

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar didunia yang terdiri dari 17.508 pulau, letak geografis ini memberikan peluang terhadap pengembangan dan perencanaan yang strategi dalam mengembangkan usaha kepelabuhanan. Dalam era persaingan dibidang transportasi semakin kompetitif dengan mengacu pada sistem transportasi global sebagai regulator tentunya mempunyai perencanaan dan persiapan yang strategis dalam menghadapi persaingan dengan mengedepankan perencanaan yang matang untuk masa yang akan datang. Sebagai negara maritim, peranan angkutan laut sangat penting bagi kehidupan sosial ekonomi penduduknya. Faktor ekonomis yang dikehendaki adalah agar dalam sektor transportasi laut harus dicapai, antara lain bentuk-bentuk; unitasi muatan atau muatan curah, bentuk kapal yang cocok dengan jenis muatan yang diangkut ataupun perlengkapan peralatan bongkar muat yang memadai. Hal ini dapat dicapai bila perencanaan dan perancangan pelabuhan dapat didekati dengan teknologi yang tepat dan operasional pelabuhan didukung oleh sarana dan prasana yang baik (Gultom, 2017: 420).

Peran penting dan strategis suatu pelabuhan dalam aktivitasnya sangat besar disumbangkan bagi pertumbuhan industri, ekonomi dan perdagangan serta merupakan bidang usaha yang memberikan kontribusi bagi pembangunan

ekonomi nasional. Hal ini membawa konsekuensi terhadap pengelolaan bidang usaha pelabuhan agar pengoperasiannya dapat dilakukan secara efektif, efisien dan profesional sehingga pelayanan pelabuhan menjadi lancar, aman, dan cepat dengan biaya yang terjangkau. Pelayanan yang diberikan oleh pelabuhan adalah pelayanan terhadap kapal dan terhadap muatan yaitu barang dan penumpang. Pelabuhan sebagai bagian dari mata rantai transportasi laut berfungsi sebagai tempat pertemuan (*interface*) dua moda angkutan atau lebih serta interface berbagai kepentingan yang saling terkait.

Sektor transportasi laut yang sangat diminati oleh Pasar Internasional dan Domestik guna pengangkutan yang efektif dan efisien dalam arti aman, murah, lancar, cepat, mudah, teratur dan nyaman. Hal ini dapat dicapai bila perencanaan dan perancangan pelabuhan dapat didekati dengan teknologi yang tepat dan operasional pelabuhan didukung oleh sarana, prasarana serta sumber daya yang baik. Pelayanan yang diberikan oleh pelabuhan adalah pelayanan terhadap kapal dan terhadap muatan yaitu barang dan penumpang.

Sesuai dengan Undang-undang No 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, bahwa terdapat wilayah yang ditetapkan sebagai perairan wajib pandu, yaitu wilayah perairan yang karena kondisi perairannya mewajibkan dilakukan pemanduan kepada kapal yang melayarinya. Salah satu unsur dalam pelayanan kegiatan pemanduan adalah penyediaan Kapal Tunda, kapal jenis khusus yang digunakan untuk menarik atau mendorong kapal di pelabuhan, laut lepas atau melalui sungai atau terusan. Kapal tunda digunakan pula untuk menarik tongkang, kapal rusak dan peralatan lainnya. Kapal tunda mempunyai fungsi yang sangat

penting di pelabuhan, yaitu membantu kapal-kapal dengan ukuran besar untuk bersandar di pelabuhan. Hal ini dikarenakan kapal dengan ukuran besar sulit untuk bermanuver di wilayah pelabuhan.

PT Pelindo Marine Service atau biasa disebut PT PMS ini merupakan anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang bergerak dibidang perkapalan. Dengan salah satu usahanya bergerak dalam bidang penyediaan Kapal Tunda diharapkan dapat menjadi perusahaan jasa perkapalan dengan pelayanan prima kepada pengguna jasa baik di dalam negeri maupun nantinya bisa bersaing di kancah internasional. Armada Kapal yang dioperasikan dapat ditampilkan dalam Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Wilayah Operasi Armada Kapal

