

**PERAN DIVISI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENJALANKAN PERAN HUMAS PADA KEGIATAN INTERNAL PERUSAHAAN PADA
PT. PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO)**

Isnaini Fitri Kamillah
Fitrikamila55@gmail.com
Rini Lestari, M.I.Kom
rini.lestari@budiluhur.ac.id
Fakultas Ilmu Komunikasi
Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

Research in this apprenticeship activity aims to determine the Activities in Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) in carrying out the role of Public Relations. Internships are also carried out to increase knowledge and work experience. Internships are carried out in the Division Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero). The model used is the Unified Evaluation Model (Noble & Watson 1999) as a Public Relations Audit. The role of the Education and Training Division is to improve the competence of both marine and ground employees of PT. PELNI (Persero) and support smooth operations both on board and at the Branch Office or Head Office. The Input Stage is the first step to starting or designing activities by identifying the needs for Pendidikan dan pelatihan for employees through Training Need Analysis. The Output Stage is the stage of strategic development and planning.. In the Impact Stage, at this stage, after going through the program planning stage and program implementation and knowing what needs employees must meet. In this stage, employees will get a lot of information and add insight and improve employee skills and improve employee work attitudes that are consistent with employees, so that employees can understand the mission and direction of the company's business. At the Effect Stage, this stage is the last stage, namely measuring the evaluation aspect. In internal activities at PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) by collecting post-roll reports. The advice from the author is It is better if the Division of Education and Training for Human Resources Provide information to training participants in a more integrated manner, so that participants get information more easily. Establish a news portal for Education and Training PT. Indonesian National Shipping

Keywords: Public Relations, Internship Activities, Audit

PENDAHULUAN

Indonesia sangat terkenal di dunia sebagai negara dengan kepulauan terbesar di dunia. Berdasarkan data Buku Statistik Indonesia 2018 (BPS-2019) bahwa Indonesia memiliki diantaranya yaitu area Yuridis Laut Nusantara sebesar 2,9 Juta Km², Area Laut Teritorial sebesar 0,3 Juta Km², dan Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) sebesar 2,7

Km², serta garis pantai 94.156 Km² (No 4 Terpanjang setelah Kanada, AS dan Rusia). Dengan jumlah perbandingan 80% wilayah laut dan 20 % wilayah darat, laut Indonesia memiliki arti yang sangat penting bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia, karena laut menjadi media perhubungan di Indonesia. Tak dapat dipungkiri bahwa Indonesia pasti memiliki transportasi kapal

laut, dan juga memiliki banyak sekali armada kapal laut di seluruh penjuru Indonesia, serta memunculkan banyaknya perusahaan maritime atau pelayaran. Sehingga menimbulkan persaingan bisnis dengan perusahaan lainnya baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara. Tak terkecuali perusahaan transportasi dibidang pindustrian maritim atau pelayaran milik swasta pun sangat berkembang.

PT. Pelayaran Nasional Indonesia atau biasa disebut PT. Pelni sama halnya seperti perusahaan pada umumnya, yang dimana perusahaan PT. Pelni juga memiliki struktur organisasi perusahaan didalamnya, sehingga perusahaan dapat bergerak secara efektif dan efisien jika setiap bagian dalam perusahaan berfungsi secara optimal dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Maka perusahaan harus berusaha membagikan tugas dan menempatkan semua sumber daya manusianya dalam posisi yang tepat. Hal ini akan membuat tiap individu memiliki gambaran yang jelas tentang tugas, hak, dan kewajibannya.

Khususnya pada PT. Pelni terdapat Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimana tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya selaras dengan kegiatan pada Hubungan Masyarakat. Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaannya dilatarbelakangi untuk mempersiapkan pegawai PT. Pelni dengan memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap-sikap kerja yang tepat agar pegawai mampu melaksanakan fungsi dan tugas-tugas pada lingkup pekerjaan masing-masing.

Laporan Magang merupakan Tugas Akhir Mahasiswa yang berupa laporan hasil dari kegiatan magang diperusahaan dengan riset mini atau partisipasional riset yang mendalami dimensi praktis dari pola kerja dan permasalahan yang ada di perusahaan atau lembaga sesuai dengan bidang atau konsentrasi. Kegiatan tersebut merupakan hal yang sangat bermanfaat karena

mahasiswa dapat terjun langsung dan mendapatkan pengalaman sehingga mahasiswa dapat menerima sebuah ilmu maupun teori-teori yang nantinya dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Rumusan tema ini Mengacu pada judul Peran “Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Menjalankan Peran Humas Pada Kegiatan Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pelayaran Nasional)” maka masalah yang dapat diidentifikasi yaitu: Bagaimana Strategi Komunikasi pada Hubungan Masyarakat dalam Menjalankan Peran Humas pada Kegiatan Internal Perusahaan?

