p-ISSN: 2089-6980
e-ISSN: 2527-3280

Budaya Karakter Untuk SDM Calon Awak Kapal: Peran Manajemen Kelas dan Regulasi Diri Dalam Kerangka Kebijakan Pengawakan Kapal

Character Education for Prospective Vessel Crews: The Role of Class Management and Self-Regulation within the Vessel Crewing Policy Framework

***Jose Beno**

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
Jl. Singosari Raya No.2A, Wonodri, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

ARTICLE INFO

Diterima tanggal : 7 Januari 2026
Perbaikan naskah: 19 Agustus 2026
Disetujui terbit : 22 September 2026

*Korespodensi penulis:
Email: jose@pip-semarang.ac.id

DOI: http://dx.doi.org/10.15578/jksekp.v16i2.20909

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis model penguatan sumber daya manusia (SDM) calon awak kapal perikanan melalui budaya pendidikan karakter pada pendidikan tinggi maritim, dengan menempatkan manajemen kelas dan regulasi diri sebagai mekanisme pembinaan utama. Studi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada mahasiswa tingkat I Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang tahun akademik 2025/2026. Dari populasi 691 mahasiswa, sebanyak 586 responden dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya pendidikan karakter berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kampus (β=0,762; p<0,001), manajemen kelas (β=0,814; p<0,001), dan regulasi diri (β=0,749; p<0,001). Manajemen kelas (β=0,705; p<0,001) dan regulasi diri (β=0,251; p<0,001) juga berpengaruh signifikan terhadap iklim kampus. Efek tidak langsung budaya pendidikan karakter melalui manajemen kelas (β=0,574; p<0,001) lebih kuat dibandingkan melalui regulasi diri (β=0,188; p<0,001). Nilai R^2 iklim kampus sebesar 0,847 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang sangat baik. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya karakter, kedisiplinan belajar, dan regulasi perilaku pada tahap pendidikan awal merupakan fondasi penting bagi kebijakan pengembangan SDM calon awak kapal perikanan, sekaligus pelengkap non-teknis bagi kerangka sertifikasi teknis yang diatur dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 4 Tahun 2026 tentang Tata Kelola Pengawakan Kapal Perikanan. Secara kebijakan, institusi pendidikan dan pemangku kepentingan sektor perikanan perlu memperkuat desain pembinaan berbasis budaya keselamatan, kepatuhan prosedur, dan kesiapan kerja armada, sejalan dengan momentum penguatan perlindungan ketenagakerjaan awak kapal perikanan melalui agenda ratifikasi Konvensi ILO Nomor 188 tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan.

Kata Kunci: budaya pendidikan karakter; SDM perikanan; awak kapal perikanan; manajemen kelas; regulasi diri; kebijakan pengawakan kapal perikanan; PLS-SEM

ABSTRACT

This study examines a model for strengthening prospective fishing vessel crew human resources through character education culture in maritime higher education, positioning class management and self-regulation as key developmental mechanisms. A quantitative survey was conducted among first-year students of Semarang Maritime Polytechnic in the 2025/2026 academic year. Out of a population of 691 students, 586 respondents were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings show that character education culture has a positive and significant effect on campus climate (β=0.762; p<0.001), class management (β=0.814; p<0.001), and self-regulation (β=0.749; p<0.001). Class management (β=0.705; p<0.001) and self-regulation (β=0.251; p<0.001) also significantly affect campus climate. The indirect effect of character education culture through class management (β=0.574; p<0.001) is stronger than through self-regulation (β=0.188; p<0.001). The R^2 value of campus climate is 0.847, indicating very strong explanatory power. These results suggest that character formation, learning discipline, and behavioral self-regulation during early maritime education are critical foundations for prospective fishing vessel crew development policy, complementing the technical certification framework set out in Regulation of the Minister of Marine Affairs and Fisheries No. 4 of 2026 on Fishing Vessel Crewing Governance. From a policy perspective, educational institutions and fisheries stakeholders should strengthen coaching systems based on safety culture, procedural compliance, and fleet work readiness, in line with the ongoing momentum to strengthen fishing crew labour protection through Indonesia's planned ratification of ILO Convention No. 188 on Work in Fishing.

Keywords: character education culture; fisheries human resources; fishing vessel crews; class management; self-regulation; fishing vessel crewing policy; PLS-SEM

PENDAHULUAN

Pembangunan kelautan dan perikanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan armada, teknologi tangkap, dan infrastruktur pelabuhan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikan kapal, menjaga keselamatan kerja, mematuhi prosedur, dan mampu bekerja dalam sistem organisasi yang disiplin. Pada industri perikanan tangkap, awak kapal perikanan

merupakan aktor kunci yang menentukan efisiensi operasi, mutu kerja tim, keselamatan pelayaran, dan keberlanjutan produktivitas armada. Karena itu, kebijakan pengembangan SDM perikanan perlu memperhatikan dimensi perilaku, budaya kerja, dan kesiapan individual sejak fase pendidikan dan pembinaan awal.

