

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri pelayaran memiliki keterkaitan yang kuat dengan pertumbuhan ekonomi negara-negara di seluruh dunia. Menurut (Andriessa, 2022) tidak ada kegiatan ekonomi dan sektor industri di dunia yang dapat bertahan lama tanpa adanya keterlibatan transportasi laut dalam kegiatan ekspor dan impor mereka. Pernyataan ini diperkuat oleh *International Chamber of Shipping (ICS)*, (2022) yang memaparkan bahwa industri transportasi maritim internasional bertanggung jawab atas pengangkutan sekitar 90% komoditas hasil produksi dari aktivitas perdagangan dunia. Dalam angka tersebut, 80% nya merupakan komoditas yang diperuntukkan untuk kegiatan ekspor dan impor. Secara tidak langsung, pernyataan tersebut menyiratkan bahwa aktivitas perdagangan sepenuhnya bergantung pada transportasi laut yang menjadi komponen penting untuk menggerakkan kegiatan ekonomi mereka, dengan semakin membaiknya perekonomian negara khususnya di Asia, maka bisnis transportasi laut di Indonesia juga akan mengalami peningkatan.

Pemerintah juga telah mengambil kebijakan dengan mengeluarkan Undang-Undang No. 17 tahun 2008 pasal 32 ayat 2, yang menyatakan bahwa selain badan usaha yang didirikan khusus untuk itu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kegiatan bongkar muat barang tertentu untuk kapal yang dioperasikannya dapat dilakukan oleh perusahaan angkutan nasional. Ketentuan ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan nasional untuk terlibat dalam kegiatan bongkar muat di pelabuhan, meskipun tidak secara khusus didirikan untuk itu. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional pelabuhan dan mendorong pertumbuhan sektor angkutan perairan. Kebijakan ini juga merupakan langkah

strategis dalam mendukung industri maritim nasional, yang menjadi salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia Wirayuda *et al.*, (2022:1-6).

Oleh Karena Itu, industri pelayaran memiliki peranan penting dalam mendukung perekonomian Internasional dan nasional, terutama dalam hal pengagenan kapal lokal atau asing, perdagangan dan transportasi barang. Di Indonesia, perusahaan pelayaran seperti PT. Penascop Maritim Indonesia, Penascop United didirikan sebagai agen global yang tersebar juga di Malaysia, Korea, Singapura, Cina, India dan Vietnam. Melalui jaringan kantor yang mencakup wilayah tersebut, Penascop menyediakan layanan pengagenan kapal pengiriman kelas satu, yang berasal dari luar negeri maupun dalam negeri dengan menggandeng perusahaan-perusahaan pelayaran terkenal di sektor maritim, bersama dengan berbagai layanan terkait. Grup Perusahaan Penascop juga menyediakan Layanan seperti Bongkar Muat (*Stevedore*) di Penascop Samarinda dan Pembersihan Bawah Air (*Underwater Service Cleaning*) di semua pelabuhan di Indonesia, dengan memiliki personil yang sangat terlatih dengan keahlian teknis dan pengalaman bertahun-tahun di bidang layanan bawah air. Dikombinasikan dengan teknologi dan peralatan modern. Menjamin hasil yang sangat baik dan sesuai jadwal dalam semua pekerjaan penyelaman yang diminta untuk dilakukan.

Perusahaan pelayaran juga berperan signifikan dalam memastikan kelancaran arus operasional bongkar (*discharge*), muat (*loading*), logistik, dan distribusi barang. Namun, seperti banyak perusahaan di sektor ini, PT. Penascop Maritim Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan dan operasional keagenan kapal. Tantangan tersebut mencakup kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi operasional, memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai, serta menjaga kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku di industri maritim. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan pendekatan strategis yang melibatkan implementasi kebijakan HRM yang efektif, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang konsisten untuk memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan dengan optimal dan

berkontribusi terhadap kelancaran distribusi barang di seluruh wilayah operasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif adalah salah satu kunci untuk mengatasi tantangan tersebut. *Human Resources Management (HRM)* mencakup berbagai praktik yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penghargaan yang tepat. Penelitian oleh (Handoko, 2014:260) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional keagenan perusahaan. Hal ini relevan bagi PT. Penascop Maritim Indonesia yang membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki motivasi yang baik untuk menjalankan operasional keagenan kapal dengan lancar.

