. Responden terbanyak berikutnya adalah para ketua unit/ bagian sebanyak 10 orang, tim penjaminan mutu sebanyak 8 orang, lalu ketua program studi sebanyak 6 orang. Selain jabatan struktural, untuk lebih memahami karakter responden, maka masa kerja merupakan salah satu indikator yang penting.

Tabel 3. *Responden Berdasarkan Masa Kerja*

No.	Masa Kerja	Jumlah
1.	Kurang dari 5 tahun (< 5 tahun)	24
2.	5 – 10 tahun	13
3.	Lebih dari 10 tahun (> 10 tahun)	2
	Total	39

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa para pejabat struktural memiliki masa kerja beragam. Masa kerja terbanyak adalah < 5 tahun sebanyak 24 orang, berikutnya 13 orang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun, dan ada 2 responden yang sudah > 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas masih belum sangat lama menjabat di lembaga pendidikan tinggi maritim. Hal ini dapat menjadi salah satu pendorong persepsi pentingnya latihan kepemimpinan karena bagi yang sudah cukup pengalaman memimpin tidak menilai perlunya pelatihan lagi.

Kondisi awal menduduki jabatan di analisis dimulai dengan penggalan terkait kondisi awal para pejabat saat menduduki jabatan struktural di kampusnya. Berdasarkan jawaban dari responden, didapatkan data bahwa hanya 2 orang yang menyatakan tidak ada kebingungan sama sekali dan 10 orang menyatakan tidak bingung dalam mengimplementasikan regulasi di lingkup pendidikan kepelautan pada masa awal menjabat. Adapun 15 responden menyatakan kadang bingung dan 12 responden menyatakan bingung. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa masih lebih banyak yang bingung dibandingkan dengan yang tidak, yakni sejumlah 27 orang atau 69,23% responden menyatakan mengalami kesulitan di awal menjabat.

Kemudian diajukan pertanyaan berikutnya kepada para responden yaitu berapa lama waktu yang diperlukan untuk memahami seluruh peraturan dan mampu mengimplementasikannya dalam jabatan. Penulis membagi dalam 4 kriteria yakni < 6 bulan dijawab oleh 13 responden, 6 bulan dijawab 14 responden, 12 bulan dijawab 10 responden, dan >12 bulan dijawab 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa dibutuhkan waktu yang sangat variatif untuk bisa memahami berbagai standar di lembaga pendidikan dan latihan kepelautan. Padahal ketika seseorang dipercaya menduduki jabatan pimpinan, sudah harus mengetahui regulasi yang berlaku dan siap mengimplementasikan. Oleh karena itu, pelatihan adalah sesuatu yang diperlukan bagi seseorang sebelum menjabat pimpinan di lembaga pendidikan tinggi vokasi maritim.

Untuk mengetahui standar yang paling sulit dipahami, maka responden diajukan pilihan menggunakan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). Hasilnya Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan menempati urutan teratas yang dipilih oleh 16 responden atau sebesar 41%. Hal ini misalnya karena perbedaan kualifikasi dosen yang ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan serta Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. Hal ini berarti ada masalah bagi para pimpinan dalam mengelola SDM, padahal pengelolaan SDM menjadi salah satu kunci bagi pimpinan untuk mengarahkan pencapaian tujuan organisasi. Berada di urutan kedua yang dipilih oleh 11 responden adalah Standar Kompetensi. Adapun urutan ketiga dimana masing-masing dipilih oleh 10 responden adalah Standar Sarana Prasarana, Standar Proses, dan Standar Pengelolaan. Kemudian yang dipilih oleh 5 responden adalah Standar Penilaian, dipilih oleh 4 responden adalah Standar Pembiayaan, dan yang dipilih oleh 3 responden adalah Standar Isi. Kemunculan 8 SNP ini, meskipun dengan jumlah pemilih berbeda, menunjukkan bahwa seluruh SNP masih perlu dijelaskan lebih lanjut kepada para pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim sehingga dapat mengeksekusinya dengan lebih baik di lapangan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan untuk para calon pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim adalah sesuatu yang memang diperlukan.