Literatur maritim menunjukkan bahwa transformasi kebutuhan kompetensi pelaut semakin menuntut kombinasi *hard skills* dan *soft skills*, terutama disiplin, kepatuhan, kemampuan beradaptasi, dan regulasi diri. Budaya keselamatan kru kapal, keterampilan pelaut dalam menghadapi perubahan teknologi, serta pembelajaran maritim berbasis standar kompetensi menjadi tema yang semakin penting dalam pendidikan dan pelatihan calon pelaut (Barasa *et al*., 2025; Baumtalmor & Kitada, 2022; Dewan & Godina, 2024; Yi *et al*., 2025). Di sisi lain, analisis kompetensi pelaut juga menegaskan pentingnya faktor manusia dalam membentuk keselamatan dan keberhasilan operasi kapal (Shi *et al*., 2024; Veltsin *et al*., 2025).

Perkembangan kebijakan nasional memperkuat urgensi isu ini, dimana dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 4 Tahun 2026 tentang Tata Kelola Pengawakan Kapal Perikanan, Pendidikan dan Pelatihan, Ujian, serta Sertifikasi Awak Kapal Perikanan menempatkan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi mencakup Ahli Nautika Kapal Perikanan (ANKAPIN), Ahli Teknika Kapal Perikanan (ATKAPIN), Ahli Penangkapan Ikan (*Fishing Master*), Basic Safety Training Fisheries (BST-F), dan sertifikat Rating sebagai syarat formal bagi seseorang untuk bekerja di atas kapal perikanan (KKP, 2026). Kebijakan ini melanjutkan langkah Surat Edaran Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor B.2541/MEN-KP/XII/2024 yang memberi kelonggaran waktu bagi pemenuhan dokumen awak kapal, termasuk sertifikat kompetensi, buku pelaut, dan perjanjian kerja laut, khususnya pada kapal berukuran 5–30 GT (KKP, 2024). Pada saat yang bersamaan, pemerintah tengah mendorong langkah ratifikasi Konvensi ILO Nomor 188 Tahun 2007 tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan sebagai respons atas persoalan upah yang tidak dibayarkan, kecelakaan kerja, dan lemahnya pelindungan hukum bagi awak kapal perikanan migran (ILO, 2007). Ketiga instrumen ini memperlihatkan bahwa arah kebijakan pengawakan kapal perikanan Indonesia bergerak menuju tata kelola yang lebih ketat, namun sebagian besar masih menitikberatkan pada kompetensi teknis, masa layar, dan kelengkapan dokumen, sementara dimensi non-teknis berupa karakter, kedisiplinan, dan regulasi diri belum banyak diangkat secara eksplisit sebagai objek kebijakan. Celah kebijakan inilah yang coba diisi oleh naskah ini.

Pendidikan tinggi maritim berperan dalam jalur pembentukan SDM, dimana pendidikan memiliki fungsi strategis sebagai ruang pembiasaan budaya kerja sebelum peserta didik memasuki lingkungan kerja kapal, sekaligus sebagai jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan dalam alur sertifikasi menurut Permen KP No. 4/2026. Iklim kelembagaan yang tertib, aman, dan berorientasi karakter berpotensi menjadi proksi penting bagi kesiapan kerja calon awak kapal. Pada fase tahun pertama, taruna atau mahasiswa mengalami proses transisi, penyesuaian disiplin, dan internalisasi aturan yang sangat menentukan pola perilaku jangka panjang (Lamoen *et al*., 2025; Li & Lee, 2025). Karena itu, variabel budaya pendidikan karakter, manajemen kelas, dan regulasi diri relevan untuk dibaca bukan hanya sebagai isu pedagogik, tetapi juga sebagai modal kebijakan untuk penguatan SDM sektor perikanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya pendidikan karakter terhadap iklim kelembagaan pembinaan, baik secara langsung maupun melalui manajemen kelas dan regulasi diri, serta menafsirkan hasilnya sebagai landasan kebijakan pengembangan SDM calon awak kapal perikanan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyambungan bukti pendidikan maritim dengan agenda sosial ekonomi perikanan, khususnya pembentukan tenaga kerja kapal yang tertib, adaptif, dan siap bekerja dalam sistem armada yang menuntut disiplin tinggi. Secara khusus, naskah ini menempatkan temuan empiris ke dalam kerangka regulasi pengawakan kapal perikanan yang tengah berjalan, yaitu Permen KP No. 4/2026 tentang tata kelola pengawakan, dan agenda ratifikasi Konvensi ILO No. 188, sehingga hasil penelitian tidak berhenti pada temuan psiko-edukasional, melainkan diterjemahkan menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat ditindaklanjuti oleh institusi pendidikan maritim maupun pemangku kepentingan sektor perikanan.

