



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Implementasi Dinas Jaga Saat Berlabuh Jangkar Sesuai STCW 1978 Amandemen 2010

Joseph J.H. Rengga<sup>1</sup>, Andarum Septianto<sup>2</sup>, Muhammad Fani Zarkasi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Ilmu Pelayaran Sulawesi Utara, Sulawesi Utara, Indonesia, [josephrengga@gmail.com](mailto:josephrengga@gmail.com)

<sup>2</sup>Politeknik Ilmu Pelayaran Sulawesi Utara, Sulawesi Utara, Indonesia, [andarum.0123@gmail.com](mailto:andarum.0123@gmail.com)

<sup>3</sup>Politeknik Ilmu Pelayaran Sulawesi Utara, Sulawesi Utara, Indonesia, [mfanizarkasi@gmail.com](mailto:mfanizarkasi@gmail.com)

Corresponding Author: [josephrengga@gmail.com](mailto:josephrengga@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the implementation of watchkeeping when the ship is anchored in accordance with the STCW 1978 Amendment 2010 standards. The focus of the study includes the fulfillment of crew competencies, the implementation of watchkeeping procedures, and the evaluation of the effectiveness of supervision while the ship is at anchor. The methodology of this study uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, field observations, and document studies. Respondents consisted of watch officers, ship crews, and supervisors from related agencies. Data analysis was carried out descriptively by comparing the implementation in the field with the provisions stipulated in the STCW 1978 Amendment 2010. The results of the study indicate that most of the implementation of watchkeeping has met the standards, especially in terms of monitoring the position of the ship, anchor conditions, and supervision of external factors such as weather and shipping traffic. However, several obstacles were found, such as the lack of advanced training for watch officers and the inadequacy of navigation aids on several ships. In addition, the level of crew awareness of the importance of filling in logbooks accurately still needs to be improved. The conclusion of this study emphasizes the importance of continuous training, updating ship equipment, and strict supervision in ensuring optimal watchkeeping implementation. Recommendations were submitted to shipping authorities to tighten inspections and increase socialization regarding STCW standards, so that the safety of ships and the maritime environment can be better guaranteed.*

**Keyword:** *Learning Organization, Human Resource Management, Performance Improvement*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dinas jaga saat kapal berlabuh jangkar sesuai dengan standar STCW 1978 Amandemen 2010. Fokus kajian mencakup pemenuhan kompetensi kru, penerapan prosedur dinas jaga, dan evaluasi efektivitas pengawasan selama kapal berada di posisi jangkar. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi lapangan, dan studi dokumen. Responden terdiri dari perwira jaga, kru kapal, dan pengawas dari instansi terkait. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan membandingkan pelaksanaan di lapangan dengan ketentuan yang diatur dalam STCW 1978 Amandemen 2010.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pelaksanaan dinas jaga telah memenuhi standar, terutama dalam hal pemantauan posisi kapal, kondisi jangkar, serta pengawasan terhadap faktor eksternal seperti cuaca dan lalu lintas pelayaran. Namun, ditemukan beberapa kendala, seperti kurangnya pelatihan lanjutan bagi perwira jaga dan ketidakcukupan alat bantu navigasi di beberapa kapal. Selain itu, tingkat kesadaran kru terhadap pentingnya pengisian logbook secara akurat masih perlu ditingkatkan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan, pemutakhiran perangkat kapal, dan pengawasan ketat dalam memastikan pelaksanaan dinas jaga yang optimal. Rekomendasi disampaikan kepada otoritas pelayaran untuk memperketat inspeksi dan meningkatkan sosialisasi terkait standar STCW, sehingga keselamatan kapal dan lingkungan maritim dapat lebih terjamin.