Respon terkait pelatihan kepemimpinan di analisis yang kedua yang dilakukan adalah untuk mengetahui tanggapan responden seandainya diselenggarakan pelatihan kepemimpinan. Responden yang terdiri dari 39 pejabat struktural tersebut, hampir keseluruhan atau tepatnya 38 orang menyatakan setuju jika ada pelatihan bagi calon pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim. Hanya 1 orang saja yang menyatakan tidak setuju karena menurutnya semua aturan sudah

jas. Kemudian, dari 38 responden yang menyatakan setuju, ditanyakan lebih lanjut terkait materi yang diperlukan atau sebaiknya disajikan dalam program pelatihan tersebut. Hasilnya tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. *Usulan Materi Pelatihan Kepemimpinan*

No.	Materi Pelatihan Kepemimpinan	Jumlah
1.	Kepemimpinan dan Manajemen	16
2.	Pendidikan Vokasi	8
3.	Standar dan Regulasi/ Ketentuan	7
4.	Pengetahuan Teknis Kemaritiman	3
5.	Non-Teknis (Soft skill dan Budi Pekerti)	2
6.	Tidak Mengisi	2
	Total	38

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa materi terbanyak yang diharapkan untuk disajikan dalam pelatihan adalah kepemimpinan dan manajemen, yakni disebutkan oleh 16 responden atau 41%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan harus menempatkan materi kepemimpinan dan manajemen sebagai materi pelatihan yang utama. Jika dilihat pada urutan berikutnya yang dipilih oleh responden adalah materi terkait pendidikan vokasi serta materi terkait standar dan regulasi adalah prioritas berikutnya dalam penyusunan materi pelatihan.

Kajian ini juga mengindikasikan bahwa pimpinan masih memerlukan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Pejabat struktural yang telah menjabat pada saat pengisian angket, sebanyak 29 orang atau 74,4% belum pernah mengikuti pelatihan calon pimpinan. Adapun 10 orang yang pernah mengikuti pelatihan sebelumnya menyampaikan bahwa pelatihan yang diikuti adalah pelatihan kepemimpinan (7 orang), penjaminan mutu (2 orang), serta penelitian dan pengabdian masyarakat (1 orang). Dengan banyaknya yang pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan sebelumnya, yakni sebanyak 70%, maka inipun juga merupakan salah satu indikasi bahwa pelatihan kepemimpinan sangat diperlukan. Artinya, pada saat ini pelatihan untuk mempersiapkan pengelolaan organisasi dan mampu mengarahkan anggota organisasi mencapai tujuan, dinilai sangat penting. Responden yang sudah mengikuti pelatihan menyatakan bahwa pelatihan memberikan manfaat seperti dalam menghadapi tantangan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban, memberikan pemahaman dalam sistem penjaminan mutu (Quality Standard System), memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam memimpin atau mengelola perguruan tinggi, serta membekali dengan aturan yang terkait dengan jabatannya.

Jika berkaca dari pelatihan yang sudah pernah dilakukan dan diikuti oleh 10 responden, 50% responden menginformasikan bahwa pelatihan yang diikuti selama < 5 hari dan 50% lagi menyampaikan pelatihannya > 5 hari. Untuk menentukan efektivitas pelatihan, perlu disusun jadwal yang mengakomodir seluruh materi yang diharapkan dan sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, kerjasama dari seluruh stakeholder terkait menjadi sangat penting. Jika melihat dari catatan pelatihan yang sudah diikuti oleh para responden, pelatihan diselenggarakan oleh Kementerian di bidang pendidikan dan perhubungan, instansi pemerintah selain Kementerian, dan juga instansi swasta. Seluruh pihak harus mau bahu-membahu

untuk membuat pelatihan kepemimpinan ini menjadi sesuatu yang luarannya benar-benar bisa bermanfaat bagi pengembangan pendidikan maritim dan pada akhirnya bisa turut berperan dalam mencetak kader generasi penerus bangsa maritim yang semakin hebat.

