

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif membutuhkan keahlian khusus para pakar Sumber Daya Manusia (SDM) mulai dari manajer lini dari semua area perusahaan harus dilibatkan dalam prosesnya. Mutu SDM merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi untuk tiap organisasi yang mau menggapai keunggulan bersaing dalam merebut pasar yang diharapkan (Thamrin, 2014).

SDM dapat dikatakan sebagai komponen vital dalam berlangsungnya kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. SDM yang berkualitas, memiliki *softskill* maupun *hardskill* yang dapat menunjang majunya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan SDM tersebut tentunya diperlukan suatu perencanaan yang mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan.

Perencanaan SDM dimaksudkan untuk menetapkan program-program perusahaan, familiarisasi kerja, *evaluation*, pengadaan kebutuhan, pengembangan karier, kompensasi atau penggajian, pengintegrasian atau memadukan kepentingan dan tujuan, pemeliharaan segala aspek, kedisiplinan, dan mutasi atau pemberhentian karyawan yang semuanya harus ditetapkan dengan baik dan benar.

Pentingnya peningkatan SDM ini sebagai faktor terbentuknya suatu struktural khusus yang memiliki fungsi membuat prosedur dalam pengelolaan SDM di perusahaan. Oleh karena itu untuk menciptakan SDM yang mumpuni suatu perusahaan menerapkan beberapa kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, familiarisasi, *mentoring* dan *coaching*, maupun adanya Pendidikan dan Pelatihan. SDM yang unggul dan berkualitas sangat diperlukan untuk berbagai sektor salah satunya di bidang pelayaran demi terciptanya keselamatan dan keamanan transportasi.

PT PELNI (Persero) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran, berdiri pada tanggal 28 April 1952. PT PELNI (Persero) ini

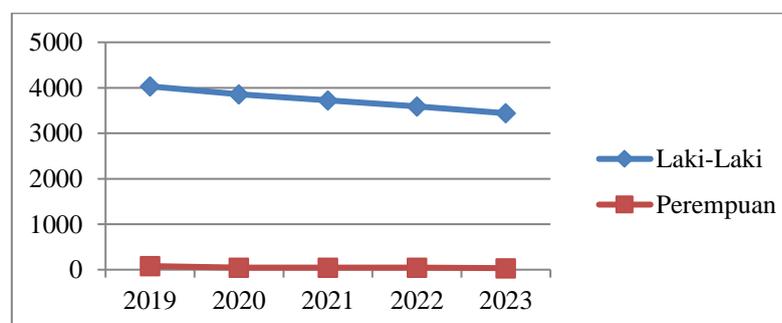
memiliki maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha jasa angkutan umum penumpang, barang dan hewan di laut dengan menggunakan kapal dan jasa-jasa penunjangnya yang berkualitas tinggi, aman, serta terjangkau oleh masyarakat dan berdaya saing kuat dalam rangka memuaskan pengguna jasa dan memperoleh keuntungan sesuai dengan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Untuk mewujudkan maksud dan tujuan tersebut tentunya memerlukan pegawai yang berkualitas baik itu pegawai darat maupun pegawai laut.

Menurut Andi Samsul Hadi seorang senior *Vice President* bidang Pengembangan Strategis PT PELNI (Persero), *update* data pegawai per Agustus 2023 terdiri 3.474 pegawai laut yang tersebar di seluruh kapal perusahaan. Berikut merupakan jumlah pegawai laut di PT PELNI (Persero) dari tahun 2018-2023:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Laut di PT PELNI (Persero)

| Uraian        | 2019        |    | 2020        |    | 2021        |    | 2022        |    | 2023        |    |
|---------------|-------------|----|-------------|----|-------------|----|-------------|----|-------------|----|
|               | L           | P  | L           | P  | L           | P  | L           | P  | L           | P  |
| Pegawai laut  | 4031        | 79 | 3854        | 45 | 3723        | 43 | 3590        | 49 | 3440        | 34 |
| <b>Jumlah</b> | <b>4110</b> |    | <b>3899</b> |    | <b>3766</b> |    | <b>3639</b> |    | <b>3474</b> |    |