**Kata Kunci:** Organisasi Pembelajaran, Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja

---

## PENDAHULUAN

Dalam industri maritim, keselamatan dan keamanan menjadi aspek yang tidak dapat ditawar. Salah satu situasi yang memerlukan perhatian khusus adalah saat kapal berlabuh jangkar, di mana risiko operasional dapat meningkat secara signifikan. Di tengah kondisi berlabuh, kapal menghadapi berbagai risiko, termasuk potensi pergerakan akibat arus laut, perubahan cuaca yang tiba-tiba, serta kemungkinan tabrakan dengan kapal lain atau objek lain di sekitar. Konvensi (IMO, 2023), yang diamandemen pada 2010, bertujuan untuk mengurangi risiko ini dengan menetapkan standar global bagi pelaut agar mereka memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas jaga yang optimal dan aman saat kapal dalam posisi jangkar. Tujuannya adalah untuk memastikan kapal beroperasi dengan aman dan efisien, serta untuk mencegah kelelahan dengan memberikan waktu istirahat paling sedikit 10 jam setiap periode 24 jam. Dalam pelaksanaannya, perwira senior harus memberi contoh kepada mualim lainnya dalam pelaksanaan dinas jaga saat kapal berlabuh jangkar sesuai jadwal dan harus dilaksanakan secara disiplin dan penuh rasa tanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi penyimpangan dari aturan ini. Misalnya, pada kasus kapal KMP. Namparnos pada tanggal 4 April 2021, KMP Namparnos mengalami kondisi mati mesin dan terbawa arus saat berada di wilayah Nusa Tenggara Timur (NTT). Akibatnya kapal ini menabrak KM. Camara Nusantara 6 yang sedang berlabuh jangkar di rede Tenau, Kupang.

Amandemen Manila 2010 pada STCW membawa sejumlah perubahan signifikan dalam regulasi maritim internasional, terutama terkait jam kerja dan waktu istirahat kru. Aturan baru ini mengatur bahwa kru yang bertugas harus memiliki jam istirahat yang cukup, guna mengurangi kelelahan yang dapat mempengaruhi kewaspadaan selama dinas jaga. Selain itu, amandemen ini juga memperkenalkan standar pelatihan dalam penggunaan teknologi baru, seperti Electronic Chart Display and Information Systems (ECDIS), yang merupakan alat penting dalam navigasi modern. ECDIS memungkinkan kru kapal untuk memperoleh informasi real-time mengenai posisi kapal, pergerakan arus, dan berbagai informasi lingkungan lainnya yang relevan untuk pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Oleh karena itu, penting bagi setiap anak buah kapal untuk selalu menjaga sikap dan tanggung jawab mereka saat bertugas, agar operasional kapal dapat berjalan dengan lancar dan aman. Dalam pelaksanaan tugas jaga pada saat kapal sedang berlayar ataupun saat berlabuh jangkar diperlukan ketelitian, kewaspadaan, tanggung jawab, serta konsentrasi kerja yang tinggi. Hal tersebut dilaksanakan oleh seluruh crew khususnya bagian deck agar perusahaan pelayaran tidak mendapat klaim atas keterlambatan kapal. Maka pelaksanaan dinas jaga saat kapal berlayar atau saat berlabuh jangkar sangat penting dan harus dilaksanakan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan pelayaran baik aturan Nasional maupun aturan Internasional. Saat

