BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberlangsungan dan kinerja operasional perusahaan jasa, khususnya pada sektor transportasi laut yang memiliki karakteristik kerja berisiko tinggi, bersifat dinamis, serta menuntut ketepatan prosedur dan koordinasi yang kuat antardivisi Abdul Rahman, A. (2024). Dalam perusahaan pelayaran dan jasa penunjang angkutan laut, kinerja SDM tidak hanya berpengaruh terhadap efisiensi internal perusahaan, tetapi juga berkaitan langsung dengan keselamatan pelayaran, kepatuhan terhadap regulasi, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa Rahman, A. (2024). Oleh karena itu, keberadaan SDM yang memiliki kinerja optimal menjadi prasyarat utama bagi tercapainya tujuan operasional dan keberlanjutan perusahaan.

Dalam praktiknya, berbagai perusahaan pelayaran masih menghadapi permasalahan terkait kinerja SDM, seperti ketidaksesuaian tugas yang dijalankan sehingga menyebabkan tingginya beban kerja akibat keterbatasan jumlah tenaga kerja, ketidakteraturan jam kerja, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja Neksen, dkk (2021). Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya potensi kesalahan administratif maupun operasional, serta terhambatnya pencapaian target perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja SDM tidak dapat dilepaskan dari bagaimana perusahaan mengelola pembagian kerja, pengawasan, dan dukungan organisasi secara menyeluruh.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin sebagai salah satu perusahaan transportasi laut

yang berperan penting dalam mendukung kegiatan distribusi batubara. Perusahaan ini mengoperasikan armada *tug boat* dan tongkang dengan intensitas operasional yang tinggi dan berkesinambungan. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman praktik lapangan selama setahun Agustus 2024 sampai dengan Juli 2025, terlihat adanya permasalahan kinerja SDM yang ditandai dengan keterbatasan jumlah tenaga kerja pada beberapa divisi, Kondisi ini menyebabkan adanya posisi atau divisi tertentu yang tidak terisi secara optimal, seperti pada bagian *crewing* dan logistik, sehingga tugas dan tanggung jawab pada divisi tersebut harus dirangkap oleh karyawan dari divisi lain. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi strategis perusahaan, seperti pengelolaan dokumen kapal, kegiatan operasional bongkar muat, serta administrasi keagenan kapal. Dengan demikian, peningkatan kinerja SDM menjadi isu strategis yang tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan.

Urgensi penelitian ini semakin menguat apabila dikaitkan dengan perkembangan industri transportasi laut yang semakin kompetitif dan diatur secara ketat. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa subsektor transportasi dan pergudangan mengalami dinamika kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Selain itu, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia menegaskan bahwa rendahnya produktivitas dan kompetensi SDM maritim masih menjadi salah satu kendala utama dalam meningkatkan daya saing industri pelayaran nasional. Data tersebut tidak hanya menunjukkan keberadaan permasalahan, tetapi juga mengindikasikan adanya pola ketimpangan antara kompleksitas tuntutan operasional dengan kesiapan kinerja SDM di lapangan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas kinerja dan pengembangan SDM di sektor transportasi dan maritim. Pelatihan dan

pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan pelayaran, namun penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek pelatihan formal dan belum mengkaji secara mendalam permasalahan beban kerja dan distribusi tugas. Barasa et al. (2023) menyimpulkan bahwa lemahnya sistem manajemen kinerja menjadi salah satu penyebab rendahnya produktivitas SDM pada industri jasa logistik, tetapi penelitian ini bersifat makro dan belum menyentuh kondisi spesifik perusahaan berbasis *Site* operasional. Sementara itu, adi menunjukkan bahwa tekanan kerja dan kekurangan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja dan kepuasan kerja, namun konteks penelitian dilakukan pada sektor non-maritim sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kompleksitas operasional perusahaan pelayaran.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam penelitian dengan judul analisis peningkatan kinerja SDM pada PT. Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menuangkan rumusan masalah yaitu bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) pada PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada tujuan yang hendak penulis capai, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui bagaimana upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) pada PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin dalam mendukung kelancaran operasional Perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor transportasi laut. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai kinerja SDM dengan menambahkan pemahaman empiris tentang bagaimana upaya peningkatan kinerja SDM diterapkan dalam konteks perusahaan pelayaran berbasis *Site* operasional. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan pendekatan dan konteks yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Kartika Samudra Adijaya *Site* Batulicin sebagai bahan evaluasi terhadap kondisi kinerja SDM yang ada. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja SDM, khususnya yang berkaitan dengan pembagian kerja, pengelolaan beban kerja, dan peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas operasional, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan secara berkelanjutan.