

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi juga sangat di tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuantujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. ”jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. (Leuhery, 2018)

Indonesia merupakan negara *maritime* yang berada dalam kawasan atau territorial laut yang sangat luas, memiliki banyak pulau dan dikelilingi oleh wilayah laut dan perairan. Pelayaran merupakan suatu bagian dari sarana transportasi laut yang sangat strategis bagi dunia maritim dan merupakan sarana vital yang menunjang tujuan persatuan dan kesatuan nasional serta mewujudkan cita-cita Indonesia sebagai poros maritim dunia serta untuk menunjang sektor perekonomian Indonesia. Pelabuhan sangat penting dalam melayani kapal – kapal yang memuat dan membongkar barang seringkali disebut “*port is the servant of shipping*” hal ini bukan hanya tersedianya fasilitas – fasilitas pelabuhan (gudang, alat bongkar muat, dan lainnya) tetapi pelabuhan laut yang bersangkutan harus mampu memberikan

pelayanan yang efektif dan efisien, peningkatan mutu pelayanan salah satu sasaran pembangunan pelabuhan laut untuk jangka panjang mendatang. Pelabuhan merupakan suatu pintu gerbang untuk masuk ke suatu wilayah atau Negara dan sebagai prasarana penghubung antar daerah, antar pulau dan bahkan antar negara,

Benua dan bangsa, dengan fungsinya tersebut maka pembangunan pelabuhan harus dapat dipertanggungjawabkan baik secara sosial ekonomis maupun teknis.

Peranan pelayaran adalah sangat penting bagi kehidupan sosial, ekonomi, pemerintahan, keamanan, dan sebagainya. Bidang kegiatan pelayaran sangat luas yang meliputi angkutan penumpang dan barang, penjagaan pantai, hidrografi, dan masih banyak lagi jenis pelayaran lainnya. (Bambang Triatmodjo, 2003)

Transportasi laut mempunyai peran yang sangat penting di Negara Indonesia. Armada angkatan laut yang dapat meningkatkan persatuan dan kesatuan bangsa, dimana Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di dunia. Jasa angkutan laut dapat menilai lebih terjadinya perpindahan barang dan manusia antar pulau sehingga membuat kelangsungan kehidupan dan meningkatkan perekonomian masyarakat Indonesia.

Untuk perusahaan pelayaran, kapal merupakan ujung tombak dalam mendapatkan penghasilan karena salah satu tujuan perusahaan pelayaran adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sebagai hasil dari jasa angkutan untuk kemajuan perusahaan. Pendapatan maupun biaya operasi sangat dipengaruhi oleh perawatan kapal yang dilaksanakan dengan baik. Lancarnya operasi kapal tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang menerapkan sikap kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan, karyawan adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, keterlibatan karyawan dalam perusahaan dimulai dari awal berdirinya perusahaan, yaitu menyusun dan merencanakan tujuan

perusahaan yang akan dicapai baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang sampai perusahaan tersebut menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan mengendalikannya sampai kepada tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Manuaba & RM, 2019)

Kramer dan Rinsum (2016) menyatakan perusahaan dalam mencapai tujuannya, manajemen perusahaan akan memeriksa kinerja karyawannya apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar operasional perusahaan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Locke & Adiko Winnetouw (2017:4),

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Afrizal, 2014:5). Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata - mata tergantung pada pegawainya.

Dengan adanya disiplin kerja digunakan untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Seharusnya mengetahui bahwa Tindakan *disipliner* dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat Tindakan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan *disipliner* efektif.

Dalam hal ini, perusahaan pelayaran sebagai pihak swasta yang menjadi faktor utama untuk mendukung kegiatan tersebut. Maka perusahaan pelayaran harus dapat meningkatkan efisiensi kerja guna untuk memberikan pelayanan yang baik kepada para pengguna jasa angkutan laut dalam mendukung perdagangan baik nasional dan

terutama internasional yang semakin pesat, maka perusahaan pelayaran di tuntut agar mampu melayani barang atau muatan kapal dengan baik, cepat dan tepat. Dan untuk menjaga arus barang atau muatan kapal tersebut harus adanya kelengkapan kepelabuhanan atau fasilitas pelabuhan yang baik, yaitu dermaga pelabuhan sebagai tempat pemuatan barang kedalam kapal, peralatan yang dipergunakan untuk

pemuatan dan pembongkaran muatan, alat transportasi muatan di darat, tempat penumpukan muatan atau barang yang cukup luas serta instansi pemerintah yang berkerja optimal dengan baik untuk kelancaran kegiatan ini. Untuk itu PT. Pelayaran Cahaya Papua cabang Dumai harus meningkatkan ruang lingkup dari mutu pelayanan serta produktifitas kerjanya. Hal inilah menyebabkan timbulnya pelayanan dan persaingan di bidang pelayaran.