kapal dalam kondisi berlabuh jangkar untuk menunggu jadwal sandar di pelabuhan, para Mualim meninggalkan kewajiban tugas jaganya dan dilimpahkan kepada juru mudi jaga dan cadet jaga, dimana kondisi cuaca saat itu hujan lebat serta angin kencang, dalam kondisi tersebut tugas jaga seharusnya dilakukan dengan penuh tanggung jawab oleh semua tim yang seharusnya bertugas jaga pada saat itu karena dalam kondisi cuaca seperti itu terdapat potensi terjadinya kapal larat, hanyut, ataupun bersenggolan dengan kapal lain. Hal seperti ini akan mampu mempengaruhi kenyamanan dalam menjalankan tugas serta apabila hal ini terus-menerus berlanjut maka akan dapat mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaan serta mengancam hubungan kerjasama diantara para mualim dan juru mudi sebagai tim dinas jaga di kapal. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat penyimpangan prosedur pelaksanaan dinas jaga saat kapal berlabuh jangkar yang tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan, seperti tidak bertanggung jawab atau lalai dalam melaksanakan tugas jaga, tidak menggunakan peralatan navigasi semaksimal mungkin, tidak menjaga kebugaran terhadap kondisi kesehatan yang menyebabkan mengantuk saat anchor watch. Penyimpangan prosedur tersebut sangat mempengaruhi konsentrasi kerja mereka. Hal ini menyebabkan tingkat produktifitas kerja yang menurun dan nantinya berakibat buruk bagi kelangsungan kerja di kapal (ILO, 2013). Betapapun berlabuh jangkar sudah menjadi kegiatan rutin diatas kapal, namun tampaknya kecelakaan terkait dengan labuh jangkar belum menunjukkan tanda-tanda berkurang.

Pentingnya dinas jaga yang optimal bukan hanya untuk menghindari kecelakaan, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan lingkungan maritim. Setiap insiden yang terjadi di wilayah jangkar dapat berdampak buruk terhadap ekosistem laut, seperti tumpahan minyak atau pencemaran air akibat benturan kapal. IMO telah menginisiasi berbagai langkah untuk memastikan bahwa standar-standar keselamatan maritim, termasuk yang diatur dalam STCW 1978 Amandemen 2010, dapat dijalankan secara konsisten oleh seluruh negara anggota. Inisiatif ini mencakup upaya untuk memperketat pengawasan dan memberikan pelatihan yang lebih terintegrasi bagi kru kapal dari berbagai negara. Untuk mengatasi tantangan implementasi di lapangan, diperlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan tidak hanya penguatan standar pelatihan bagi kru kapal, tetapi juga pengawasan ketat dari otoritas pelabuhan di setiap negara. Dalam hal ini, penggunaan teknologi mutakhir, seperti sistem pemantauan berbasis satelit, dapat membantu otoritas dalam melakukan pengawasan terhadap kepatuhan kapal terhadap regulasi STCW saat berlabuh. Selain itu, pelatihan berbasis simulasi telah terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman kru tentang bagaimana menjalankan tugas jaga dengan optimal dalam situasi yang beragam. Penerapan STCW 1978 Amandemen 2010 yang konsisten akan membawa manfaat jangka panjang bagi industri maritim global. Dengan memastikan bahwa kru kapal memiliki kompetensi yang sesuai standar, diharapkan insiden di wilayah jangkar dapat diminimalkan. Hal ini tidak hanya mendukung keselamatan operasional, tetapi juga menjaga integritas lingkungan laut yang menjadi bagian penting dari keberlanjutan maritim global. IMO dan organisasi maritim internasional lainnya terus berupaya memperbarui standar-standar pelatihan dan pengawasan agar sesuai dengan kebutuhan zaman dan perkembangan teknologi maritim

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui Core Competencies yang dibutuhkan oleh Politeknik Pelayaran Malhayati.
2. Mengetahui Posisi Learning Organization Politeknik Ilmu Pelayaran Malhayati saat ini.
3. Mengetahui keterkaitan antara Core Competencies yang dibutuhkan dengan Learning Organization.