Pembahasan sebagai organisasi pendidikan, kepemimpinan pada perguruan tinggi berbeda dengan organisasi bentuk lainnya. Misalnya pada sebuah perusahaan bisnis yang berorientasi pada keuntungan materi. Begitu juga kepala daerah seperti camat, bupati atau gubernur yang fokus pada layanan publik. Seorang rektor, ketua atau direktur politeknik/ akademi perlu memiliki gaya yang berbeda dengan seorang direktur perusahaan bisnis atau kepala daerah. Meskipun secara umum peran utama seorang pemimpin dimanapun sama yakni mengambil keputusan dengan cepat dan tepat berdasarkan data dan informasi yang cukup, dimana kesalahan dalam mengambil keputusan akan menyebabkan kegagalan organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Namun, khusus di organisasi pendidikan, perlu disadari bahwa peran dan kepemimpinan para pimpinan lembaga pendidikan, akan berdampak pada kualitas pendidikan bangsa secara keseluruhan.

Pimpinan yang handal atau dalam hal ini manajer yang memiliki kompetensi manajerial, diyakini mampu membuat proyeksi kondisi organisasi masa depan, sehingga dapat merancang strategi yang tepat untuk pengadaan dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi dalam menghasilkan output yang dapat meningkatkan kinerja di masa depan. Selain itu, pengelola yang andal juga diyakini mampu mengelola dengan baik berbagai kepentingan stakeholder untuk mendapatkan dukungan. Hal ini ditegaskan oleh (Andreou et al., 2017) melalui hasil studinya yang mengungkapkan bahwa pimpinan dengan kemampuan yang baik dapat mengambil keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan pimpinan dengan kemampuan baik, maka diperlukan pelatihan yang tepat, baik sebelum menjabat maupun selama menjabat. Pelatihan di level manajerial ini dimaksudkan agar terjaga kinerja para pimpinan, tidak hanya baik saat di awal tetapi juga terus selama menjabat, bahkan visioner sampai di masa mendatang.

Hasil penelitian (ROMAISYAH, 2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecakapan manajerial terhadap kinerja masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa manajer yang handal memiliki kemampuan untuk membuat proyeksi kondisi di masa yang akan datang, sehingga dapat merencanakan strategi yang tepat untuk pengadaan dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi dalam menghasilkan output, sehingga organisasi mampu mengungguli pesaingnya dan memiliki kinerja masa depan yang baik. Kondisi luar organisasi seperti ekonomi, politik, keamanan, dsb yang mudah berubah, membatasi kemampuan prediksi manajer atas peluang di masa depan, sehingga makin lama kemampuan manajerial makin lemah. Pada kondisi itu, pelatihan lanjutan bagi para pemimpin perlu diadakan kembali untuk membakar spirit pencapaian visi institusi.

Pada intinya, proses penyiapan SDM maritim niaga, diawali dari lembaga pendidikan maritim niaga, dalam hal ini penulis fokus pada pendidikan tinggi vokasi maritim. Kita tidak bisa mengharapkan kualitas SDM yang baik, jika tidak

dimulai dari kualitas lembaga pendidikan dan pelatihan yang baik pula. Adapun jika berbicara kualitas lembaga pendidikan dan pelatihan, maka akan melibatkan sistem yang terdiri dari input, process, output, dan outcome yang jika dijelaskan akan sangat luas. Maka penulis fokus pada subsistem proses, terkhusus lagi pada bagian kualitas pimpinan lembaga pendidikan tinggi vokasi maritim.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis menawarkan solusi konkret dan realistis terkait isu sumber daya manusia (SDM) maritim niaga dalam menghadapi tantangan global sebagai berikut. 1.) Perlu segera diadakan pelatihan kepemimpinan, baik bagi para calon pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim, maupun bagi yang sudah menjabat sebagai pimpinan. Hal ini mengingat bahwa tidak semua pimpinan pendidikan tinggi vokasi maritim memiliki pemahaman yang sama terhadap implementasi standar mutu dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi vokasi maritim. Oleh karena itu, penyamaan persepsi sangat diperlukan dan itu dapat dilakukan melalui sebuah pelatihan kepemimpinan secara bertahap mulai tingkat dasar, menengah, hingga lanjut. Pada level pendidikan menengah, sudah ada pelatihan bagi calon kepala sekolah. Namun, bagi pendidikan tinggi belum ada pelatihan serupa.