Untuk menjawab tujuan tersebut, penelitian ini dirancang sebagai studi kuantitatif kausal-komparatif dengan analisis jalur berbasis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Hair & Alamer, 2022), yang dilaksanakan di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada tahun akademik 2025/2026. Populasi penelitian berjumlah 691 mahasiswa tingkat I, dengan sampel utama sebanyak 586 responden yang diambil melalui total sampling; uji coba instrumen sendiri dilakukan lebih

p-ISSN: 2089-6980
e-ISSN: 2527-3280

dahulu pada 105 mahasiswa di luar sampel utama untuk memastikan kelayakan alat ukur sebelum digunakan pada sampel penuh. Pengumpulan data memakai kuesioner tertutup berskala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Empat konstruk laten dianalisis dalam model ini, yaitu budaya pendidikan karakter, manajemen kelas, regulasi diri, dan iklim kampus. Dalam naskah ini, iklim kampus sengaja dibaca sebagai iklim kelembagaan pembinaan yang relevan untuk mempersiapkan calon awak kapal perikanan, sekaligus sebagai proksi bagi kesiapan mengikuti jenjang pendidikan dan pelatihan pra-sertifikasi sebagaimana diatur dalam Permen KP No. 4/2026. Validitas instrumen dievaluasi melalui korelasi item dan outer loading, sedangkan reliabilitasnya diuji dengan Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE); hipotesis diuji melalui *bootstrapping* berdasarkan koefisien jalur dan nilai p. Operasionalisasi keempat konstruk beserta makna kebijakannya bagi SDM perikanan diringkas pada Tabel 1, sebelum hasil pengukuran dan pengujian model diuraikan pada bagian operasional variabel.

ANALISIS PENGARUH BUDAYA PENDIDIKAN KARAKTER TERHADAP IKLIM KAMPUS MELALUI MANAJEMEN KELAS DAN REGULASI DIRI MAHASISWA MENGGUNAKAN PLS-SEM

Sebanyak 586 responden dianalisis. Komposisi responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 450 orang (76,79%) dan perempuan 136 orang (23,21%). Berdasarkan program studi, responden berasal dari Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan sebanyak 208 orang (35,50%), Nautika 205 orang (34,98%), dan Teknika 173 orang (29,52%). Sebaran ini menunjukkan bahwa sampel merepresentasikan mahasiswa awal dari lingkungan pendidikan maritim yang sedang berada pada fase pembentukan disiplin, budaya kerja, dan kebiasaan perilaku. Seluruh item kuesioner memenuhi kriteria validitas awal dengan nilai r-hitung ≥ 0,19 pada uji coba instrumen. *Outer loading* seluruh indikator juga berada di atas ambang minimum 0,50 dan mayoritas di atas 0,70, sehingga setiap indikator dinilai memadai dalam merefleksikan konstruk laten. Ringkasan reliabilitas dan validitas konvergen ditunjukkan pada Tabel 2.

Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50 dan *Composite Reliability* seluruhnya melampaui 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat dan validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, model pengukuran dinilai layak untuk dilanjutkan ke evaluasi model struktural.

Model struktural menunjukkan kemampuan penjelasan yang sangat baik. Nilai R^2 untuk iklim kampus sebesar 0,847, yang berarti 84,7% variasi iklim kampus dapat dijelaskan oleh konstruk dalam model. Sementara itu, nilai R^2 untuk manajemen kelas sebesar 0,662 dan regulasi diri sebesar 0,561. Efek ukuran (*f-square*) juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya pendidikan karakter terhadap manajemen kelas (1,959) dan regulasi diri (1,276), serta pengaruh manajemen kelas terhadap iklim kampus (1,133), berada pada kategori sangat besar.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel.

Variabel	Jumlah Indikator	Contoh Dimensi Operasional	Makna Kebijakan untuk SDM Perikanan
Budaya pendidikan karakter (CEC)	5	Disiplin, tanggung jawab, kepatuhan aturan, keteladanan, integritas	Fondasi budaya kerja, etika profesi, dan kepatuhan awak kapal
Manajemen kelas (CM)	5	Kejelasan aturan, konsistensi pengawasan, penanganan gangguan, partisipasi, umpan balik	Prototipe pengelolaan regu kerja, briefing, dan tata kerja armada
Regulasi diri (SR)	5	Pengelolaan waktu, kontrol emosi, monitoring diri, disiplin belajar, evaluasi diri	Kesiapan bekerja tanpa pengawasan penuh di kapal
Iklim kampus (CC)	5	Rasa aman, ketertiban, kualitas interaksi, dukungan institusi, kenyamanan belajar	Proksi iklim pembinaan yang mendukung kesiapan kerja kru

Tabel 2. Reliabilitas dan Validitas Konstruk.

