

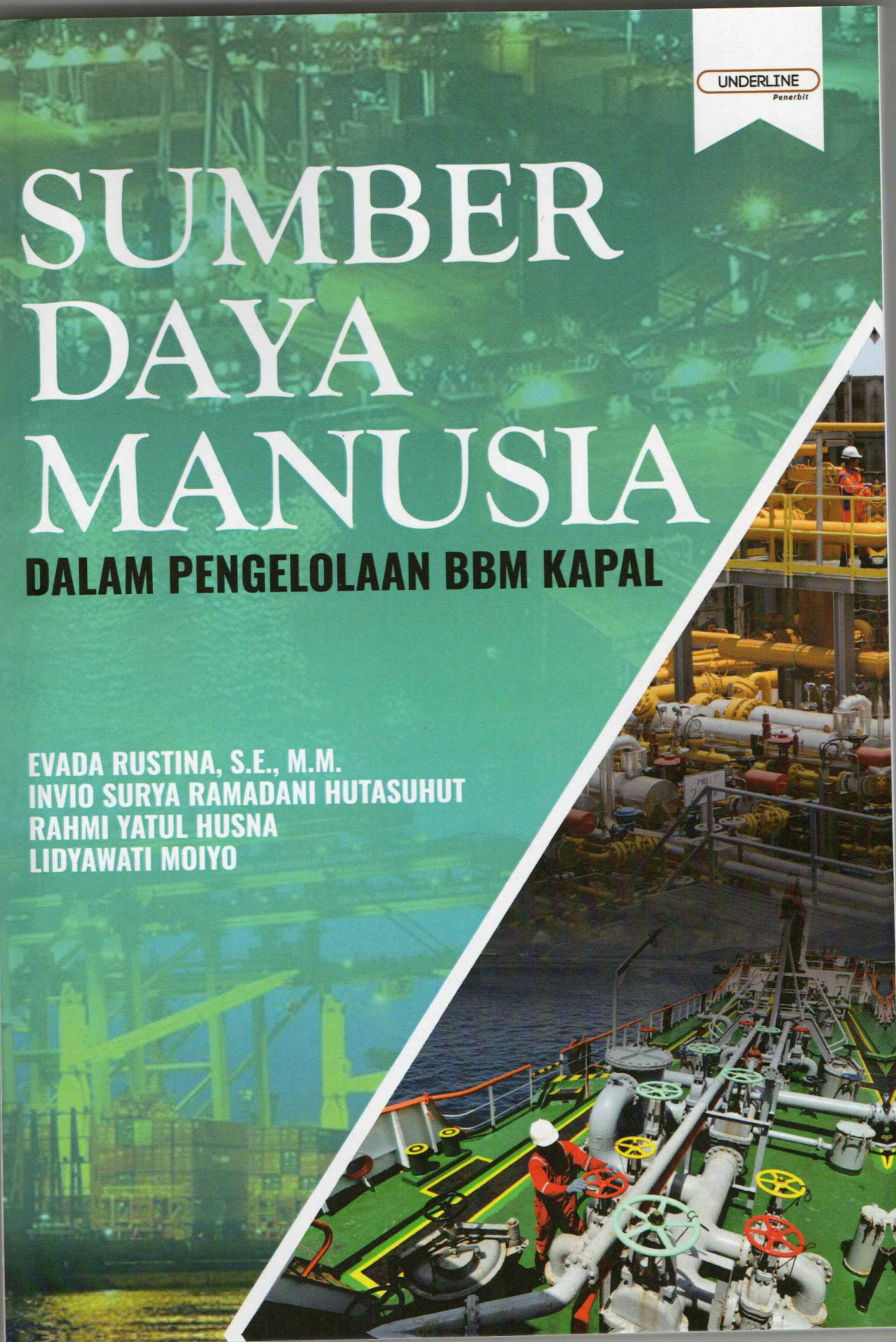
UNDERLINE

Penerbit

SUMBER DAYA MANUSIA

DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL

EVADA RUSTINA, S.E., M.M.
INVIO SURYA RAMADANI HUTASUHUT
RAHMI YATUL HUSNA
LIDYAWATI MOIYO



SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL

Penulis:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Invio Surya Ramadani Hutasuhut
Lidyawati Moiyo
Rahmi Yatul Husna