2.) Materi yang disajikan pada pelatihan kepemimpinan tersebut dapat meliputi 8 Standar Nasional Pendidikan dengan fokus pada materi yang dirasakan kebutuhannya sesuai perkembangan zaman. Materi tersebut antara lain : kepemimpinan dan manajemen, pendidikan vokasi, standar dan regulasi/ ketentuan yang berlaku, pengetahuan teknis kemaritiman, serta pengetahuan non-teknis lainnya. Tentu pengetahuan tentang perkembangan dunia digital di lingkup pelayaran juga merupakan hal yang sangat penting sehingga ketika para pemimpin kembali ke kampus usai mengikuti pelatihan, dapat memperbaiki rencana strategis lembaga dan merancang tahapan atau langkah untuk menyesuaikan diri dengan tantangan teknologi tersebut.

Pelatihan bisa dilakukan secara daring maupun luring mengingat luasnya persebaran pendidikan tinggi vokasi maritim di Indonesia dengan pertimbangan efisiensi pendanaan program. Kegiatan pelatihan ini harus didukung oleh berbagai pihak terkait yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas pendidikan tinggi vokasi maritim dan lulusannya. Pihak tersebut antara lain Kementerian Perhubungan; Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi; instansi pemerintah lainnya dan bahkan perlu peran serta lembaga swasta untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan ini.

Adapun saran atau rekomendasi strategis dalam meningkatkan mutu SDM maritim adalah sebagai berikut : 1.) Bagi Pemerintah adalah dengan memberikan dukungan bagi seluruh lembaga pendidikan tinggi vokasi maritim yang ada, baik negeri maupun swasta, untuk meningkatkan kapabilitas kepemimpinan para pemimpinnya melalui penyelenggaraan pelatihan khusus dengan materi yang menjawab kebutuhan dan tantangan perubahan zaman. Ada banyak referensi pelatihan kepemimpinan yang dapat dilakukan seperti halnya kursus kepemimpinan yang selama ini sudah dilakukan di institusi pemerintah. 2.)

Bagi institusi pendidikan dengan tanpa menunggu dari pemerintah, lakukan peningkatan kapasitas pimpinan dengan berbagai cara seperti melakukan benchmarking kepada pimpinan yang dinilai sudah sukses dalam mengelola

lembaganya, mengikutkan para pimpinan dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak swasta atau secara mandiri menyelenggarakan di kampus sendiri sehingga tidak kesulitan dalam melakukan regenerasi kepemimpinan di masa mendatang.

3. Bagi Industri adalah dengan memberikan dukungan kepada pendidikan tinggi vokasi untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan. Dukungan bisa berupa penyediaan tempat agar para pimpinan melihat langsung perkembangan dunia maritim masa kini dan masa mendatang. Dapat pula berupa dana untuk penyelenggaraan pelatihan atau seminar/ kuliah umum dengan narasumber para ahli/ praktisi di bidangnya yang dikirim oleh industri ke lembaga pendidikan sehingga materi yang disampaikan benar-benar akurat dan relevan. Dukungan lain yang dapat diberikan adalah melakukan alih teknologi yang mendekatkan pendidikan tinggi vokasi maritim dengan perkembangan industri kemaritiman. Hal ini bisa berupa pelatihan teknis, pemberian bantuan sarana prasarana, penyediaan tempat magang bagi mahasiswa dan dosen, serta rekrutmen bagi lulusan.