Konstruk	Rentang *Outer Loading*	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	AVE
Budaya pendidikan karakter (CEC)	0,693–0,850	0,887	0,918	0,690
Iklim kampus (CC)	0,797–0,865	0,856	0,897	0,637
Manajemen kelas (CM)	0,778–0,867	0,882	0,914	0,679
Regulasi diri (SR)	0,697–0,829	0,847	0,890	0,619

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis.

Hubungan Antarvariabel	Koefisien	*p-value*	Keputusan
CEC → CC	0,762	0,000	Signifikan
CM → CC	0,705	0,000	Signifikan
SR → CC	0,251	0,000	Signifikan
CEC → CM	0,814	0,000	Signifikan
CEC → SR	0,749	0,000	Signifikan
CEC → CM → CC	0,574	0,000	Signifikan
CEC → SR → CC	0,188	0,000	Signifikan

Seluruh hipotesis diterima pada tingkat signifikansi 5%. Secara empiris, hasil ini menegaskan bahwa budaya pendidikan karakter merupakan penggerak utama yang tidak hanya berdampak langsung pada iklim kampus, tetapi juga bekerja melalui penguatan manajemen kelas dan regulasi diri. Dibandingkan jalur lainnya, mediasi manajemen kelas memperlihatkan kontribusi paling kuat, sehingga pengelolaan pembelajaran dan pembinaan yang konsisten menjadi aspek yang paling menjanjikan untuk intervensi kebijakan. Jika dibaca dalam perspektif kebijakan sosial ekonomi kelautan dan perikanan, temuan ini menunjukkan bahwa pembentukan SDM calon awak kapal perikanan tidak dapat diserahkan semata-mata pada transfer keterampilan teknis. Budaya pendidikan karakter yang kuat diperlukan sebagai basis kepatuhan, tanggung jawab, dan etika kerja kolektif. Dalam operasi armada perikanan, karakter tersebut beririsan langsung dengan keselamatan kerja, ketertiban kerja jaga, kepatuhan pada prosedur kapal, dan kemampuan bekerja dalam struktur komando yang jelas. Karena itu, hasil penelitian ini memperluas pemahaman bahwa investasi pada budaya pembinaan di lembaga pendidikan maritim merupakan investasi hulu bagi kualitas tenaga kerja kapal, sekaligus bagi keberhasilan implementasi kompetensi teknis yang dipersyaratkan Permen KP No. 4/2026.

Besarnya pengaruh budaya pendidikan karakter terhadap manajemen kelas (β=0,814) dan iklim kampus (β=0,762) menunjukkan bahwa penguatan aturan, keteladanan, dan pembiasaan positif harus menjadi strategi kebijakan utama. Dalam konteks perikanan tangkap, hal ini dapat diterjemahkan ke dalam kurikulum pembinaan yang menekankan budaya keselamatan, disiplin operasi, integritas laporan kerja, dan kepatuhan pada pembagian peran di atas kapal—dimensi yang pada gilirannya menentukan seberapa efektif pelatihan teknis seperti BST-F, ANKAPIN, dan ATKAPIN diserap dan dipraktikkan di lapangan. Temuan ini sejalan dengan studi yang menekankan pentingnya safety climate kru kapal dan faktor manusia dalam keselamatan maritim (Barasa *et al*., 2025; Veltsin *et al*., 2025).

Efek mediasi manajemen kelas yang lebih kuat dibandingkan regulasi diri memberi pesan kebijakan yang penting. Untuk membentuk calon awak kapal yang siap bekerja pada armada perikanan, institusi tidak cukup hanya mendorong kemampuan individual, tetapi harus menyediakan sistem pengelolaan pembelajaran dan pembinaan yang tertata. Struktur aturan yang jelas, pembiasaan briefing, evaluasi kinerja harian, latihan koordinasi tim, serta mekanisme umpan balik yang konsisten merupakan analogi penting dengan tata kerja regu di atas kapal. Dengan kata lain, lingkungan pendidikan harus bertindak sebagai laboratorium sosial bagi budaya kerja armada, dan idealnya diakui secara formal sebagai bagian dari standar mutu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan awak kapal perikanan.