## **METODE**

Metode penelitian yang dapat digunakan meliputi pendekatan kuantitatif dengan desain survei, yang memungkinkan pengumpulan data dari responden untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara core competencies, learning organization, dan employee satisfaction dalam mempengaruhi organizational performance. Pendekatan kuantitatif sesuai untuk penelitian ini karena memungkinkan pengukuran dan analisis data secara statistik guna memperoleh hasil yang objektif.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif dan eksplanatori. Desain survei membantu dalam mengumpulkan data dari sejumlah responden di Politeknik Pelayaran Malahayati untuk mendapatkan pandangan terkait core competencies, budaya learning organization, dan tingkat employee satisfaction. Desain eksplanatori juga diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (core competencies dan learning organization) terhadap variabel terikat (organizational performance), dengan employee satisfaction sebagai variabel mediasi.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi: Seluruh staf dan dosen di Politeknik Pelayaran Malahayati yang berperan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Sampel: Penelitian menggunakan teknik stratified random sampling untuk memperoleh sampel yang mewakili setiap departemen atau divisi di Politeknik Pelayaran Malahayati. Jumlah sampel dapat ditentukan menggunakan rumus Slovin atau tabel penentuan sampel dengan margin kesalahan 5-10%.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert 5 poin, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Kuesioner ini mencakup empat bagian utama: Core Competencies: Mengukur kompetensi inti yang dimiliki dan diterapkan di lingkungan organisasi. Learning Organization: Menilai sejauh mana budaya belajar diterapkan dan didukung di dalam institusi. Employee Satisfaction: Menilai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan kebijakan manajemen. Organizational Performance: Mengukur persepsi karyawan terhadap kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan strategisnya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung atau daring, tergantung pada ketersediaan responden dan efektivitas metode pengumpulan. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen internal institusi, laporan kinerja, dan publikasi lain yang relevan untuk mendukung hasil penelitian.

### **Analisis Data**

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif untuk memahami distribusi responden dan statistik inferensial, khususnya Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS. SEM digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk pengaruh mediasi dari employee satisfaction.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas: Menggunakan uji validitas konstruk dan validitas isi, memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Reliabilitas: Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai  $\alpha \geq 0,7$  dianggap cukup reliabel untuk setiap konstruksi..

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji pengaruh core competencies dan learning organization terhadap organizational performance dengan employee satisfaction sebagai variabel mediasi. SEM-PLS adalah metode yang cocok untuk model yang kompleks dan pengujian mediasi, serta mampu menangani data dengan ukuran sampel moderat (Hair, 2021). Adapun hasil uji data sebagai berikut :

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Konstruk: Untuk memastikan validitas konstruk, analisis menggunakan uji convergent validity dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) yang idealnya lebih besar dari 0,5 (Garvin, 2008). Hasil menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Reliabilitas: Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability (CR). Semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan CR di atas 0,7, sehingga dianggap reliabel (Hair, 2021).

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	AVE (Convergent Validity)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Core Competencies	0,612	0,872	0,805	Valid & Reliabel
Learning Organization	0,589	0,865	0,792	Valid & Reliabel
Employee Satisfaction	0,645	0,887	0,828	Valid & Reliabel
Organizational Performance	0,615	0,870	0,804	Valid & Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel core competencies memiliki rata-rata tinggi, yang menunjukkan bahwa para karyawan di Politeknik Pelayaran Malahayati memiliki kompetensi inti yang baik untuk mendukung kegiatan institusi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nguyen H. &., 2021), yang menekankan bahwa kompetensi inti yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Variabel learning organization juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, menandakan bahwa budaya pembelajaran telah terinternalisasi dengan baik di lingkungan kerja. Penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh (Garvin, 2008), yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran memungkinkan karyawan untuk terus berkembang dan beradaptasi.

### Pengaruh Core Competencies Terhadap Organizational Performance

Analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa core competencies memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational performance dengan nilai path coefficient sebesar 0,45 dan p-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi inti karyawan, semakin baik kinerja organisasi yang dicapai. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh (Prahalad, 1990) yang menegaskan bahwa kompetensi inti adalah pilar utama yang membantu organisasi mencapai keunggulan kinerja.

Tabel 2. Core Competencies Terhadap Organizational Performance

Variabel Independen	Variabel Dependen	Path Coefficient	p-value	Keterangan
Core Competencies	Organizational Performance	0,43	< 0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

### Pengaruh Learning Organization Terhadap Organizational Performance

Pengaruh learning organization terhadap organizational performance juga signifikan, dengan path coefficient sebesar 0,37 dan p-value < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pembelajaran berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Senge, 2006), organisasi yang mengembangkan budaya pembelajaran berkelanjutan cenderung lebih adaptif dan inovatif, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja.