Studi oleh Wibowo, (2016:441) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di PT. Penascop Maritim Indonesia, peningkatan kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada efisiensi operasional keagenan kapal, yang meliputi proses administrasi, penanganan dokumen, dan koordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti pemilik kapal (*Ship Owner*), nakhoda kapal (*Master*), penjual atau pengirim (*Shipper*), pembeli atau penerima (*Buyer*). Efisiensi ini penting untuk mengurangi waktu tunggu kapal di pelabuhan atau titik area pemuatan (*loading point*), kelancaran koordinasi serta komunikasi antar pihak terkait dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam penerapan strategi HRM di PT. Penascop Maritim Indonesia. Berdasarkan laporan internal perusahaan dan informasi dari beberapa staff karyawan, masih ada masalah seperti rendahnya tingkat kepuasan kerja, tingginya tingkat *turnover* karyawan, dan kurangnya program pelatihan (*training*) yang berkelanjutan. Penelitian oleh Imbron & Pamungkas, (2021:1-27) menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan PT. Penascop Maritim Indonesia

masih perlu memperbaiki strategi HRM mereka untuk mengatasi masalah-masalah ini, untuk mencapai kinerja dan kelancaran operasional keagenan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi HRM di PT. Penascop Maritim Indonesia dan bagaimana strategi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kelancaran operasional keagenan kapal. Penelitian ini akan berfokus pada identifikasi strategi HRM yang diterapkan mencakup rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang efektif, serta pemberian kompensasi yang kompetitif. Faktor-faktor seperti pelatihan yang berkelanjutan, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang transformasional, dan keseimbangan kerja-hidup terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta Implementasi strategi HRM yang efektif berdampak positif terhadap efisiensi operasional, termasuk dalam konteks keagenan kapal.

Berdasarkan pemikiran di atas dan beberapa pertimbangan, maka penulis mengambil judul mengenai masalah tersebut ke dalam sebuah skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI PENGELOLAAN *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* (HRM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DAN KELANCARAN OPERASIONAL KEAGENAN KAPAL DI PT. PENASCOP MARITIM INDONESIA”**.

Dengan mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek ini, penulis mengharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi PT. Penascop Maritim Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kelancaran operasional keagenan kapal mereka. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada literatur tentang manajemen sumber daya manusia di industri pelayaran Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa Saja Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan HRM di PT. Penascop Maritim Indonesia?
2. Bagaimana implementasi HRM dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Penascop Maritim Indonesia?

3. Apa saja tantangan serta kendala yang dihadapi dalam implementasi HRM di PT. Penascop Maritim Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan HRM dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Menganalisis kontribusi terhadap implementasi pengelolaan HRM di PT. Penascop Maritim Indonesia.
3. Mengidentifikasi tantangan dalam implementasi HRM dan merumuskan solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Pengayaan Pengetahuan, memahami praktik HRM yang efektif di industri keagenan kapal dan keterampilan penelitian sehingga dapat mengasah keterampilan dalam wawancara, observasi, dan analisis data.

2. Bagi Akademik

Sebagai literatur tambahan referensi dalam penelitian HRM khususnya di sektor bisnis maritim dan juga menyediakan contoh studi kasus untuk pengajaran.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan identifikasi area yang perlu perbaikan untuk efisiensi operasional yang lebih lancar.

B. Manfaat Teoritis

1. Kontribusi pada Literatur HRM

Penelitian ini akan menambah literatur tentang implementasi HRM khususnya dalam konteks industri maritim, yang mungkin belum banyak diteliti dibandingkan dengan sektor lainnya.

2. Model Teoritis HRM

Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan atau pengujian model teoritis HRM yang relevan dengan industri maritim, khususnya dalam konteks Indonesia.

3. Dasar untuk Penelitian Lanjutan

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan, baik untuk menguji ulang temuan dalam konteks yang berbeda atau untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek-aspek tertentu dari HRM dalam industri maritim.

4. Pendekatan Metodologis

Penggunaan metode kualitatif dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan metodologi penelitian dalam bidang HRM, khususnya dalam penerapan teknik-teknik kualitatif seperti wawancara mendalam, studi kasus, dan observasi.