Di sisi lain, regulasi diri tetap berpengaruh signifikan terhadap iklim kampus (β=0,251) dan memediasi pengaruh budaya karakter (β=0,188). Hal ini berarti kebijakan pengembangan SDM awak kapal perikanan tetap perlu memasukkan komponen *self-management*, seperti pengelolaan waktu, pengendalian emosi, pengambilan keputusan disiplin, dan tanggung jawab atas tugas tanpa pengawasan langsung. Komponen tersebut penting terutama karena pekerjaan di kapal perikanan sering berlangsung dalam durasi panjang, tekanan tinggi, dan keterbatasan dukungan darat, kondisi kerja yang juga menjadi salah satu perhatian dalam wacana ratifikasi Konvensi ILO No. 188 mengenai perlindungan kerja layak bagi awak kapal perikanan. Berangkat dari hasil tersebut, kebijakan pembinaan calon awak kapal perikanan sebaiknya mengintegrasikan tiga lapis intervensi. Pertama, intervensi budaya, yaitu penguatan nilai disiplin, integritas, tanggung jawab, dan kerja sama. Kedua, intervensi kelembagaan, yaitu penataan pembelajaran, pengasuhan, dan penegakan aturan secara konsisten. Ketiga, intervensi individual, yaitu pelatihan regulasi diri, komunikasi, dan adaptasi

p-ISSN: 2089-6980
e-ISSN: 2527-3280

Tabel 4. Agenda Penajaman Kebijakan Untuk Pembinaan Calon Awak Kapal Perikanan.

Temuan Utama	Makna Bagi Armada Perikanan	Arah Kebijakan yang Disarankan
Budaya karakter berpengaruh kuat pada iklim pembinaan	Budaya kerja kapal memerlukan kepatuhan, disiplin, dan integritas	Integrasikan budaya keselamatan, etika profesi, dan anti-kekerasan dalam pembinaan awal
Manajemen kelas menjadi mediator terkuat	Struktur regu kerja kapal menuntut aturan dan supervisi yang jelas	Gunakan model briefing, evaluasi harian, simulasi jaga, dan penguatan SOP
Regulasi diri berpengaruh signifikan	ABK harus mampu bekerja mandiri saat pengawasan terbatas	Tambahkan pelatihan self-management, kontrol emosi, dan disiplin waktu
R^2 iklim kampus sangat tinggi (0,847)	Lingkungan pembinaan sangat menentukan kesiapan perilaku tenaga kerja	Prioritaskan perbaikan ekosistem pembinaan, bukan hanya materi teknis

kerja. Kombinasi ketiga lapis ini akan lebih efektif dibandingkan pendekatan yang hanya menekankan sertifikasi teknis.

Meski demikian, interpretasi hasil perlu ditempatkan secara proporsional. Penelitian ini tidak mengukur langsung kinerja awak kapal perikanan, produktivitas armada, atau keselamatan pelayaran pada kapal perikanan. Data empiris berasal dari mahasiswa tingkat I di institusi pendidikan maritim. Karena itu, kontribusi naskah ini terletak pada level kebijakan pembentukan SDM hulu: bagaimana desain pembinaan di lembaga pendidikan dapat menjadi basis bagi kualitas calon tenaga kerja perikanan tangkap. Untuk penguatan naskah ke depan, penelitian lanjutan dapat menambahkan sampel sekolah tinggi perikanan, lembaga diklat awak kapal, atau operator armada perikanan, serta menautkan data pembinaan pendidikan dengan data implementasi Permen KP No. 4/2026 dan capaian ratifikasi Konvensi ILO No. 188, sehingga hubungan dengan outcome sektor menjadi lebih langsung dan terukur.

KETERKAITAN TEMUAN DENGAN KERANGKA REGULASI NASIONAL DAN INTERNASIONAL

Permen KP No. 4/2026 mengatur secara rinci jenjang pendidikan, pelatihan, ujian, dan sertifikasi keahlian awak kapal perikanan—mulai dari Rating, BST-F, hingga ANKAPIN/ATKAPIN dan Fishing Master—namun penekanan utamanya berada pada kompetensi teknis, masa layar, dan kelengkapan dokumen kepelautan (KKP, 2026). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang melalui jenjang tersebut sangat bergantung pada fondasi non-teknis yang dibentuk lebih awal, yaitu budaya pendidikan karakter, manajemen kelas, dan regulasi diri. Dengan kata lain, iklim kelembagaan pembinaan berfungsi sebagai 'kurikulum tersembunyi' yang menopang efektivitas pelatihan teknis berbasis standar STCW-F: tanpa kesiapan perilaku yang memadai, kepemilikan sertifikat teknis berisiko tidak diikuti oleh kepatuhan prosedural yang konsisten di atas kapal.