Perencanaan SDM adalah suatu proses untuk memprkirakan jumlah/kuantitas, mutu/kualitas SDM yang dibutuhkan dimasa sekarang dan masa yang akan datang, termasuk proses proses penetapan peraturan, kebijakan dan kegiatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM yang dimaksud. Dengan kata lain perencanaan SDM merupakan suatu hasil penelaan kapasitas SDM yang ada pada saat ini, pengkajian perubahan yang bakal terjadi, seperti mutasi (promosi, transfer, demosi), pensiun, PHK, keluar perusahaan dan sebagainya sehingga dapat diketahui jumlah SDM yang diperlukan, secara definisi substansif dan tujuan perencanaan SDM sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM merupakan kegiatan untuk mengevaluasi jumlah SDM yang ada (existing) dan biaya yang telah dikeluarkan serta menganalisis kebutuhan SDM dan biaya yang dibutuhkan.
2. Perencanaan SDM disusun dalam suatu posisi dan formasi SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Posisi dan formasi SDM merupakan kondisi SDM secara kuantitas dan kualitas dalam unit-unit kerja perusahaan pada saat awal dan akhir tahun anggaran.
4. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk menjamin kebutuhan perusahaan
 - a. Memperoleh dan mempertahankan jumlah, mutu dan kualitas SDM yang dibutuhkan.
 - b. Mengoptimalkan SDM yang dimiliki perusahaan.
 - c. Mengantisipasi masalah-masalah yang terjadi sebagai akibat dari kekurangan atau kelebihan SDM
5. Perencanaan SDM disusun dalam jangka panjang dan jangka pendek. Perencanaan dalam jangka panjang merupakan turunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) yang setiap tahun dilakukan rolling plan untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis yang tertuang dalam Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP)

T.Hani Handoko (1994-2008) membagi 3 disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan disiplin.
3. Disiplin Progresif yaitu kegiatan yang memberikan hukumanhukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil

tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Disiplin kerja perusahaan atau instansi dapat dikatakan baik. Leteiner & Levine, menurut terjemahan (Soejono, 2000:67)

1. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2. Ketaatan pada peraturan

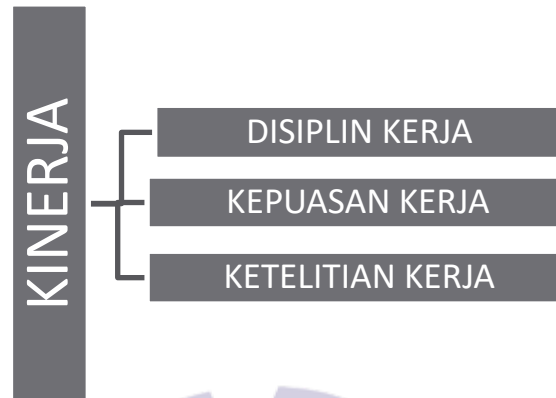
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kemampuan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

Selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan

kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Pada saat penulis melakukan observasi di PT. Pelayaran cahaya papua cabang Dumai selama kurang lebih 3 bulan, dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2021 masih terdapat dan ditemukan kurang ketelitian karyawan , Seperti seringnya ditemukan *passport* yang masa berlakunya kurang dari enam bulan pada saat clearance in passport di kantor imigrasi Dumai. Dikarena kurang ketelitian karyawan perusahaan saat pengecekan passport dan dokumen dokumen lain. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul.

“PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PROSES KELACARAN KEGIATAN OPERASIONAL DI PT PELAYARAN CAHAYA PAPUA CABANG DUMAI”.

1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan penelitian pasti mempunyai suatu tujuan yang jelas, tujuan penelitian ini adalah untuk memberi arah dalam melangkah sesuai dengan maksud penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kapasitas kinerja karyawan terhadap pekerjaan di PT. Pelayaran Cahaya Papua.

2. Untuk meminimalisir masalah dokumen-dokumen yang masa berlakunya hampir habis.
3. Mengetahui apa saja yang harus diperhatikan terhadap dokumen dokumen kapal
4. Mengetahui apa saja solusi untuk mengatasi dokumen dokumen yang masa berlakunya telah habis.

1.2.2 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penyusunan tugas akhir yang telah ditentukan dan merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program diploma III (D-III) maka kegunaan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Sebagai sumbangan secara teori bagi semua pihak yang memerlukan, yang dapat dipergunakan sebagai bahan informasicara memperpanjang masa berlakunya dokumen

2. Manfaat Praktis :

Hasil penulisan ini akan sangat bermanfaat bagi PT. Pelayaran Cahaya Papua sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan ketelitian kinerja karyawan dalam pengecekan dokumen dokumen kapal.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sumber daya manusia dalam penilaian *customer* terhadap proses kelancaran kegiatan operasional dan ketelitian saat pengecekan dokumen kapal agar dapat memperlancar Operasional di PT. Pelayaran Cahaya Papua?

2. Apa saja kendala yang dihadapi karyawan PT Pelayaran Cahaya Papua Dalam meningkatkan sumber daya manusia?
3. Apa saja upaya yang dapat dilakukan pihak PT Pelayaran Cahaya Papua untuk meningkatkan kinerja karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian tugas akhir saya ini adalah tentang pengaruh sumber daya manusia (SDM) terhadap proses kelancaran kegiatan operasional di PT Pelayaran Cahaya Papua.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna mempermudah pemahaman dan memberikan gambaran rencana penyusunan Tugas Akhir (TA). Adapun penyusunan adalah sebagai berikut .

HALAMAN SAMPUL

TANDA PENGESAHAN

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK (INDONESIA)

ABSTRACT (INGGRIS)

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian
- 1.3 Perumusan Masalah
- 1.4 Pembatasan Masalah
- 1.5 Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI / TINJAUAN PUSTAKA

- 2.1 Tinjauan Teoritis

2.2 Study Penelitian Terdahulu

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.3 Teknik Analisis Data

3.4 Jadwal Penelitian / Rencana Kegiatan Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA PENULIS

