

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis, terlebih pada dunia pelayaran niaga yang memiliki kontribusi cukup besar untuk pendapatan Indonesia. Posisi Indonesia yang sangat strategis menjadi poros perdagangan dunia membuat persaingan pasar yang berbeda dari negara lain (Annisa & Najicha, 2021). Terlebih negara Indonesia terdiri dari dua pertiga luas wilayah laut yang terdiri dari 2,7 juta km<sup>2</sup> pada Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) dan 3,1 juta km<sup>2</sup> untuk wilayah territorial yang sudah diakui sebagai Wawasan *Conversion of the Law of the Sea* (UNCLOS, 1982) (Ramdhan & Arifin, 2013).

Indonesia memiliki wilayah laut yang luas tidak sedikit masyarakat Indonesia bekerja pada sektor laut. Apalagi ditambah dengan perkembangan zaman saat ini munculnya berbagai macam perusahaan pelayaran. Hal ini mengakibatkan timbulnya daya saing antar perusahaan juga semakin ketat sehingga perusahaan berusaha membuat program-program baru agar dapat memaksimalkan kegiatan bisnis pelayaran di Indonesia.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan pelayaran pada khususnya dan perusahaan secara umum dapat menjadi aset penting dimasa yang akan datang untuk kemajuan suatu organisasi yang bersangkutan. Kata *manajemen* berasal dari kata *manage*, yang berarti mengatur dan mengacu pada urutan operasi yang dilakukan oleh *manajemen* (Busro, 2021). Cara kerja dalam suatu organisasi dapat terdampak dengan adanya persaingan yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menentukan proses berjalannya kinerja dan penyelesaian tugas dari fungsi organisasi (Utami, 2021).

Selain itu *managemen* sumber daya manusia juga dapat berdampak pada tingkat produktifitas pegawai. Produksi kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat (Amella, 2019). Produktifitas dapat dinilai dari jumlah pegawai yang memberikan tenaga pikiran maupun kontribusi untuk

perusahaan. Produktifitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu produk maupun jasa yang akan selalu bertambah dari waktu ke waktu. Produktifitas yang optimal dan sesuai dengan standar organisasi akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa faktor penyebab turunnya produktifitas karyawan diantaranya adalah tingkat absensi yang kurang, penyelesaian tugas atau pekerjaan tidak tepat waktu sehingga peraturan kurang ditaati, serta tidak tercapainya program kerja. Dalam hal ini *manajemen* berperan penting untuk melihat adanya peluang, ancaman dan masalah yang lebih luas yang berapada di lingkup perusahaan tersebut (Rosalita et al., 2024).

Dalam upaya pengembangan kualitas dan produktifitas sumber daya manusia, di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari yang bergerak pada bidang Pelayaran Rakyat dan Nusantara. PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari (PNEP) khususnya pada *divisi Crewing and Development* membuat satu program yang dinamakan Program *Management Trainee* (MT). Program ini dibuat agar perusahaan memiliki sumber daya manusia pelaut yang semakin handal dan memiliki kredibilitas tinggi sesuai dengan yang diharapkan.

Program *Management Trainee* (MT) merupakan program pelatihan dari PT Ekalya Purnamasari yang diperuntukkan bagi lulusan baru yang masih belum mempunyai pengalaman kerja dalam berlayar (*fresh graduate*) yang nantinya saat bekerja akan ditempatkan di kapal milik PT Pelayaran Ekalya Purnamasari. Keikutsertaan dan keterlibatan *crew* dalam program ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan keahliannya sesuai dengan bidangnya, serta menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu melalui program ini diharapkan dapat meminimalisir *crew* untuk bergabung pada perusahaan lain, dan *crew* juga mendapat kompensasi yang selaras dengan jenjang karir.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang **Evaluasi Program *Management Trainee* (MT) terhadap Kualitas dan Produktifitas Sumber Daya Manusia Pelaut di PT Ekalya Purnamasari.**

## 1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penulisan ini hanya berlaku pada PT Ekalya Purnamasari
2. Data penulisan diambil Juli 2023 – April 2024
3. Pada penulisan ini mengacu pada pengaruh adanya program *management trainee* terhadap sumber daya manusia pelaut di PT Ekalya Purnamasari.

## 1.3 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana hambatan Program *Management Trainee* (MT) terhadap sumber daya manusia (*skill* dan kompensasi) pada PT Ekalya Purnamasari ?
- b. Apa saja dampak positif dan dampak negatif Program *Management Trainee* (MT) terhadap *crew* dan perusahaan ?
- c. Bagaimana evaluasi pelaksanaan program *Management Trainee* (MT) terhadap kualitas dan produktifitas sumber daya manusia pelaut di PT Ekalya Purnamasari ?

## 1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah:

- a. Mengetahui hambatan Program *Management Trainee* (MT) terhadap sumber daya manusia (*skill* dan kompensasi) pada PT Ekalya Purnamasari.
- b. Mengetahui dampak positif dan dampak negatif Program *Management Trainee* (MT) terhadap *crew* dan perusahaan PT Ekalya Purnamasari.
- c. Mengetahui hasil evaluasi pelaksanaan program *Management Trainee* (MT) terhadap kualitas dan produktifitas sumber daya manusia pelaut di PT Ekalya Purnamasari.

## **1.5 Manfaat Penulisan**

### a. Manfaat teoritis

Penulisan ini memberikan manfaat dan dapat berkontribusi positif pada pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya SDM pelaut.

### b. Manfaat Praktis

Penulisan ini bermanfaat dalam memberikan gambaran mengenai pengaruh perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu *Management Trainee* terhadap kualitas dan produktifitas sumber daya manusia pelaut, yang berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, serta dapat menjadi referensi untuk penulisan selanjutnya.