Surat Edaran Menteri Kelautan dan Perikanan No. B.2541/MEN-KP/XII/2024 memberi masa transisi bagi pemenuhan dokumen awak kapal, termasuk sertifikat kompetensi dan buku pelaut, khususnya pada kapal berukuran 5–30 GT (KKP, 2024). Masa transisi ini dapat dimanfaatkan bukan sekadar sebagai jendela administratif, melainkan juga sebagai peluang kebijakan untuk memperkuat pembinaan non-teknis secara paralel, mengingat regulasi diri dan manajemen kelas terbukti memediasi kesiapan kerja secara signifikan dalam temuan penelitian ini.

Pada level internasional, momentum rencana ratifikasi Konvensi ILO No. 188 Tahun 2007 tentang Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan menegaskan urgensi perlindungan hak, kondisi kerja layak, dan keselamatan bagi awak kapal perikanan, termasuk merespons kasus upah tak terbayar dan kecelakaan kerja pada awak kapal migran (ILO, 2007). Konvensi ini bekerja terutama dari sisi hilir, yaitu perlindungan hukum dan ketenagakerjaan setelah awak kapal bekerja di atas kapal. Sebaliknya, temuan penelitian ini menyoroti sisi hulu: pembentukan karakter, kedisiplinan, dan kemampuan regulasi diri sejak pendidikan awal. Kedua pendekatan ini bersifat saling melengkapi pembinaan karakter yang kuat berpotensi mengurangi risiko pelanggaran prosedur dan konflik kerja yang selama ini menjadi salah satu argumen bagi ratifikasi C188, sementara kerangka perlindungan ketenagakerjaan internasional memberi insentif kelembagaan bagi institusi pendidikan untuk menjadikan pembinaan karakter sebagai bagian formal dari mutu pendidikan maritim. Keterkaitan antara temuan penelitian, instrumen kebijakan, dan aktor pelaksana dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Matriks Keterkaitan Temuan Penelitian, Instrumen Kebijakan, dan Aktor Pelaksana.

Temuan Penelitian	Instrumen Kebijakan Terkait	Aktor Pelaksana	Bentuk Tindak Lanjut
Budaya pendidikan karakter → iklim kampus (β=0,762)	Permen KP No. 4/2026, bagian pendidikan dan pelatihan awak kapal perikanan	Politeknik/sekolah tinggi perikanan, BPPSDMKP	Integrasi modul karakter dan keselamatan ke kurikulum pra-sertifikasi
Manajemen kelas sebagai mediator terkuat (β=0,574)	Standar mutu penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi awak kapal perikanan	BPPSDMKP, lembaga diklat awak kapal	Penguatan supervisi kelas, briefing, dan evaluasi harian ala tata kerja jaga kapal
Regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap iklim kampus (β=0,251)	SE Menteri KP No. B.2541/MEN-KP/XII/2024 tentang pemenuhan dokumen awak kapal	Politeknik/sekolah perikanan, operator kapal	Pelatihan *self-management* sebagai bagian pembinaan pra-penempatan
R^2 iklim kampus tinggi (0,847): kesiapan kerja ditentukan ekosistem pembinaan	Agenda ratifikasi Konvensi ILO No. 188 Tahun 2007	KKP, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan, ILO	Sinkronisasi pembinaan karakter di hulu dengan agenda perlindungan ketenagakerjaan di hilir

IMPLIKASI KEBIJAKAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya pendidikan karakter merupakan fondasi utama dalam membentuk iklim kelembagaan pembinaan yang kondusif, sekaligus memperkuat manajemen kelas dan regulasi diri mahasiswa. Dalam konteks pengembangan SDM calon awak kapal perikanan, hasil ini menegaskan bahwa pembinaan perilaku, disiplin, dan tanggung jawab perlu ditempatkan sejajar dengan pembelajaran teknis. Dengan kata lain, kesiapan bekerja pada armada perikanan dibangun tidak hanya melalui kompetensi operasional sebagaimana diatur dalam Permen KP No. 4/2026, tetapi juga melalui ekosistem pendidikan yang membiasakan aturan, keselamatan, dan kerja kolektif. Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan sampel dari satu institusi pendidikan maritim dan penggunaan variabel dependen berupa iklim kampus, sehingga generalisasi langsung pada kinerja armada perikanan harus dilakukan secara hati-hati. Namun demikian, naskah ini tetap menawarkan argumen kebijakan yang kuat: kualitas pembinaan karakter di lembaga pendidikan merupakan determinan hulu yang berpengaruh terhadap kesiapan SDM sektor kelautan dan perikanan.