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Strategi Komunikasi pada Hubungan Masyarakat dalam Menjalankan Peran Humas pada Kegiatan Internal Perusahaan PT. Pelayaran Nasional Indonesia

TINJAUAN TEORI

Menurut Deddy Mulyana (2014:83) Komunikasi organisasi (organization communication) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi sering kali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi dan ada kalanya juga komunikasi publik.

Keberadaan fungsi humas pada suatu organisasi atau perusahaan biasanya diketahui dari adanya bagian atau departemen humas. Di berbagai perusahaan di Indonesia penggunaan istilah *Public Relations* adalah sama maknanya dengan humas. Pada umumnya istilah humas berada pada lembaga pemerintahan, sementara perusahaan swasta lebih sering menggunakan istilah *Public Relations* yang dimana keduanya memiliki tugas pokok yang sama.

Dalam penulisan ini penulis menggunakan istilah humas karena penulis melakukan laporan dari lembaga

pemerintahan tepatnya pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero).

Dalam I gusti (2016: 1.3) Grunig & Hunt menjelaskan kegiatan humas sebagai kegiatan komunikasi. Mereka mengemukakan pengertian humas sebagai *“the management of communication between an organization and its public”* dalam pernyataan tersebut, Grunig dan Hunt tidak menjelaskan untuk apa kegiatan komunikasi antara organisasi dengan berbagai publicnya dilakukan. Mereka melihat humas sebagai kegiatan pengelolaan komunikasi antara sebuah organisasi dengan berbagai publiknya.

Karena luas dan kompleksnya tugas humas sehingga tidak memungkinkan seluruh khalayak harus dilayani dan seluruh tugas harus dilakoni. Seperti yang diungkapkan oleh Felix (2013: 31) menurutnya, Humas harus berkontribusi dalam strategi manajemen dengan mengembangkan lima spek kegiatan yaitu environmental scanning, scenario building, Issue management, crisis management, dan reputation management. Kelima aspek dimaksud diterapkan dalam area pekerjaan sebagai kompetensi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas tertentu dalam hubungan kelembagaan

Dalam Penelitian ini berfokus pada public internal dari perusahaan PT. Pelayaran Nasional Indonesia.

Dalam Firsan Nova (2014: 23) ruang lingkup tugas Humas dalam sebuah organisasi antara lain meliputi aktivitas Membina hubungan kedalam (Internal)

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian Sugiyono, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (2015:293). Pada penelitian ini teknik pengumpulan yang digunakan adalah yaitu, secara observasi.

Observasi menurut Nasution dalam Sugiyono(2015:297) adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat berkerja berdasarkan data yaitu fakta

mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Jenis Observasi dalam penelitian ini adalah Observasi Pasritipatif yang dimana peneliti dapat terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan Observasi Partisipatif ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

Dan pada teknik penelitian Observasi partisipatif ini memiliki empat golongan, yaitu Partipasi Pasif, Partipasi Moderat, Partipasi Aktif, dan Partipasi Lengkap. Dalam penelitian ini menggunakan peneliti menggunakan Observasi Partisipatif Moderat yaitu dalam Observasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.

Objek pada kegiatan magang ini adalah Kegiatan Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peran Humas pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero).