SIMPULAN

Pelatihan kepemimpinan merupakan sesuatu hal yang pada masa kini telah menjadi sebuah kebutuhan. Kita tidak bisa menugaskan seseorang melakukan pekerjaan, dalam hal ini memimpin perguruan tinggi, tanpa memberikan bekal yang cukup baginya untuk menjalankan tanggung jawabnya tersebut. Ada banyak materi yang perlu dikuasai, baik oleh seorang calon pemimpin pendidikan tinggi vokasi sebelum menjabat, maupun oleh pemimpin yang sedang menjabat. Untuk itu pelatihan dapat disiapkan dalam berbagai tingkatan sesuai kebutuhan. Namun, yang terpenting adalah dukungan dari semua pihak terkait yang berpandangan sama akan pentingnya pelatihan kepemimpinan demi mencetak pemimpin yang handal, yang kemudian pada akhirnya mampu memimpin kampus dengan baik dan menghasilkan lulusan pendidikan tinggi vokasi maritim yang unggul, juara, dan mendunia.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada minimnya jumlah sampel dan fokus pada pejabat struktural. Berdasarkan hal tersebut, maka sebagai rekomendasi untuk penelitian mendatang, dapat dikembangkan dengan perluasan cakupan wilayah penelitian dan latar belakang responden, termasuk pada lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah naungan Kementerian Perhubungan dan instansi pemerintah terkait sehingga bisa didapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai urgensi diadakannya pelatihan kepemimpinan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreou, P. C., Karasamani, I., Louca, C., & Ehrlich, D. (2017). The Impact Of Managerial Ability On Crisis-Period Corporate Investment. *Journal Of Business Research*, 79, 107–122.
- 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.

- Dekanawati, V., Astriawati, N., Santosa, P. S., & Bertho, I. (2021). Pelatihan Digital Leadership 4.0 Bagi Pengurus Osis Smkn 2 Depok. *Dedication: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 147–154.
- Hartanto, C. F. B. (2017). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Maritim Swasta Di Kota Semarang*.
- Hartanto, C. F. B., Sukestiyarno, Y. L., Rusdarti, R., & Abdurrahman, A. (2021). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Pendidikan Tinggi Vokasi Kemaritiman Di Abad 21–Studi Kasus Pada Politeknik Bumi Akpelni. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 4(1), 221–228.
- Hertati, L., Nazarudin, N., & Fery, I. (2020). Top Management Support Functions In Higher Education Management Accounting Information Systems. *Ilomata International Journal Of Tax And Accounting*, 1(4), 210–224.
- Imamuddin, I., & Purnami, A. S. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Intepersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 155.
- Maxwell, J. (2013). *Everything Rises And Falls On Leadership*. The.
- Mencl, J., Wefald, A. J., & Van Ittersum, K. W. (2016). Transformational Leader Attributes: Interpersonal Skills, Engagement, And Well-Being. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(5), 635–657.
- Nas, J. (2015). Diskursus Kepemimpinan Pemerintahan Kontemporer. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 1–8.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are You Sure You Know What’s Being Reported? Critique And Recommendations. *Research In Nursing & Health*, 29(5), 489–497.
- Rahmatullah, B., Praherdhiono, H., & Wedi, A. (2021). Analisis Kompetensi Technological Pedagogical And Content Knowledge Pada Guru Sekolah Vokasi Kemaritiman. *Edcomtech*, 6(2), 186–198.
- Romaisyah, L. (2017). *Dampak Moderasi Manajemen Laba Pada Pengaruh Kecakapan Manajerial Terhadap Future Performance*. Universitas Airlangga.
- Rosalia, F. (2019). Perubahan Budaya Organisasi Dari Universitas Pembelajaran Ke Universitas Penelitian Di Universitas Lampung. *Sosiohumaniora*, 21(2), 222–227.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Titisari, P., & Susanto, A. B. (2020). *Tinjauan Analitik Kapabilitas Kepemimpinan Strategik Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi*.