Editor:

Dwi Suci Lestariana

Layout: Tim Penerbit Underline
Design Kover: Tim Penerbit Underline
Ukuran buku: 15,5 cm × 23 cm, 223 Halaman

ISBN: 978-623-88790-3-8

Cetak Pertama Desember 2023

Penerbit Underline

(Anggota IKAPI No.267/JTE/2023)

Srikaton, Rt.003, Rw.001, Pucangmiliran,

Tulung, Klaten, Jateng

Hp. 089520328216

Email: penerbit_underline@yahoo.com

Website: penerbitunderline.com

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

**SUMBER
DAYA
MANUSIA
DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL**

**Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
tentang Hak Cipta**

Pasal 1:

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9:

2. Pencipta atau Pengarang Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 memiliki hak ekonomi untuk melakukan a.penerbitan Ciptaan; b.Penggandaan Ciptaan dalam segala bentuknya; c.Penerjemahan Ciptaan; d.Pengadaptasian, pengaransemen, atau pentrasformasian Ciptaan; e.Pendistribusian Ciptaan atau salinan; f.Pertunjukan Ciptaan; g.Pengumuman Ciptaan; h.Komunikasi Ciptaan; dan i. Penyewaan Ciptaan.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

UNDERLINE

Penerbit

SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL

**Evada Rustina, S.E., M.M.
Invio Surya Ramadani Hutasuhut
Lidyawati Moiyo
Rahmi Yatul Husna**

SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL

Penulis:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Invio Surya Ramadani Hutasuhut
Lidyawati Moiyo
Rahmi Yatul Husna

Editor:

Dwi Suci Lestariana

Layout: Tim Penerbit Underline
Design Kover: Tim Penerbit Underline
Ukuran buku: 15,5 cm × 23 cm, 223 Halaman

ISBN: 978-623-88790-3-8

Cetak Pertama Desember 2023

Penerbit Underline
(Anggota IKAPI No.267/JTE/2023)
Srikaton, Rt.003, Rw.001, Pucangmiliran,
Tulung, Klaten, Jateng
Hp. 089520328216
Email: penerbit_underline@yahoo.com
Website: penerbitunderline.com

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan
dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Penulis ucapkan puja dan puji syukur kepada tuhan yang maha esa atas rahmatnya yang melimpah sehingga penulisan buku ini dapat diselesaikan. Selain itu, jangan lupa mengucapkan selawat dan salam kepada nabi besar Muhammad SAW, karena berkat beliau kita dapat bergerak dari kegelapan menuju jalan yang le bih terang.

Buku "Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan BBM Kapal" memiliki tujuan utama yang sangat relevan dalam konteks operasi maritim. Buku ini bertujuan untuk menyediakan pemahaman yang komprehensif tentang peran penting sumber daya manusia dalam manajemen dan pengelolaan Bahan Bakar Minyak (BBM) di kapal laut. Hal ini mencakup penjelasan peran kru kapal, perhatian terhadap keselamatan, pengurangan dampak lingkungan, dan pemahaman regulasi yang berlaku. Selain itu, buku ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran para pihak yang terlibat tentang pentingnya tugas mereka dalam pengelolaan BBM, dengan tujuan akhir meningkatkan efisiensi operasional kapal dan menjaga lingkungan laut dan pantai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat krusial dalam pengelolaan bahan bakar minyak (BBM) di kapal. Buku ini hadir dengan tujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai peran penting sumber daya manusia dalam menjaga, mengelola, dan memaksimalkan efisiensi penggunaan BBM dalam operasi kapal. Pada era ketika keberlanjutan dan efisiensi energi menjadi isu global yang semakin mendesak, pengelolaan BBM di kapal bukanlah perkara sepele. Diperlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek teknis dan manajerial, sekaligus

keterampilan yang kuat dalam mengelola tim manusia yang terlibat dalam proses ini.