Sumber: Annual Report PT PELNI (Persero), 2024



Gambar 1. 1 Chart Pegawai Laut di PT PELNI (Persero)

Sumber: Annual Report PT PELNI (Persero), 2024

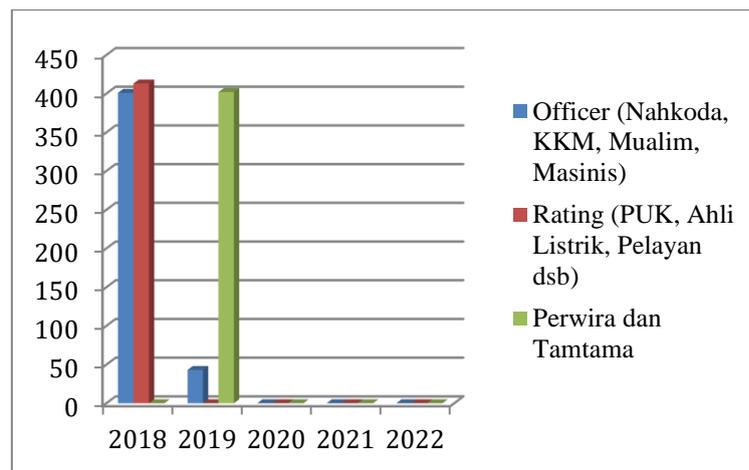
Dari data di atas terlihat bahwa jumlah pegawai laut di perusahaan mengalami penurunan, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai laut dan memerlukan pegawai laut baru untuk mengisi jabatan tertentu di atas kapal. Dalam hal ini PT PELNI membutuhkan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas itu dipilih, dibentuk, dan dikembangkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dika Permana, 2024

**PENGARUH KEPEMILIKAN SERTIFIKAT KEPELAUTAN TERHADAP KESIAPAN KERJA PEGAWAI LAUT BARU DI PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO).**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satu faktor jumlah pegawai laut di PT PELNI (Persero) semakin turun yaitu dapat dilihat dari kebutuhan pegawai laut itu sendiri. Ketika perusahaan membutuhkan pegawai maka akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi, begitu pun sebaliknya jika perusahaan tidak membutuhkan tambahan pegawai maka tidak akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Berikut merupakan data rekrutmen dan seleksi di PT PELNI (Persero):



Gambar 1. 2 Data Rekrutmen dan Seleksi di PT PELNI (Persero)

Sumber: *Annual Report PT PELNI (Persero), 2024*

Dari data tersebut terlihat bahwa pada tahun 2018 PT PELNI (Persero) melakukan rekrutmen dan seleksi dan menghasilkan 401 di bagian Officer dan dari 413 di bagian Rating, pada tahun 2019 menghasilkan 43 Officer dan 402 di bagian perwira dan tamtama. Sedangkan pada tahun 2020 sampai pertengahan 2022 PT PELNI tidak melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai laut yang baru. Pengisian posisi pegawai laut dilakukan dengan cara merekrut kembali pegawai laut yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) atau bisa disebut dengan proses mutasi. Dampak dari hal ini mengakibatkan adanya kekosongan pada jabatan tertentu diatas kapal.

Berikut merupakan data kebutuhan pegawai laut di PT PELNI (Persero):

Tabel 1. 2 Kebutuhan Pegawai Laut di PT PELNI (Persero) tahun 2023

| KELOMPOK JABATAN |               | F   | E   |     |
|------------------|---------------|-----|-----|-----|
| Perwira          | Nakhoda       | 35  | 31  |     |
|                  | Mualim        | 149 | 164 |     |
|                  | Perwira Radio | 59  | 44  | -11 |
|                  | KKM           | 35  | 39  |     |
|                  | Masinis       | 181 | 192 |     |