Oleh sebab itu, penguatan kebijakan SDM perikanan sebaiknya tidak berhenti pada sertifikasi teknis sesuai Permen KP No. 4/2026, melainkan juga mencakup rekayasa budaya kelembagaan, pengembangan kompetensi perilaku, dan sinkronisasi dengan agenda perlindungan ketenagakerjaan awak kapal perikanan seperti ratifikasi Konvensi ILO No. 188. Dari sisi kebijakan, terdapat tiga implikasi utama yang dapat ditindaklanjuti. Pertama, lembaga pendidikan maritim dan perikanan perlu merancang pembinaan awal berbasis budaya keselamatan, integritas, dan kepatuhan prosedural. Kedua, desain pembelajaran harus meniru tuntutan organisasi kapal melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, briefing rutin, dan evaluasi perilaku kerja tim. Ketiga, program penguatan regulasi diri perlu diintegrasikan dalam kurikulum dan pengasuhan, khususnya terkait disiplin waktu, pengendalian emosi, dan tanggung jawab personal. Dengan langkah tersebut, lembaga pendidikan dapat berfungsi sebagai wahana link and match perilaku kerja bagi kebutuhan SDM armada perikanan, sekaligus memperkuat efektivitas implementasi jenjang sertifikasi teknis yang telah diatur secara nasional.

Ketiga implikasi kebijakan tersebut selanjutnya diterjemahkan ke dalam sebuah peta jalan (*roadmap*) implementasi yang disusun berdasarkan horizon waktu pelaksanaan, sehingga memberikan arah yang jelas bagi pengembangan sistem pembinaan calon awak kapal perikanan secara bertahap dan berkelanjutan. Pendekatan ini menempatkan intervensi kebijakan tidak hanya pada aspek pendidikan, tetapi juga pada penguatan sistem sertifikasi, penilaian kompetensi, serta integrasi tata kelola lintas kelembagaan. Sebagaimana disajikan pada Tabel 6, pada jangka pendek (0–1 tahun), prioritas diarahkan pada pengintegrasian modul budaya karakter dan keselamatan ke dalam masa orientasi serta proses pembelajaran tahun pertama di institusi pendidikan vokasi perikanan sebagai fondasi pembentukan perilaku keselamatan sejak awal. Pada jangka menengah (1–3 tahun), fokus kebijakan bergeser pada pengembangan instrumen asesmen kompetensi nonteknis, khususnya karakter dan regulasi diri, sebagai

p-ISSN: 2089-6980
e-ISSN: 2527-3280

pelengkap uji kompetensi BST-F, ANKAPIN, dan ATKAPIN sehingga proses sertifikasi tidak hanya mengukur kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan perilaku kerja. Selanjutnya, pada jangka panjang (lebih dari 3 tahun), kebijakan diarahkan pada penguatan tata kelola melalui integrasi data pembinaan pendidikan dengan basis data ketenagakerjaan awak kapal perikanan serta capaian implementasi ratifikasi ILO C188. Integrasi tersebut diharapkan mampu menyediakan sistem evaluasi yang komprehensif mengenai dampak pembinaan terhadap peningkatan keselamatan kerja, kualitas kompetensi, dan kesejahteraan awak kapal perikanan. Dengan demikian, peta jalan ini menggambarkan kesinambungan kebijakan dari level pembentukan karakter di institusi pendidikan, penguatan mekanisme sertifikasi, hingga pembangunan sistem tata kelola nasional yang mendukung pengembangan sumber daya manusia sektor perikanan secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang serta seluruh responden yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Jose Beno berperan sebagai kontributor utama pada konseptualisasi, penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, dan penulisan naskah.

DAFTAR PUSTAKA

Arthur, J. (2024). Character education in universities. Church, Communication and Culture, 9(2), 329–344. https://doi.org/10.1080/23753234.2024.2390128.

Barasa, L., Simanjuntak, M., & Syafitra, B. W. (2025). Factors affecting the safety climate of the ship's crew: Empirical evidence from shipping companies in Indonesia. The Asian Journal of Shipping and Logistics, 41(2), 75–82. https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2025.02.001.

Baum-talmor, P., & Kitada, M. (2022). Industry 4.0 in shipping: Implications to seafarers' skills and training. Transportation Research Interdisciplinary Perspectives, 13, 100542. https://doi.org/10.1016/j.trip.2022.100542.

Berhanu, K. Z., & Sewagegn, A. A. (2024). The role of perceived campus climate in students' academic achievements as mediated by students' engagement in higher education institutions. Cogent Education, 11(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2377839.