Penyusunan buku ini tidak mungkin terwujud tanpa kontribusi berbagai pihak yang telah berperan dalam proses penelitian, penulisan, dan pengembangan. Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua penulis, pakar, dan praktisi yang telah memberikan waktunya untuk berbagi pengetahuan mereka. Terima kasih juga kepada penerbit kami yang telah mendukung dan mendorong kelahiran buku ini. Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi yang berharga dan inspiratif bagi para pelaut, insinyur, pengelola kapal, akademisi, dan semua yang tertarik pada peran sumber daya manusia dalam pengelolaan BBM kapal. Selamat menikmati pembacaan, dan semoga buku ini memberikan manfaat yang besar dalam upaya meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasi maritim di masa depan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB 1	
PENTINGNYA KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI	1
A. Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	1
B. Faktor-faktor Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi	12
BAB 2	
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM USAHA JASA TERKAIT PERAIRAN	44
A. Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia	44
B. Perencanaan Kompetensi Sumber Daya Manusia	46
C. Pengembangan Kompetensi SDM dalam Usaha Jasa Terkait Perairan di Indonesia	50
D. Dampak Peningkatan Upah Buruh terhadap Kompetensi SDM dalam Usaha Jasa Terkait Perairan	57
BAB 3	
APLIKASI MARITIM PEMANTAUAN KAPAL	62
A. Marine Operation Monitoring	62
B. <i>Integrated Marine Information System (IMAIS)</i>	78
BAB 4	
TRANSPORTASI LAUT	86
A. Transportasi Laut	86
B. Kapal P/D & T/D	99
BAB 5	
PENGELOLAAN BBM KAPAL	121
A. Pentingnya Pengelolaan Bahan Bakar Kapal	121
B. Pengelolaan Bahan Bakar Minyak Kapal	127

BAB 6	
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA	
PENGELOLAAN BBM	138
A. Pentingnya Pemenuhan Kualifikasi Sumber Daya Manusia Pengelolaan BBM	138
B. Kompetensi Pengelolaan Bahan Bakar Minyak Kapal	145
BAB 7	
PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN	159
A. Permasalahan Yang Sering Terjadi	159
B. Pencegahan dan Penanggulangan	170
BAB 8	
GREEN PORT	181
A. Deskripsi <i>Green Port</i>	181
B. Isu Terkini <i>Green Port</i>	195
BAB 9	
PENGARUH GREEN PORT PADA PELABUHAN	201
A. Keberlanjutan Lingkungan di Pelabuhan dengan <i>Green Port</i>	201
B. Dampak Sosial dan Ekonomi Port Green pada Pelabuhan	204
BAB 10	
KESIMPULAN DARI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL	208
DAFTAR PUSTAKA	210
GLOSARIUM	214
INDEKS	221
PROFIL PENULIS	224



PENTINGNYA KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

A. Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi. SDM terdiri dari individu-individu yang bekerja dalam organisasi dan berperan sebagai perencana serta pelaksana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. (Siregar, 2022) Oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap SDM, baik dalam hal ketersediaan maupun kompetensi mereka, memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kompetensi SDM menjadi semakin penting, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat, seperti dalam *period one touch one service*. Organisasi perlu memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan, tetapi juga kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. SDM dapat menjadi solusi yang efektif. Ini adalah tindakan yang cerdas untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM organisasi. Kesimpulannya, SDM merupakan aset yang sangat berharga dalam setiap organisasi. Pengelolaan SDM yang baik, termasuk pengembangan kompetensi dan adaptabilitas, akan menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berubah di dunia bisnis dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kontribusi dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kompetensi SDM sangat penting:



