BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayaran merupakan suatu bagian dari sarana transportasi laut yang sangat strategis bagi dunia maritim sebab permukaan air yang datar dan tidak banyak terjadi rintangan alam dan juga 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 (Wiyono & Kuncowati, 2022). Sarana transportasi laut ini tidak dapat dipisahkan dengan bagian sarana transportasi lain karena kemampuannya dalam menghadapi perubahan ke depan memiliki karakteristik yang mampu melakukan pengangkutan secara massal. Hal ini dapat menghubungkan wilayah satu dengan lainnya melalui perairan, sehingga potensinya kuat untuk dikembangkan untuk menunjang perekonomian nasional demi kesejahteraan masyarakat.

Dalam perusahaan pelayaran memiliki tujuan yang memperoleh keuntungan yang sebesar besarnya. Hal ini mampu direalisasikan melalui produktivitas kerja dari perusahaan pelayaran yang terus dikembangkan dalam pelayanannya pada sektor maritim melalui perindustrian nasional yang melibatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi serta pemenuhan dalam penyediaan lapangan pekerjaan (Setiawan & Sudja, 2021).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas terlahir dari proses pelatihan dan pengembangan yang bermutu. Dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus diakui sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memahami dan mengetahu kebutuhan

karyawan, karena karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan mencari dan memelihara Sumber Daya Manusia yang unggul dan mampu bersaing. Untuk mampu bersaing dengan segala perkembangan yang ada, maka perlu adanya rangsangan atau dorongan agar karyawan mampu bekerja dengan baik (Amanto et al., 2023).

Seiring dengan berjalannya waktu, Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam proses mengembangkan industri maritim nasional yang harus dikelola dan dikembangkan agar tercapai tujuan yang diharapkan oleh setiap perusahaan pelayaran, yaitu pelaut yang tangguh, unggul, dan berdaya saing tinggi. Pelaut atau awak kapal merupakan suatu profesi yang menjadi aset berharga Sumber Daya Manusia yang penting bagi perusahaan pelayaran dalam mengendalikan, mengoperasikan dan bekerja diatas kapal selama kapal berlayar di laut dari satu Pelabuhan ke Pelabuhan lainnya. Kru juga disebut dengan istilah awak kapal. Awak kapal Adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum pada buku sijil (Potto et al., 2022).

PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau merupakan perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak dibidang transportasi pelayaran sebagai *ship owner* yaitu pemilik kapal tunda *(tugboat)* dan tongkang *(barge)* yang di *charter* oleh PT Dian Ciptamas Agung serta bekerja sama dengan PT Berau Coal sebagai pemilik muatan. Pt Kartika Samudra Adijaya menyediakan distribusi Batubara dalam bentuk tongkang *(barge)* yang ditarik oleh kapal tunda *(tugboat)* dan Pelabuhan khusus *(jetty)* menuju ke *transhipment point* untuk melakukan kegiatan bongkar muat ke *mother vessel* karena *mother vessel* tidak dapat

menjangkau pelabuhan dengan alur yang sempit dan dangkal (Hanik et al., 2025).

Dalam organisasinya Perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya site Berau menerapkan kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan berfikir dan bertindak yang kompeten sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan tenaga untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kualitas Perusahaan adalah memiliki Sumber Daya Manusia yang professional dan berkualitas (Aries M. P & Suhartono, 2021).

Dalam operasionalnya PT Kartika Samudra Adijaya site Berau menerapkan prinsip prinsip untuk kapal kapal yang dimilikinya harus memiliki awak kapal yang mampu melaksanakan kinerja dengan baik sesuai apa yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam setiap aktivitasnya awak kapal memiliki tugas dan tanggungjawab dalam proses pengoperasian kapal sesuai dengan jabatannya diatas kapal selama kapal berlayar. Menandakan tugas seorang awak kapal tidaklah mudah dalam mengambil risiko yang sangat besar selama berlayar karena berhubungan dengan keselamatan awak kapal lainnya yang berada diatas kapal, keselamatan muatan yang dibawa, keselamatan kapal itu sendiri (Yusnidah et al., 2024).

Oleh karena itu pengembangan keahlian dari awak kapal menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) ini adalah salah satu faktor dalam keberhasilan pihak Perusahaan pelayaran disektor industri maritim. Pt Kartika Samudra Adijaya salah satu perusahaan yang mengurus Sumber Daya Manusia dalam pengawakan kapal yang ditangani oleh devisi crewing. Devisi *crewing* telah membuat rencana pergantian untuk awak kapal diatas kapal yang sesuai dengan PKL yang dimiliki awak kapal yang *on board* selama enam bulan atau satu tahun sekali. Rencana pergantian crew yang telah dibuat kebanyakan

mengambil dari *ex-crew* atau dari kru site lain yang dimutasi karena lebih dipercaya oleh perusahaan karena mereka lebih memahami kondisi dan keadaan kapal di banding harus merekrut kru baru, sedangkan untuk merekrut kru baru harus mencari yang sesuai dengan *crew* yang akan *sign-off* dengan kriteria dan kelengkapan dokumen sesuai dengan permintaan dari Perusahaan (Hanik et al., 2023). Akan tetapi dalam pelaksanaan kegiatan pergantian *crew* di PT Kartika Samudra Adijaya site Berau masih ada beberapa hambatan yang terjadi sehingga proses pergantian crew berjalan tidak optimal.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan praktik darat di PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau, Perusahaan harus menyeleksi faktor faktor yang akan berdampak pada proses pergantian crew. Sehubung dengan kejadian tersebut dan banyak ditemukan hambatan dan dampak yang terjadi saat pergantian *crew* , maka penulis tertarik dan membuat penelitian dengan judul **"Analisis Dampak Pergantian Kru Kapal Terhadap Kinerja Operasional Pada PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau"**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai dampak dari pergantian kru kapal terhadap kinerja operasional. Maka dapat dikemukakan bahwa rumusan masalah yang perlu diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pergantian kru kapal pada PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau?
2. Apa saja dampak positif dari pergantian kru kapal secara tepat waktu dan apa dampak negatif dari keterlambatan pergantian kru kapal terhadap kinerja operasional PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk memperoleh data atau informasi. Adapun tujuan pada skripsi ini diantara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis proses pergantian kru kapal pada PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau.
2. Untuk mengetahui dampak positif dari pergantian kru kapal secara tepat waktu dan dampak negatif dari keterlambatan pergantian kru kapal terhadap kinerja operasional PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian selalu menyajikan materi dan informasi yang akurat, karena diharapkan penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi Perusahaan, para pembaca, masyarakat dan bagi peneliti secara pribadi. Maka dari itu, peneliti berharap penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoris
   a. Dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan sumber daya manusia dibidang pelayaran, dijadikan sebagai refensi bagi mahasiswa atau peneliti yang memperlajari terkait dampak positif dan negatif dari pergantian kru kapal dengan kinerja operasional perusahaan pelayaran.
   b. Temuan penelitian mengenai manajemen maritim, terutama dalam operasional perusahaan pelayaran nasional diwilayah terpencil seperti site Berau.
2. Manfaat praktis
   a. Dapat digunakan sebagai masukkan untuk PT Kartika Samudra Adijaya guna evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan pergantian kru kapal yang ditetepkan.

b. Sebagai bahan masukkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja operasional dan acuan untuk memperbaiki proses perencanaan pergantian kru nya.