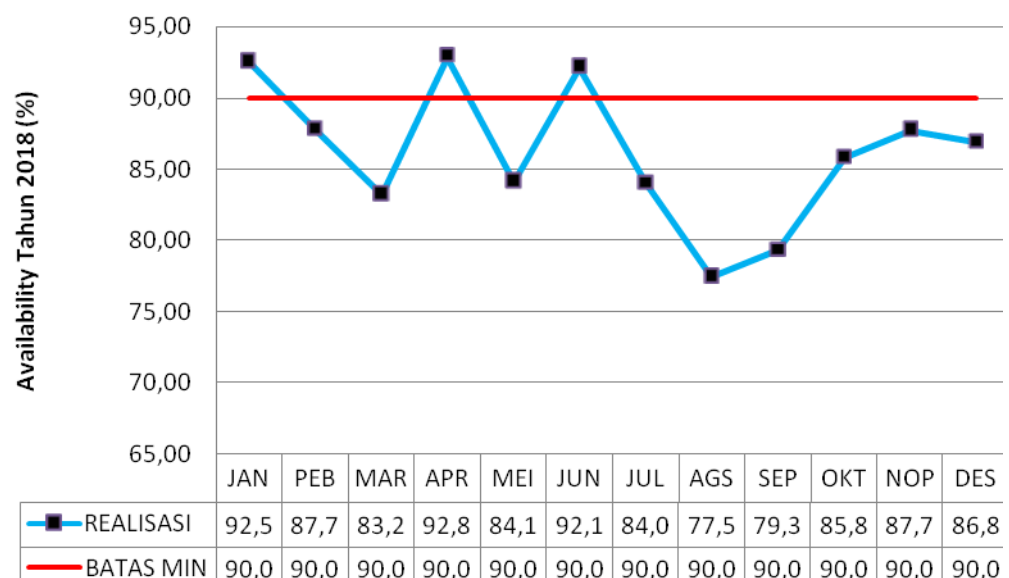
Wilayah	Jenis Kapal	Jumlah (Unit)
Tanjung Perak Surabaya	Kapal Pandu	16
Tanjung Emas Semarang	Kapal Tunda	3
Tanjung Intan Cilacap	Kapal Tunda	3
Benoa Bali	Kapal Tunda	2
Lembar NTB	Kapal Tunda	1
Tenau Kupang	Kapal Tunda	1
Banjarmasin & Bunati	Kapal Tunda	2
Sampit & Kumai	Kapal Tunda	1
Kotabaru	Kapal Tunda	4
Mekar Putih Pulau Laut	Kapal Tunda	4
Sangatta	Kapal Tunda	2

Sumber: Data Operasional diambil 1 Pebruari 2019

Sebagaimana Tabel 1.1 di atas bahwa Kapal Tunda yang dioperasikan sebanyak 39 unit dan tersebar dalam 11 wilayah, monitoring pelaksanaan pekerjaan harus dilaksanakan secara intensif terlebih jasa usaha perkapalan adalah bidang usaha yang harus beroperasi selama 24 jam dan merupakan aset berharga miliaran rupiah, maka selayaknya dapat memberikan keuntungan maksimal bagi

Perusahaan dengan terkendalinya *Availability*/kesiapan kapal saat akan digunakan oleh pengguna jasa.

Namun selama Tahun 2018 masih terdapat *Availability* Kapal Tunda berada dibawah batas minimum yang ditetapkan oleh pengguna jasa. Menurunnya nilai *Availability* ini dapat dipengaruhi bermacam-macam penyebab, antara lain: faktor internal sumber daya manusia dan eksternal terkait ketersediaan barang/suku cadang dipasaran. Adapun Grafik *Availability*/Kesiapan Kapal Tunda dapat digambarkan pada gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1 *Availability* Kapal Tunda Tahun 2018
Sumber: Data Operasional diambil 1 Pebruari 2019

Dengan melihat Gambar 1.1 di atas dapat digambarkan bahwa adanya penurunan nilai *Availability* Kapal Tunda dari yang ditetapkan oleh pengguna jasa sebesar 90%. Dengan melihat adanya penurunan ini maka perlunya mengkaji permasalahan terkait kinerja sumber daya manusia demi tercapainya tujuan

organisasi. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work life (QWL)*.

Dengan melihat dari segi Sumber Daya Manusia dalam hal ini awak kapal sebagai operator, maka perlunya mengkaji lebih mendalam bagaimana kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)*. Faktor-faktor kualitas kehidupan kerja tersebut bertujuan untuk kepuasan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja. Dengan adanya pemenuhan kepuasan kerja dari faktor kualitas kehidupan kerja akan tumbuh komitmen dalam diri awak kapal terhadap perusahaan sehingga nantinya akan merasa ikut memiliki perusahaan tersebut serta akan mencurahkan segala kemampuannya untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. perkembangan perusahaan akan diimbangi dengan meningkatnya kinerja awak kapal. Peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana dapat merubah suasana kerja agar secara teknis dan manusiawi agar para pelaku organisasi dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Saat ini pemimpin diharapkan bisa menerapkan efektif dan efisiensi guna kemajuan organisasinya agar bisa menjaga kelangsungan hidup. Bagaimana mempertahankan sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun

keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan (Ruhyaningtias, 2013: 100).

Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting yang mendukung terciptanya komitmen awak kapal pada organisasi atau perusahaan. Apabila perusahaan mengabaikan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, maka pada awak kapal tidak akan terbentuk sikap komitmen yang tinggi pada perusahaan karena merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak memberikan kepuasan sehingga karyawan cenderung seenaknya dalam bekerja dan otomatis kualitas kerja akan menurun yang nantinya dapat merugikan pihak perusahaan tersebut. Oleh karena itu komitmen organisasi dari awak kapal merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja itu sendiri karena komitmen organisasi menggambarkan suatu keadaan dimana awak kapal memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan dalam Nurandini & Lataruva, 2014: 2).