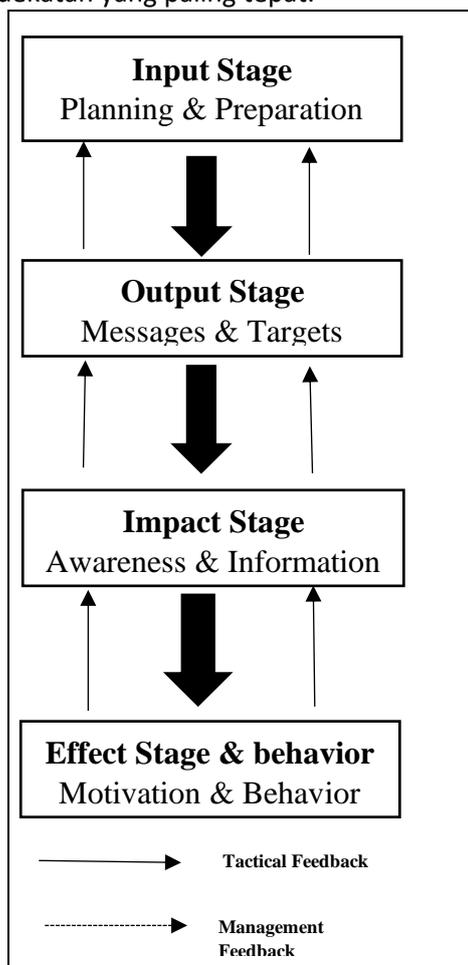
Kegiatan Magang di bagian Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) khususnya di bagian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dilaksanakan selama kurang lebih 3(tiga) bulan lamanya dari tanggal 02 Maret 2020 – 29 Mei 2020.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Divisi Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan, karena Divisi Pendidikan dan Pelatihan mempengaruhi kondisi Internal Perusahaan, yaitu tingkat efisien perusahaan dalam memproduksi serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, yang artinya semakin tinggi ketiga aspek tersebut, semakin tinggi pula tingkat

harapan perusahaan, dan semakin tinggi pula permintaan untuk berinvestasi.

Selain itu Peran Divisi Pendidikan dan Pelatihan tidak kalah penting dalam menjalankan kegiatan Humas pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia, karena dalam programnya sangat bermanfaat dan bisa menjadi investasi jangka panjang pada Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Unified Model Evaluation atau Evaluasi Model yang Disatukan merupakan perkembangan model dari Audit *Public Relations* yang dikembangkan oleh Paul Noble dan Tom Watson (1999). Unified Model Evaluation adalah model yang lebih mutakhir karena konsep ini merupakan gabungan dari berbagai konsep atau model yang sudah ada untuk menciptakan pendekatan yang paling tepat.



Bagan 1 Bagan 4.2 Unified Evaluation Model (Noble & Watson, 1999)

Konsep atau model dapat dijelaskan bahwa konsep atau model *Unified Evaluation Model* mengidentifikasi empat tingkatan komunikasi dengan menambahkan konsep Lindmaann dan Fairchild tentang *Out-takes* atau outgrowth terhadap konsep tiga tingkatan yang dihasilkan dari model lainnya. Noble dan Watson lebih memilih untuk menyebut empat tingkatan ini sebagai *Input*, *Output*, *Impact*, dan *Effect* dalam Agung (2010:291)

Perubahan kognitif seperti meningkatkan kesadaran atau perubahan sikap (atau yang disebut sebagai *impact* menurut Noble dan Watson) dan dipandang sebagai *effect*.

Pada proses kegiatan magang pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) merupakan bentuk praktik atau simulasi yang dilakukan berdasarkan teori *Unified Evaluation Model*, teori tersebut menjadi bahan tambahan pengetahuan untuk menganalisa suatu sistem dalam kegiatan perusahaan. Pada model *Unified Evaluation Model* memiliki 4 tahapan atau tingkatan yang dikembangkan oleh Paul Nobel dan Tom Watson (1992), tahapan atau tingkatan tersebut yang nantinya terdapat pada proses di Divisi Pendidikan dan Pelatihan, tahapan tersebut adalah *Input*, *Output*, *Impact*, dan *Effect*. Dalam Jim Manacmara pada Silih Agung (2010: 292) menjelaskan. Seperti model lainnya, metodologi riset tidak dijelaskan secara gamblang dalam konsep Unified Evaluation Model. Noble dan Watson memaparkan bahwa "metodologi riset yang diperlukan harus mengacu kepada sumber suatu masalah. Akibatnya, masukan mana pun akan menjadi sekumpulan pendekatan baru ketimbang sesuatu yang dapat langsung dipakai secara universal.