Brunner, S. N., Bauerlein, K., Conti, M., & Karlen, Y. (2025). Measuring individual differences in students' knowledge about self-regulated learning strategies with a digital tool. Learning and Individual Differences, 119, 102656. https://doi.org/10.1016/j.lindif.2025.102656

Dabdoub, J. P., Salgado, D., Bernal, A., Berkowitz, M. W., & Salaverría, A. R. (2024). Redesigning schools for effective character education through leadership: The case of PRIMED Institute and vLACE. Journal of Moral Education, 53(3), 558–574. https://doi.org/10.1080/03057240.2023.2254510

Dewan, M. H., & Godina, R. (2024). An overview of seafarers' engagement and training on energy efficient operation of ships. Marine Policy, 160, 105980. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105980

Garay-rondero, C. L., & Issa-zadeh, S. B. (2025). Integrating sustainability thinking in maritime education. Cogent Education, 12(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2479205.

Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. Research Methods in Applied Linguistics, 1(3), 100027. https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027.

Hemmler, Y. M., & Ifenthaler, D. (2024). Self-regulated learning strategies in continuing education: A systematic review and meta-analysis. Educational Research Review, 45, 100629. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100629.

International Labour Organization. (2007). C188 – Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188). International Labour Organization.

Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. (2024). Surat Edaran Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor B.2541/MEN-KP/XII/2024 tentang Pemenuhan Persyaratan Kerja Awak Kapal Perikanan.

Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. (2026). Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 4 Tahun 2026 tentang Tata Kelola Pengawakan Kapal Perikanan, Pendidikan dan Pelatihan, Ujian, serta Sertifikasi Awak Kapal Perikanan.

Kong, S., & Lin, T. (2023). Developing self-regulated learning as a pedagogy in higher education: An institutional survey and case study in Hong Kong. Heliyon, 9(11), e22115. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22115.

Lamoen, P. M. Van, Meeuwisse, M., Hiemstra, A. M. F., Arends, L. R., & Severiens, S. E. (2025). Supporting students' transition to higher education: the effects of a pre-academic programme on sense of belonging, academic self-efficacy, and academic achievement. European Journal of Higher Education, 15(2),

340–361. https://doi.org/10.1080/21568235.2024.2331122.

Li, J., & Lee, V. W. Y. (2025). Thriving through transitioning: unravelling the interplay of transitional challenges and adjustments into university. Higher Education Research & Development, 44(2), 465–479. https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2401016.

Manzano-sánchez, D., Valero-valenzuela, A., & Hortigüela-alcalá, D. (2024). Responsibility as a predictor of climate and school violence through autonomous motivation in Physical Education classes: Differences based on sex and educational stage. Revista de Psicodidáctica, 29, 28–38. https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2023.11.002.

Oldham, P., & Mcloughlin, S. (2025). Character education empirical research: A thematic review and comparative content analysis. Journal of Moral Education, 1–29. https://doi.org/10.1080/03057240.2025.2480185.

Prilop, C. N., Rotsaert, T., & Vanderlinde, R. (2025). Fostering pre-service teachers' classroom management knowledge, self-efficacy, and professional vision during online video analysis. Teaching and Teacher Education, 157, 104949. https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.104949.

Putra, E., & Yanto, M. (2025). Classroom management: boosting student success—a meta-analysis review. Cogent Education, 12(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2458630.

Saleh, M. N. I., Hanum, F., & Rukiyati. (2025). Stakeholders' perspectives on whole-school approaches to prevent and address bullying and cyberbullying in Indonesian high schools. Social Sciences & Humanities Open, 12, 102336. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102336.

Sellberg, C., Camilla, A., & Roger, S. (2022). Mastering the artful practice of navigation: The situated endorsement of professional competence in post-simulation evaluations. Studies in Educational Evaluation, 72, 101111. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101111.

Shi, K., Fan, S., Weng, J., & Yang, Z. (2024). Seafarer competency analysis: Data-driven model in restricted waters using Bayesian networks. Ocean Engineering, 311, 119001. https://doi.org/10.1016/j.oceaneng.2024.119001.

Tornaci, F., Turan, O., Kurt, R., & White, M. (2026). Learner profiling in maritime training: development of a short-form assessment tool. Journal of Marine Engineering & Technology. https://doi.org/10.1080/20464177.2026.2660574.

Veltsin, N., Chountalas, P. T., Koutsouki, E., Karvounidi, M. D., & Fousteris, A. E. (2025). Modeling human critical success factors for maritime safety: a DEMATEL approach. Safety Science, 189, 106886. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106886.

Yi, S., Jung, M., & Lee, S. (2025). Adapting to change: International maritime education and training for future seafarers—focusing on the comprehensive review of the STCW convention and code of the 10th session of the IMO HTW. Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping, 9(2). https://doi.org/10.1080/25725084.2025.2464486.