Tabel 3. Learning Organization Terhadap Organizational Performance

Variabel Independen	Variabel Dependen	Path Coefficient	p-value	Keterangan
Learning Organization	Organizational Performance	0,36	< 0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

### Pengaruh Employee Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Variabel employee satisfaction diuji sebagai mediasi antara core competencies dan learning organization terhadap organizational performance. Hasil menunjukkan bahwa employee satisfaction berperan sebagai mediasi parsial pada hubungan ini, dengan path coefficient dari core competencies ke employee satisfaction sebesar 0,42 dan dari employee satisfaction ke organizational performance sebesar 0,39 (Hidayatullah, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan memperkuat hubungan antara kompetensi inti dan budaya pembelajaran terhadap kinerja organisasi. Menurut (Kotter, 1996), kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka dalam mendukung tujuan organisasi.

Tabel 4. Employee Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Hubungan	Path Coefficient	p-value	Keterangan
Core Competencies → Employee Satisfaction → Organizational Performance	0,41 → 0,38	< 0,05	Signifikan dan Mediasi Parsial

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

### Pengaruh Keseluruhan pada Organizational Performance

Analisis keseluruhan menunjukkan bahwa core competencies, learning organization, dan employee satisfaction berkontribusi signifikan terhadap peningkatan organizational performance. Total R-squared sebesar 0,62 mengindikasikan bahwa 62% variabilitas dalam

organizational performance dapat dijelaskan oleh tiga variabel ini. Hal ini mengonfirmasi temuan (Hair, 2021) bahwa model SEM-PLS dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dalam memprediksi kinerja organisasi melalui kombinasi variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi inti dan penerapan organisasi pembelajaran di Politeknik Pelayaran Malahayati berperan besar dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik, terutama ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Core competencies yang dikembangkan dengan baik menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sebagaimana ditekankan oleh (Prahalad, 1990). Budaya organisasi pembelajaran juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi berkelanjutan, sesuai dengan pandangan (Senge, 2006). Employee satisfaction sebagai variabel mediasi memperkuat hubungan ini, menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih bersemangat dalam mendukung dan berkontribusi pada keberhasilan institusi. Hasil ini juga sejalan dengan studi (Hidayatullah, 2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi antara kompetensi inti, organisasi pembelajaran, dan kepuasan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya pada Politeknik Pelayaran Malahayati. Temuan ini memberikan wawasan bagi pimpinan institusi untuk terus meningkatkan strategi pengembangan karyawan yang fokus pada peningkatan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, dan kepuasan kerja guna mencapai kinerja organisasi yang unggul dan berdaya saing global

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyoroti pentingnya perubahan organisasi melalui penguatan kompetensi inti (core competencies), pembelajaran organisasi (learning organization), dan kepuasan karyawan (employee satisfaction) untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi di Politeknik Pelayaran Malahayati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga elemen ini berperan strategis dalam membangun fondasi kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas, terutama dalam sektor pendidikan maritim yang menuntut daya saing serta kompetensi profesional yang tinggi. Pertama, core competencies yang teridentifikasi mencakup kemampuan teknis dan keterampilan khusus yang relevan dengan industri pelayaran serta kemampuan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan kerja. Kompetensi inti yang kuat memberikan organisasi keunggulan dalam memenuhi standar industri serta meningkatkan daya saing dalam pasar tenaga kerja. Di Politeknik Pelayaran Malahayati, penguatan core competencies ini melibatkan pelatihan intensif, sertifikasi, serta adaptasi terhadap teknologi baru yang menunjang pendidikan maritim, sehingga lulusan yang dihasilkan siap bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Kedua, konsep learning organization mendorong organisasi untuk mengembangkan budaya pembelajaran berkelanjutan di semua level. Di era informasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi pendidikan seperti Politeknik Pelayaran Malahayati membutuhkan sistem yang memungkinkan dosen, karyawan, dan mahasiswa untuk terus mengasah keterampilan dan pengetahuan. Budaya pembelajaran ini mencakup aspek kolaborasi, inovasi, serta fleksibilitas dalam menerima dan menerapkan gagasan baru. Dengan adanya learning organization, Politeknik Pelayaran Malahayati mampu merespons tuntutan industri maritim dan kebutuhan tenaga profesional secara lebih cepat dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Ketiga, kepuasan karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang merasa puas dengan perannya cenderung lebih berkomitmen terhadap visi dan misi organisasi serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Studi ini menemukan bahwa kepuasan karyawan di Politeknik Pelayaran Malahayati sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam bentuk fasilitas kerja yang memadai, pelatihan berkelanjutan,

dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Dengan memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, Politeknik Pelayaran Malahayati dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan meminimalkan turnover, sehingga organisasi dapat berjalan dengan lebih stabil dan efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara core competencies, learning organization, dan employee satisfaction menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketiga faktor ini, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan bagi Politeknik Pelayaran Malahayati dalam menghadapi dinamika industri pelayaran yang semakin kompleks. Penelitian ini juga menyarankan agar Politeknik Pelayaran Malahayati terus berinovasi dan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem yang telah diterapkan agar tetap relevan dengan perubahan kebutuhan industri. Dengan menerapkan core competencies secara strategis, membangun budaya pembelajaran organisasi, dan meningkatkan kepuasan karyawan, Politeknik Pelayaran Malahayati akan lebih siap untuk menghadapi tantangan masa depan dan memperkuat posisinya sebagai institusi pendidikan pelayaran yang unggul. Penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa perubahan yang terarah melalui elemen-elemen ini dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi yang berkesinambungan serta mencapai visi besar yang telah ditetapkan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model manajemen organisasi pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan industri, khususnya di sektor maritim. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi lain dalam menerapkan strategi yang sejenis demi mencapai keunggulan organisasi yang berkelanjutan.

## REFERENSI

- 2021, P. M. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 111*. Jakarta.
- Amin, S. (2022). The Role of Employee Satisfaction in Enhancing Organizational Performance in Higher Education Institutions. *Journal of Management and Education*. *Economic and business*, 34-39.
- Emilisa, N. (2020). *The Impact of Job Demands and Job Resources to Work Engagement and Job Stress Mediated by Job Crafting: A Study from Event Organizer's Employees*. NYC.
- Fibriany, F. W. (2019). *Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta*. Jakarta.
- Garvin, D. A. (2008). Is Yours a Learning Organization? *Harvard Business Review*. *International Journal Management*, 109-116.
- Hair, J. F. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Hidayatullah. (2022). Core Competencies and Learning Organization as Predictors of Performance in Higher Education Institutions. *Journal of Business and Organizational*, 78-92.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. *Harvard Business Press*. NYC.
- Liu, Y. &. (2020). Core Competencies and Organizational Performance: Evidence from the Service Sector. *Journal of Business Research*, 203-210.
- Nguyen. (2021). Developing Learning Organizations in Educational Institutions: The Role of Core Competencies. *International Journal of Educational Management*, 421-434.
- Nguyen, H. &. (2021). The Impact of Core Competencies on Organizational Performance in the Maritime Industry. *International Journal of Maritime Studies*, 102-115.
- Nurtjahjono, G. E. (2018). Hubungan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Administrasi pada Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. . *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 139-149.



- Perhubungan, K. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 111* . Jakarta: Kementrian Perhubungan.
- Prahalad, C. K. (1990). The Core Competence of the Corporation. . *Harvard Business Review*, 79-91.
- Ren, S. T. (2017). Green Human Resource Management Research in Emergence A Review and Future Directions. *International journal Managment*.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency: Doubleday/Currency.