Kinerja Organisasi yang Lebih Baik

Gambar 1. 1 Alasan Kompetensi SDM Sangat Penting

1. Kinerja Organisasi yang Lebih Baik

Sumber daya manusia yang kompeten cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang lebih baik dapat dicapai melalui berbagai faktor, salah satunya adalah memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Berikut ini adalah penjelasan lebih lengkap mengenai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja organisasi yang lebih baik:

a. Pengetahuan dan Keterampilan

Sumber daya manusia yang kompeten memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka telah menerima pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tugas yang mereka tangani selain itu, mereka juga memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam situasi nyata dan keterampilan ini meliputi keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka.

b. Produktivitas yang Tinggi

Karyawan yang kompeten cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif karena pemahaman mendalam tentang pekerjaan mereka dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang kompeten juga memungkinkan mereka untuk mengatasi isu yang kemungkinan terjadi ketika pelaksanaan tanggung jawab.

c. Kualitas Kerja yang Lebih Tinggi

Karyawan yang kompeten memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi dan mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang standar kualitas yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka dan dengan demikian, organisasi akan menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan.

d. Inovasi dan Pengembangan

Sumber daya manusia yang kompeten juga dapat berkontribusi pada inovasi dan pengembangan di dalam organisasi dan mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang industri dan pasar, sehingga dapat memberikan ide-ide baru untuk perbaikan dan pengembangan produk atau layanan selanjutnya mereka juga mungkin memiliki kemampuan untuk memimpin proyek-proyek inovasi yang dapat membantu organisasi tetap kompetitif di pasar.

e. Pemecahan Masalah yang Lebih Cepat

Karyawan yang kompeten memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat dan mereka dapat menganalisis situasi dengan baik, membuat keputusan yang tepat dan bertindak dengan cepat. Serta hal ini dapat menghindari kerugian waktu dan sumber daya yang disebabkan oleh masalah yang tidak diselesaikan dengan baik.

Dalam kesimpulan, sumber daya manusia yang kompeten sangat penting untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Mereka memberikan kontribusi yang signifikan melalui produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, inovasi,

pemecahan masalah yang cepat, kepuasan karyawan, dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus berinvestasi dalam pengembangan dan pemeliharaan kompetensi sumber daya manusia sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka.(Siregar, 2022)

2. Inovasi dan Kreativitas

Sumber daya manusia yang kompeten memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Mereka dapat mengidentifikasi masalah, menciptakan solusi baru, dan membantu organisasi tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Inovasi dan kreativitas adalah dua konsep yang saling terkait dan sangat penting dalam dunia bisnis dan pengembangan sumber daya manusia. Mereka mencerminkan kemampuan individu dan organisasi untuk berpikir di luar kotak, menghasilkan ide-ide baru, dan menerapkan perubahan yang diperlukan untuk tetap kompetitif. Di bawah ini adalah penjelasan lebih lanjut tentang inovasi dan kreativitas dalam konteks sumber daya manusia yang kompeten:

a. Inovasi

Inovasi adalah proses menciptakan atau mengadopsi ide, produk, atau layanan baru yang memiliki nilai tambah bagi organisasi atau masyarakat. Inovasi tidak hanya melibatkan pengembangan produk fisik, tetapi juga dapat berlaku untuk proses, model bisnis, atau strategi organisasi dan sumber daya manusia yang kompeten dapat berperan penting dalam mendorong inovasi dalam organisasi serta mereka mampu merancang, menguji, dan menerapkan ide-ide baru secara efektif selanjutnya inovasi dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan daya saing organisasi, mengidentifikasi peluang baru, dan mengatasi tantangan yang ada di pasar.

b. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan berbeda dari yang biasanya. Ini melibatkan pemikiran di luar batasan konvensional, bermain dengan ide-ide,

dan mengeksplorasi berbagai sudut pandang dan sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kreativitas tinggi mungkin memiliki kepekaan terhadap masalah, kemampuan berimajinasi, dan keberanian untuk mengemukakan ide-ide yang berani selanjutnya kreativitas adalah elemen kunci dalam proses inovasi, karena ide-ide kreatif menjadi bahan mentah bagi inovasi yang lebih besar.

c. Peran Sumber Daya Manusia yang Kompeten

Sumber daya manusia yang kompeten memiliki tanggung jawab penting dalam memfasilitasi inovasi dan kreativitas di dalam organisasi dan mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide dan berpikir kreatif serta mereka juga dapat mengidentifikasi dan mengembangkan individu yang memiliki potensi kreatif, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kreatif, dan merancang sistem penghargaan yang mendorong kontribusi kreatif selanjutnya sumber daya manusia yang kompeten dapat berkolaborasi dengan berbagai departemen dalam organisasi untuk memastikan bahwa ide-ide inovatif diimplementasikan dengan sukses.

d. Pentingnya Inovasi dan Kreativitas

Dalam dunia bisnis yang berubah-ubah, inovasi dan kreativitas adalah faktor kunci untuk tetap relevan dan bersaing. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan cepat dan terus-menerus memperbarui produk, layanan, dan proses mereka akan memiliki keunggulan kompetitif dan inovasi dan kreativitas juga dapat membantu organisasi mengatasi tantangan yang datang, mengeksplorasi peluang pasar baru, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dalam rangka mencapai inovasi dan kreativitas yang berkelanjutan, organisasi perlu mendorong dan menghargai kontribusi kreatif sumber daya manusia mereka, dan sumber daya manusia yang kompeten harus terus mengembangkan kemampuan mereka dalam berpikir kreatif dan berinovasi. Ini adalah elemen

penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif.(Effendi, 2021)

3. Efisiensi Operasional

Sumber daya manusia yang terlatih dengan baik dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Mereka memahami prosedur kerja dan dapat menghindari kesalahan yang dapat menghambat operasi organisasi dan efisiensi operasional sumber daya manusia (SDM) yang terlatih dengan baik adalah salah satu pilar utama yang menopang kesuksesan sebuah organisasi. Ini dimulai dengan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM, yang memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan maksimal. Pelatihan ini mencakup aspek teknis dan non-teknis, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Pemahaman yang mendalam tentang prosedur kerja organisasi juga merupakan komponen kunci dari efisiensi operasional SDM. Dengan pemahaman ini, karyawan tahu persis bagaimana proses kerja berlangsung, apa yang diharapkan dari mereka, dan bagaimana peran mereka berdampak pada tujuan keseluruhan perusahaan. Hasilnya adalah penghindaran kebingungan, redundansi, dan ketidakjelasan dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

Selain itu, kemampuan SDM untuk memecahkan masalah dan menghindari kesalahan adalah aset berharga. Mereka dapat merespon dengan bijaksana terhadap perubahan tak terduga dan mengidentifikasi potensi kesalahan sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Dengan manajemen waktu yang efektif dan kolaborasi tim yang efisien, SDM yang terlatih dengan baik memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menghindari penundaan yang tidak perlu, dan meningkatkan koordinasi antara anggota tim.