Dika Permana, 2024

*PENGARUH KEPEMILIKAN SERTIFIKAT KEPELAUTAN TERHADAP KESIAPAN KERJA PEGAWAI LAUT BARU DI PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PERSERO).*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| KELOMPOK JABATAN                     |                | F           | E           |            |
|--------------------------------------|----------------|-------------|-------------|------------|
| ABK Dek                              | Ahli Listrik   | 85          | 68          |            |
|                                      | Juru Motor     | 96          | 77          |            |
|                                      | Serang         | 35          | 31          |            |
|                                      | Juru Mudi      | 132         | 142         | -191       |
|                                      | Mandor Mesin   | 34          | 30          |            |
|                                      | Juru Minyak    | 134         | 161         |            |
|                                      | ABK Dek        | 288         | 205         |            |
| ABK Mesin                            |                | 154         | 53          |            |
| ABK<br>Administrasi dan<br>Pelayanan | Dokter         | 30          | 5           |            |
|                                      | Perawat        | 50          | 44          |            |
|                                      | PUK            | 79          | 61          |            |
|                                      | Jenang         | 63          | 35          |            |
|                                      | Perakit Masak  | 51          | 40          | -673       |
|                                      | Juru Masak     | 288         | 190         |            |
|                                      | Pelayan Kepala | 50          | 51          |            |
|                                      | ABK Pelayanan  | 1064        | 596         |            |
| Penatu                               |                | 62          | 43          |            |
| <b>TOTAL</b>                         |                | <b>3154</b> | <b>2301</b> | <b>853</b> |

*Sumber: Data Perusahaan PT PELNI (Persero), 2024*

Untuk mengisi kekosongan tersebut tentunya perusahaan memerlukan proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan pegawai laut yang unggul dan berkualitas. Pegawai yang berkualitas tentunya pegawai yang memiliki pendidikan. Menurut Suderajat (2005), pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kecakapan keilmuan yang dilandasi oleh prinsip-prinsip moral, kecakapan sosial dan individu, serta kecakapan hidup, sehingga tercipta individu yang memiliki kepribadian yang ideal.

Berikut merupakan jumlah pegawai laut berdasarkan tingkat pendidikan di PT PELNI tahun 2018-2022:

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Laut di PT PELNI (Persero) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| BAGIAN        | TINGKAT PENDIDIKAN | 2022        | 2021        | 2020        | 2019        | 2018        |
|---------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| DEK           | ANT I              | 96          | 108         | 121         | 108         | 61          |
|               | ANT II             | 110         | 100         | 153         | 97          | 55          |
|               | ANT III            | 276         | 239         | 581         | 285         | 109         |
|               | ANT ≤ IV           | 126         | 125         | 175         | 125         | 32          |
| MESIN         | ATT I              | 66          | 61          | 76          | 82          | 57          |
|               | ATT II             | 82          | 89          | 105         | 97          | 37          |
|               | ATT III            | 303         | 288         | 486         | 292         | 162         |
|               | ATT ≤ IV           | 197         | 209         | 377         | 192         | 86          |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>3278</b> | <b>3240</b> | <b>4094</b> | <b>3297</b> | <b>2617</b> |

*Sumber: Annual Report PT PELNI (Persero), 2024*

Dari data tersebut terlihat bahwasanya seluruh pegawai laut di PT PELNI

memiliki pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga memiliki kemampuan tertentu sesuai pada bidangnya. Pendidikan ini menjadi salah satu faktor untuk menunjang peningkatan karier di atas kapal.

Sebagai pegawai laut untuk mengembangkan karier atau mengisi jabatan tinggi di atas kapal itu tentunya tidak mudah karena di pengaruhi beberapa faktor salah satunya faktor ekonomi dalam mengikuti sertifikasi pendidikan dan pelatihan yang outputnya mendapatkan kemampuan/keahlian yang ditandai dengan terbitnya sertifikat kepelautan meliputi *Certificate Of Comptence (COC)*, *Certificate of Proficiency (COP)* maupun dokumen lain yaitu Buku Pelaut dan MCU.