Proses Kegiatan Internal pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) berdasarkan tahapan atau tingkatan pada *Unified Evaluation Model* yaitu:

A. Pada Tahap *Input Stage*

Tahap *Input Stage (Planning and Preparation)* merupakan tahap awal persiapan sebuah program, dimana

program mulai direncanakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Tahapan *Input Stage* merupakan langkah awal untuk memulai atau merancang kegiatan atau program komunikasi yang kemudian menjadi sebuah landasan. Pada kegiatan Internal Perusahaan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) pada Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada tahap Input Stage adalah mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kemudian kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan SDM disusun berdasarkan level dan dibagi menjadi kebutuhan pengembangan individu, kebutuhan pengembangan berdasarkan jabatan, dan kebutuhan pengembangan organisasi

Dalam Menganalisa kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan pegawai dilakukan melalui program *Training Need Analysis*. *Training Need Analysis* Adalah suatu langkah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelum suatu pelatihan berjalan dan merupakan bagian terpadu dalam desain pelatihan dengan output berupa deskripsi tentang materi, sasaran umum dan khusus, alokasi waktu, dan metode pembelajaran yang akan diterapkan dalam pelatihan

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh (*Training Need Analysis*), maka dibuatlah *training matrix* yang berisi kebutuhan pengembangan SDM secara berkesinambungan dengan menghubungkan jabatan/fungsi dan pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan pengembangan perusahaan. Tantangan dalam pembuatan ini adalah melakukan penyesuaian antara kebutuhan pengembangan yang diharapkan oleh pegawai dan diharapkan oleh perusahaan. Metode pengembangan yang diberikan dapat beragam sesuai dengan kebutuhan

B. Pada Tahap Output Stage

Tahap *output Stage (Messages and Targets)* merupakan tahap pengembangan strategis dan perencanaan. Berdasarkan

data dan informasi yang diperoleh (*Training Need Analysis*), maka dibuatlah *training matrix* yang berisi kebutuhan pengembangan SDM secara berkesinambungan dengan menghubungkan jabatan/fungsi dan pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan pengembangan perusahaan. Tantangan dalam pembuatan ini adalah melakukan penyesuaian antara kebutuhan pengembangan yang diharapkan oleh pegawai dan diharapkan oleh perusahaan. Metode pengembangan yang diberikan dapat beragam sesuai dengan kebutuhan.

Setelah kurikulum selesai dibuat, maka selanjutnya adalah membuat silabus materi. Silabus biasanya dibuat bersamaan dengan penyusunan ijin prinsip program, yang tertuang dalam *Term of Reference* (TOR). Kurikulum dan silabus direview sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perubahan lingkungan bisnis

Dalam membuat Program Pendidikan dan Pelatihan dapat dipilih metode program yang sesuai. Sebuah program dapat terdiri dari satu atau beberapa metode yang dipakai.

Untuk keefektifan program, proporsi untuk metode pelatihan adalah sebagai berikut : 1) Pelatihan/ *training (in-class/ outdoor)* 10 % untuk peningkatan pengetahuan, 2) Metode *coaching* dengan proporsi 20%, 3) Metode *on the job training* (menambah pengalaman) dengan proporsi 70%.

Jenis Program Pendidikan dan Pelatihan SDM : a. Program pelatihan rutin disusun berdasarkan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan SDM (*Training Need Analysis*); b. Program diklat disusun berdasarkan *Training Matrix* selama 1 (satu) tahun dan usulan program diklat dari unit terkait yang dikirim ke Divisi SDM; c. Program diklat untuk tahun mendatang unit terkait dikirimkan paling lambat akhir Bulan Agustus tahun berjalan; d. Program Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dilakukan secara bertahap dan berjenjang mulai dari calon pegawai sampai dengan

pegawai akan memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) dengan jenis sebagai berikut:

C. Pada Tahap Impact Stage

Tahap *Impact Stage (Awareness and Information)* dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan setelah mendapatkan persetujuan dari *Level Manager* atau *Supervisor, Vice President* dan Direktur. Dalam Silih Agung (2010:291) menjelaskan impact adalah kemampuan kognitif dari seseorang.

Pada tahap ini setelah melalui tahap perencanaan program dan implementasi program dan telah mengetahui kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi pegawai dalam mendapatkan pendidikan dan pelatihan tahap ini menjadi salah satu kegiatan untuk mengetahui bagaimana keberhasilan kegiatan yang diikuti oleh pegawai dalam mendapatkan informasi, dan penyampaian pesan dalam memberikan informasi kegiatan juga mempengaruhi proses kegiatan, karena apabila pesan yang diberikan tidak sesuai maka akan banyak sekali informasi yang disampaikan menjadi terhambat.

