

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci utama sebagai langkah strategi untuk mengoptimalkan kinerja dalam perusahaan. Di setiap perusahaan pasti membutuhkan suatu manajemen, terlebih lagi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup pengarahan, perencanaan, dan pengawasan aktivitas seperti pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Herwantono, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia memang tidak mudah untuk dilakukan karena pada dasarnya setiap individu memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda (Mubarok, 2021). Namun, sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka (Gustiana Riska, Hidayat Taufik, 2022).

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pertumbuhan organisasi merupakan tujuan utama setiap perusahaan. Pertumbuhan yang berkelanjutan menjadi kunci bagi kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Namun, untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Kualitas, keterampilan, dan kinerja sumber daya manusia memiliki dampak langsung terhadap inovasi, efisiensi, dan produktivitas perusahaan (Basuki, 2023). Untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat dan dinamis, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan efektif dan strategis. Perusahaan harus

mengimplementasikan praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk perekrutan yang tepat, pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan, serta pemberian insentif yang sesuai. Dengan ini, sumber daya manusia dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal, sehingga perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan mempertahankan keunggulannya.

Dewasa ini, industri pelayaran mengalami pertumbuhan yang cepat dan mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dengan pesaing sektornya. Untuk mencapai daya saing dalam lingkungan industri yang kompetitif, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja sebagai dasar untuk menetapkan dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam industri ini, PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) merupakan salah satu perusahaan yang berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja operasionalnya melalui berbagai inisiatif strategis. Salah satunya adalah dengan *Key Performance Indicator (KPI)*. *Key Performance Indicator (KPI)* adalah alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah organisasi atau individu telah mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. *Key Performance Indicator (KPI)* kapal meliputi berbagai aspek seperti ketepatan waktu, konsumsi bahan bakar, keselamatan, dan maintenance kapal. *Key Performance Indicator (KPI)* memberikan informasi penting tentang kinerja dalam berbagai aspek operasional, memungkinkan penilaian yang objektif dan membantu dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. *Key Performance Indicator (KPI)* dalam evaluasi kinerja kapal sangat penting untuk memahami prosedur yang diterapkan perusahaan dalam menilai kinerja mereka. *Key Performance Indicator (KPI)* ini mencakup perumusan misi, penetapan tujuan dan sasaran, serta pengembangan rencana strategis atau kebijakan umum dan operasional perusahaan. Selain itu, *Key Performance Indicator (KPI)* juga mencakup penentuan dan pengembangan indikator kinerja, yang merupakan parameter yang akan diukur dan dievaluasi. Evaluasi kinerja yang efektif memastikan bahwa

semua langkah ini diintegrasikan dengan baik untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang pencapaian dan perbaikan (Akseptori et al., 2022). Shahin dan Mahbod dalam (Simatupang et al., 2022) menyatakan bahwa untuk menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI), langkah penting yang perlu diambil adalah mendefinisikan hasil atau tujuan dari setiap *Key Performance Indicator* (KPI). *SMART* adalah sebuah metode yang menggunakan sejumlah kriteria untuk merencanakan tujuan secara efektif. Salah satu cara untuk membuat *Key Performance Indicator* (KPI) yang relevan adalah dengan menggunakan kriteria *SMART*, yang terdiri dari singkatan *specific* (spesifik), *measurable* (terukur), *attainable* (dapat dicapai), *relevant* (relevan), dan *timebound* (dibatasi oleh waktu) (Simatupang et al., 2022).

PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri pelayaran yang didirikan pada tahun 1992 di Ambon. Saat ini PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) telah mengoperasikan armada lebih dari 100 kapal dan menyediakan berbagai layanan pelayaran salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan untuk *crew* atau biasa disebut *vessel leadership training*. *Vessel leadership training* dilakukan *Batch 1* pada bulan September 2023 bertujuan untuk membekali *top three crew* kapal dengan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk mengelola operasi kapal dengan lebih efisien. *Top three* ini terdiri dari perwira di atas kapal, yaitu *Master*, *Chief Officer*, dan *Chief Engineer*. Pelatihan ini mencakup berbagai modul seperti *PEOPLE Management (company value)*, *Maritime Regulation*, *Vessel Management*, dan *Safety Management*. Dengan pelatihan ini, diharapkan para pemimpin kapal mampu mengarahkan dan mengelola tim secara lebih optimal, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan kapal.