Banyaknya kebutuhan pegawai laut ini menjadi salah satu faktor dibentuknya departemen baru di PT PELNI yaitu departemen pengawakan yang berfungsi untuk merencanakan SDM Laut. Departemen tersebut yaitu Departemen *Crewing* yang dibentuk pada bulan Februari 2023. Salah satu program departemen ini yaitu melakukan pemenuhan kebutuhan pegawai laut. Pemenuhan kebutuhan pegawai laut dilakukan dengan cara melakukan rekrutmen dan seleksi.

Kegiatan rekrutmen dan seleksi dilakukan secara perdana pada bulan Maret 2023 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Laut Baru di PT PELNI (Persero)

| Posisi        | Disarankan | Dipertimbangkan | Tidak Disarankan | Jumlah Kebutuhan | Lolos      |
|---------------|------------|-----------------|------------------|------------------|------------|
| Mualim        | 1          | 9               | 7                | 10               | 10         |
| Masinis       | 1          | 8               | 5                | 10               | 9          |
| Perwira Radio | 1          | 3               | 5                | 11               | 4          |
| Ahli Listrik  | 1          | 6               | 19               | 17               | 10         |
| ABK Dek       | 10         | 14              | 54               | 45               | 49         |
| ABK Mesin     | 2          | 11              | 27               | 30               | 27         |
| Dokter        | 1          | 2               | 2                | 7                | 5          |
| Perawat       | 1          | 4               | 4                | 7                | 5          |
| PUK           | 6          | 4               | 5                | 8                | 8          |
| Jenang        | 4          | 3               | 4                | 15               | 7          |
| Juru Masak    | 7          | 3               | 15               | 30               | 20         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>35</b>  | <b>67</b>       | <b>147</b>       | <b>190</b>       | <b>154</b> |

Sumber: Annual Report PT PELNI (Persero), 2024

Dari serangkaian proses rekrutmen dan seleksi hanya 35 orang yang sangat sesuai kompetensi dan memiliki keahlian di bidangnya, 67 orang

dipertimbangkan dan 147 orang tidak disarankan karena tidak sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan.

Hal itu menandakan bahwasanya kualitas pegawai laut baru masih kurang sehingga belum siap untuk memasuki dunia kerja. Seharusnya ketika memiliki sertifikat kepelautan pegawai laut baru sudah siap untuk bekerja karena sertifikat kepelautan ini menjadi suatu bukti resmi yang menunjukkan bahwa seseorang telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bidangnya. Mengenai sertifikat kepelautan ini sebagaimana diatur dalam *Standards Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers* (STCW), 1978 dan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga yang mengharuskan pegawai laut memiliki sertifikat kepelautan tertentu sesuai posisi atau jabatan di atas kapal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemilikan Sertifikat Kepelautan Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai laut Baru di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero)”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran keahlian/kompetensi yang dimiliki pegawai laut baru di PT PELNI (Persero)?
2. Bagaimana gambaran kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero)?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran keahlian/kompetensi yang dimiliki pegawai laut baru di PT PELNI (Persero).
2. Untuk mengetahui gambaran kesiapan kerja pegawai laut baru di PT

PELNI (Persero).

3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif/negatif dan signifikan antara kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero).

#### **1.4 Signifikansi Penelitian**

Dari penelitian ini akan signifikansi atau bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Penulis, penelitian ini sebagai salah satu tambahan wawasan/ilmu pengetahuan, rujukan atau acuan untuk penelitian berikutnya.
2. Perusahaan, yaitu PT PELNI (Persero) sebagai bahan literatur mengenai pengaruh kepemilikan sertifikat kepelautan terhadap kesiapan kerja pegawai laut baru di PT PELNI (Persero). Sehingga bisa menjadi bahan evaluasi dalam membuat kebijakan dan strategi lebih baik kedepannya.
3. Perguruan Tinggi, sebagai salah satu bahan bacaan atau referensi bagi semua pihak mengenai pengembangan atau peningkatan SDM secara umumnya dan bagi Pegawai laut pada khususnya.