Ada empat dimensi yang dapat dijadikan analisa dalam meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja awak kapal tunda di Perusahaan yaitu Imbalan Gaji,

Pengembangan Individu, Pengawasan, Partisipasi dan Pengakuan & Manfaat. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi atau gaji. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakejaan “Bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuh kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”. Faktor kompensasi juga sangat penting adanya dalam suatu perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak dan adil maka akan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saputri, 2018: 2).

Di kalangan pejabat atau petugas yang mengelola sumber daya manusia sering terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Pembedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan (Siagian, 2018: 182). Akan tetapi sesungguhnya pembedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karir seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang

bersangkutan karena mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari.

Dalam setiap proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aspek partisipasi karyawan secara aktif sangatlah penting, baik terlibat sebagai objek maupun sebagai subjek karena tanpa partisipasi karyawan, maka pembangunan tidak dapat dikatakan berhasil. Pembangunan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar karyawan mempunyai ketrampilan dan pengetahuan untuk mengelola setiap potensi yang ada di dalam dirinya sendiri. Sehubungan dengan hal tersebut, maka indikator utama keberhasilan dalam setiap proses pembangunan sumber daya manusia yaitu seberapa besar partisipasi karyawan dalam pembangunan sumber daya manusia, baik terlibat sebagai objek maupun terlibat sebagai subjek dari pembangunan. Semakin besar partisipasi dari karyawan dalam kegiatan pembangunan sumber daya manusia, maka pembangunan pembangunan sumber daya manusia semakin baik. Dalam hal ini juga harus dipahami bahwa pelibatan karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan pembangunan sumber daya manusia bukan sekedar untuk pemberian kesempatan agar mereka tidak melakukan tindakan-tindakan yang menghambat pembangunan, akan tetapi harus dilandasi bahwa karyawan mempunyai hak dan kewajiban, serta mempunyai kemampuan untuk menentukan arah pembangunan sumber daya manusia dalam organisasi guna meningkatkan mutu hidupnya (Milla & Suprojo, 2016: 18).

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen dalam suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu

kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Suatu organisasi juga memiliki perancangan proses pengawasan, yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau direncanakan. Untuk menjalankan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat bantu manajerial dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki. Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. Karena pengawasan bertujuan untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu (Sigar dkk, 2018: 54).

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia (Faustion dalam Almasri, 2016: 4). MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan

menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Iskandar, 2018: 24).

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja pekerja yang sudah ada dalam mencapai tujuan sebagai bagian komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang dimaksud adalah kondisi atau hal yang diinginkan seperti apa agar kerja awak kapal dapat produktif dan memperoleh hasil sesuai dengan tujuan perusahaan dalam rangka meningkatkan availability Kapal Tunda.

Oleh karena itu akan dilakukan penelitian tentang faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang dinilai dari Imbalan gaji, Pengembangan Individu, Partisipasi, Pengawasan dan Pengakuan & Manfaat, dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional Awak Kapal Tunda di PT Pelindo Marine Service.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang meliputi imbalan gaji, pengembangan individu, partisipasi, pengawasan dan pengakuan & manfaat, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional awak kapal tunda di PT Pelindo Marine Service?

2. Diantara faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang meliputi imbalan imbalan gaji, pengembangan individu, partisipasi, pengawasan dan pengakuan & manfaat, manakah faktor kualitas kehidupan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional awak kapal tunda di PT Pelindo Marine Service?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor kualitas kehidupan kerja meliputi imbalan gaji, pengembangan individu, partisipasi, pengawasan dan pengakuan & manfaat secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional awak kapal tunda di PT Pelindo Marine Service.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang meliputi imbalan gaji, pengembangan individu, partisipasi, pengawasan, partisipasi dan pengakuan & manfaat yang secara signifikan mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional awak kapal tunda di PT Pelindo Marine Service.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menjadi salah satu pengalaman berharga serta menyerap pengalaman tersebut untuk bisa digunakan baik dalam dunia kerja ataupun sosial masyarakat. Juga dapat menambah ilmu pengetahuan secara akademis dengan cara memadukan antara teori yang didapatkan selama masa pendidikan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Instansi

Sebagai masukan kepada PT Pelindo Marine Service tentang kualitas hidup kerja Awak Kapal. Serta sebagai sumbangan pikiran yang bersifat konstruktif, sehingga mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Untuk menjadi salah satu sumber kajian bagi kalangan mahasiswa, baik sebagai bahan materi perkuliahan maupun untuk kepentingan penelitian yang pokok kajiannya ada kesamaan atau akan ada tindaklanjut dari penelitian ini.