Tabel 1.1 Key Performance Indicator kapal Big Marine

REKAP KPI KAPAL BM AGUSTUS - JANUARI							
No	Nama Kapal	Agustus	September	October	November	December	Januari
1	PSV ANGGREK 601	87	98	91	100	100	96
2	AHT ARIAN 4002	99	99	100	99	100	99
3	EP Alfa	100	100	93	100	100	96
4	CB. SUBERKO 01	98	98	98	100	100	75
5	AHTS ETZOMER 501	100	100	100	100	100	100
6	AHTS ETZOMER 502	97	100	99	99	95	96
7	AHTS ETZOMER 503	97	100	82	45	98	83
8	AHTS ETZOMER 504	93	100	92	99	100	100
9	AHTS ETZOMER 505	100	100	97	99	99	96
10	AHTS ETZOMER 1601	97	100	95	99	100	100
11	CB. KCT 4001	100	100	100	100	100	100
12	ARKAREGA	94	94	95	99	97	98
13	Aldwin 3002	99	99	98	98	100	100
14	S. Java Sea	98	98	96	98	100	99
		97,07	99,00	95,43	95,36	99,21	95,57

Sumber: Data internal PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk

Dalam industri pelayaran yang sangat kompetitif, *Key Performance Indicator* (KPI) diakui secara luas merupakan penilaian efektif yang dapat diterapkan secara sistematis dan metodologis. Hal ini bertujuan untuk menetapkan standar internasional, mengukur dan melaporkan informasi mengenai kinerja operasional pelayaran selama waktu tertentu (Zis et al., 2023). Penerapan *vessel leadership training* di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) menghadapi sejumlah kendala. Sebagian kapal mengalami peningkatan yang signifikan dalam *Key Performance Indicator* (KPI) setelah pelatihan, sementara yang lain tidak menunjukkan perubahan. Hal ini dibuktikan pada *score card Key Performance Indicator* (KPI) kapal *Big Marine* milik PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) dari bulan September 2023 sampai Januari 2024. Terdapat satu kapal yaitu AHTS Etzomer 503 pada bulan November 2023 memiliki skor *Key Performance Indicator* (KPI) yang rendah yaitu sebesar 45. Rendahnya nilai *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan yang diberikan kepada klien dan menurunnya kinerja operasional kapal. Situasi ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa efektifnya *vessel leadership training* dan faktor apa saja yang

mempengaruhi keberhasilannya. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk meneliti tentang sejauh mana pelatihan ini memberikan dampak terhadap kinerja operasional kapal. Maka peneliti tertarik untuk menjadikan objek penelitian dengan judul “**Pengaruh *Vessel Leadership Training* Terhadap *Key Performance Indicator* (KPI) Kapal di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk**”.

1.2 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian lebih dalam, maka penulis membatasi penelitian ini dengan:

1. Objek penelitian ini berfokus pada kapal milik PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) dengan menekankan pengaruh antara program *vessel leadership training* dengan *Key Performance Indicator* (KPI).
2. Penelitian ini dibatasi pada data dan hasil *Key Performance Indicator* (KPI) kapal selama periode September 2023 sampai Januari 2024.
3. Objek penelitian yang penulis pilih adalah *top three crew* kapal yang telah mengikuti program *vessel leadership training* di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *vessel leadership training* terhadap *Key Performance Indicator* (KPI) kapal di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI)?
2. Faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas *vessel leadership training* dalam meningkatkan *Key Performance Indicator* (KPI) kapal?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai sejumlah tujuan yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *vessel leadership training* terhadap *Key Performance Indicator* (KPI) kapal di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI).
2. Untuk mengetahui faktor yang memengaruhi efektivitas *vessel leadership training* dalam meningkatkan *Key Performance Indicator* (KPI) kapal.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, seperti yang dijelaskan berikut ini:

1.5.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa dalam bidang manajemen transportasi laut, khususnya terkait pelatihan kepemimpinan dan kinerja operasional.
2. Penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memperluas pengetahuan tentang pentingnya *Key Performance Indicator* (KPI) dengan *vessel leadership training* serta berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan umum.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajer perusahaan tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mempengaruhi kinerja operasional kapal untuk mencapai *Key Performance Indicator* (KPI) yang lebih baik.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

1. Memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengatasi kekurangan dalam program *vessel leadership training*, sehingga dapat meningkatkan kompetensi kru yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja kapal.
2. Memberikan manfaat bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas layanan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di industri pelayaran.

b. Bagi Crew Kapal

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya mengikuti *vessel leadership training* dan bagaimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka maupun operasional kapal.