Pesan dan informasi yang disampaikan pada Divisi Pendidikan dan Pelatihan ini dapat melalui media elektronik yaitu email resmi milik Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) yaitu Diklat@Pelni.com dan Surat berdasarkan Nota Dinas yang ditandatangani oleh para pemangku kepentingan atau *stakeholder*.

Sebagai instrumen pengendalian progra Diklat, maka program kerja yang telah disusun dituangkan dalam Kalender Kegiatan Diklat. Kalender Kegiatan Diklat merupakan media informasi untuk menontrol program diklat yang sudah dan akan dibuat atau dan dilaksanakan. Dan adanya rencana umum atas informasi, infomasi tersebut mengenai nama paket, jenis pekerjaan, lokasi pekerjaan, pagu paket dan waktu pelaksanaan. Informasi ini berguna agar PT. Pelayaran Nasional

Indonesia dapat menjadwalkan programnya dengan tersusun dengan baik.

Dalam tahap ini pegawai akan mendapatkan banyak informasi dan menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan pegawai dan memperbaiki sikap-sikap kerja pegawai yang tepat bagi pegawai yang sudah melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan, sehingga pegawai dapat memahami misi dan arah bisnis perusahaan dengan baik.

D. Pada Tahap Effect Stage

Tahap *Effect Stage (Motivation & Behavior)* merupakan tahap paling akhir pada model yang dikembangkan oleh Nobel dan Watson ini, Menurut Jim Manacara dalam Silih Agung (2010:291) menjelaskan tingkah laku seseorang disebut *effect*. Perubahan kognitif seperti menignkatkan kesadaran atau perubahan sikap disebut sebagai *effect stage* pada tahap ini merupakan pengukuran aspek evaluasi. Dalam aspek evaluasi Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia PT. Pelayaran Nasional menggunakan Metode Servqual (Service Quality).

Dimensi kepuasan peserta terhadap pelayanan Pendidikan dan Pelatihan SDM, yakni: (1) Variabel wujud tampilan sarana dan prasarana diklat (*Tangible*) (2) Variable empati/perhatian panitia penyelenggara diklat (*Emphathy*) (3) Variabel keandalan diklat (*Reliability*) (4) Variabel daya tanggap panitia penyelenggara diklat (*Responsiveness*) (5) Variabel keyakinan atas manfaat dan tujuan diklat (*Assurance*)

Divisi Pendidikan dan Pelatihan akan mengontrol laporan setelah mengikuti program Diklat. Divisi Pendidikan dan Pelatihan juga berhak mengontrol jalannya evaluasi kontrak Pengembangan Kinerja serta mengontrol sharing knowledge para peserta yang telah melaksanakan program Diklat. Para peserta yang telah mengikuti Diklat juga biasanya diminta untuk mengumpulkan laporan pasca pelaksanaan Diklat, dan para peserta akan diminta untuk melakukan *sharing knowledge* dihadapat atasan dan rekan kerjanya.

Dalam tahap ini merupakan tolak ukur dari pengetahuan dan pendidikan pegawai serta pada tahap ini akan diketahui apakah pegawai yang telah melaksanakan diklat telah berhasil dalam mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, apa saja yang sudah di implementasikan ketika telah mengikuti diklat, apakah perubahan perilaku sudah tepat dengan konsep perusahaan.

Dalam Cutlip, Center dan Broom (2016:264) menjelaskan bahwa tugas penting dari hubungan internal adalah menyediakan dukungan komunikasi untuk memastikan agar regulasi lingkungan dan standar keamanan kerja tetap terjaga. Tanggung jawab komunikasi internal seperti ini bisa menjadi persoalan hidup dan mati dan dapat membantu mencegah kecelakaan dan pelanggaran yang membahayakan reputasi organisasi.

Manfaat internal dalam perusahaan dengan program dari Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah menganalisis faktor-faktor pemicu perubahan di lingkungan eksternal yang relevan bagi perusahaan, menganalisis dampak perubahan internal perusahaan, menjelaskan tahap-tahap pengelolaan perubahan di perusahaan, menjelaskan alternatif pilihan intervensi organisasi untuk mendukung perubahan. Perubahan yang muncul dan terjadi pada perusahaan biasanya karna adanya perkembangan jaman, adanya konvergensi media dan konvergensi budaya, dan pesatnya kemajuan teknologi yang menuntut perusahaan agar tidak selalu pada budaya lamanya dan perusahaan tetap eksis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Proses kegiatan magang pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) merupakan bentuk praktik atau simulasi yang dilakukan berdasarkan teori *Unified Evaluation of Model*, teori tersebut menjadi bahan tambahan untuk pengetahuan untuk menganalisa suatu sistem dalam kegiatan perusahaan. Pada tahapan yang dikemukakan oleh Pul Nobel dan Tom Watson yaitu:

1. Pada Tahap *Input Stage*

Merupakan langkah awal untuk memulai atau merancang kegiatan atau program pada Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan mengidentifikasi kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan pegawai melalui Training Need Analysis dan menyusun kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan level jabatan pegawai dan kebutuhan pegawai dan keterkaitan dengan kebutuhan perusahaan secara berkesinambungan

2. Pada Tahap *Output Stage*

Merupakan tahap pengembangan secara strategis dan perencanaan. program pelatihan rutin disusun berdasarkan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan SDM

3. Pada Tahap *Impact Stage*

Pada tahap ini setelah melalui tahap perencanaan program dan implementasi program dan telah mengetahui kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi pegawai. Dalam tahap ini pegawai akan mendapatkan banyak informasi dan menambahkan wawasan serta meningkatkan keterampilan pegawai dan memperbaiki sikap-sikap kerja pegawai yang tepat bagi pegawai, sehingga pegawai dapat memahami misi dan arah bisnis perusahaan

4. Pada Tahap *Effect Stage*

Pada tahap ini merupakan tahap paling akhir yaitu mengukur aspek evaluasi. Dalam kegiatan internal pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) dengan mengumpulkan laporan pasca dilat untuk mengetahui tolak ukur dari pengetahuan pegawai yang telah melaksanakan diklat, dan apa saja yang sudah diimplementasikan oleh pegawai ketika telah mengikuti program Diklat.

5. *Impact Stage*, pada tahap ini sangat berguna untuk mengetahui bagaimana keberhasilan kegiatan yang diikuti oleh pegawai, karena apabila pesan dan informasi tidak sesuai maka banyak sekali informasi yang disampaikan menjadi terhambat.

Kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan saran Selama penulis melaksanakan Kegiatan Magang pada bagian Pendidikan dan Pelatihan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero). Diantaranya sebagai berikut:

a. Sebaiknya Divisi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Memberikan informasi kepada peserta Diklat secara lebih terpadu lagi, agar peserta mendapat informasi lebih mudah.

b. Kemudian membentuk portal berita untuk Pendidikan dan Pelatihan PT. Pelayaran Nasional Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU

A.M, Morissan. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta : Penerbit Kencana.

Cutlip, Scoot M., dkk. 2011. *Effective public relations edisi kesembilan*. Jakarta: Kencana

Jabarus, Felix & Muslim Basya. 2013. *Standar Kompetensi Menuju Humas Profesional*. Jakarta: Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) LSPR Jakarta

Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana

Kriyantono, Rachmat. 2014. *Public Relations, Issue & Crisis Management*. Jakarta: Kencana

Littlejohn, Stephen W & Karen. A. Foss. 2011. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika

Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moleong, J. Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nova, Firsan. 2011. *Crisis Public Relations Bagaimana PR Menangani Krisis*

Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Putra, I Gustri Ngurah. 2014. *Manajemen Hubungan Masyarakat*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Grasindo

Soemirat, Soleh & Elvinaro Ardianto. 2010. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wasesa, Silih Agung & Jim Macnamara. 2010. *Strategi Public Relations*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Trhastuti, Aselina Endang. 2019. *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish

SUMBER JURNAL

Kriyantono, Rachmat. 2018. *Peran Manajerial dan Teknisi Humas Lembaga Pemerintah dan Swasta/01/ Vol. 6. No.1*

Melita, Yerah. 2016. *Mengkaji Ruang Lingkup Pekerjaan Marketing Public Relations (MPR) dan Corporate Public Relations (CPR) Vol. 3 No. 1 ISSN : 977-240-768-500-5*

SUMBER INTERNET

Badan Pusat Statistik. *Sumber Daya Laut dan Pesisir 2018*. 07 Desember 2018 <https://www.bps.go.id/pencarian.html?searching=laut+indonesia&yt2=Cari>

Pelayaran Nasional Indonesia. <https://www.pelni.co.id/>