Penting untuk diingat bahwa efisiensi operasional SDM harus dijaga secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Organisasi perlu memantau dan mengevaluasi kinerja

karyawan secara berkala dan memberikan pelatihan tambahan jika diperlukan. Dengan demikian, SDM yang terlatih dengan baik akan terus membantu organisasi mencapai tingkat efisiensi operasional yang tinggi, menghasilkan manfaat jangka panjang dalam bentuk produktivitas yang meningkat, kepuasan pelanggan yang lebih baik, dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

4. Peningkatan Layanan Pelanggan

Dalam bisnis yang berfokus pada pelanggan, SDM yang kompeten dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Mereka dapat berinteraksi dengan pelanggan dengan baik, memecahkan masalah mereka, dan menciptakan pengalaman positif dan dalam bisnis yang berfokus pada pelanggan, SDM yang kompeten memegang peran yang sangat penting. Sumber daya manusia yang kompeten adalah karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tepat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dalam konteks ini, secara lengkap mengenai bagaimana SDM yang kompeten dapat meningkatkan pelayanan pelanggan:

a. Keterampilan dan Pengetahuan

Keterampilan SDM yang kompeten memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Misalnya, dalam industri jasa, karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat berinteraksi dengan pelanggan secara efektif, sementara karyawan di industri teknologi harus memiliki keterampilan teknis yang mumpuni dan pengetahuan SDM yang kompeten memahami produk atau layanan yang ditawarkan oleh bisnis mereka dengan baik. Mereka dapat memberikan informasi yang akurat dan relevan kepada pelanggan, membantu pelanggan memahami manfaat produk atau layanan, serta menjawab pertanyaan dengan tepat.

b. Kemampuan Berinteraksi dengan Baik

Komunikasi Karyawan yang kompeten dapat berkomunikasi dengan pelanggan secara jelas dan ramah. Mereka

mendengarkan dengan baik, menjawab pertanyaan dengan sabar, dan memberikan solusi atau bantuan sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan empati SDM yang kompeten mampu memahami perasaan dan kebutuhan pelanggan. Mereka dapat merasa empati terhadap situasi pelanggan dan memberikan dukungan yang sesuai, sehingga menciptakan hubungan yang lebih baik.

c. Memecahkan Masalah

Analisis Karyawan yang kompeten memiliki kemampuan untuk menganalisis masalah pelanggan dengan cepat dan efisien. Mereka dapat mengidentifikasi akar penyebab masalah dan mencari solusi yang tepat dan kreativitas terkadang, situasi yang kompleks memerlukan pemikiran kreatif. SDM yang kompeten dapat menciptakan solusi baru yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya untuk memecahkan masalah pelanggan.

d. Menciptakan Pengalaman Positif

Pelayanan Pelanggan Karyawan yang kompeten fokus pada memberikan pelayanan pelanggan yang unggul. Mereka berusaha untuk memenuhi atau bahkan melebihi harapan pelanggan, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan serta pengelolaan Konflik Ketika ada konflik atau masalah, SDM yang kompeten dapat mengelola situasi tersebut dengan tenang dan profesional. Mereka berupaya mencapai penyelesaian yang memuaskan bagi semua pihak.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Bisnis yang berfokus pada pelanggan perlu melibatkan karyawan dalam pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Ini akan membantu SDM untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, tetap relevan dengan perkembangan industri, dan tetap kompeten dalam memberikan pelayanan pelanggan yang berkualitas.

Dalam rangka mencapai keunggulan dalam pelayanan pelanggan, bisnis perlu mengenali pentingnya SDM yang kompeten. Hal ini akan membantu mereka membangun reputasi yang baik, mempertahankan pelanggan yang setia, dan

mendapatkan rekomendasi positif dari pelanggan. Sebagai hasilnya, bisnis dapat mencapai pertumbuhan yang lebih baik dan berkelanjutan dalam jangka panjang. (Kristiyanti et al., 2023)

5. Pemimpin yang Lebih Baik

Kompetensi SDM juga diperlukan di tingkat manajerial dan kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki kompetensi yang kuat dapat menginspirasi dan memotivasi tim mereka, mengarahkan strategi organisasi, dan mengambil keputusan yang bijak dan pemimpin yang lebih baik adalah pemimpin yang mampu memimpin dengan efektif, menginspirasi, dan mencapai hasil yang signifikan. Salah satu faktor kunci yang mendukung keberhasilan seorang pemimpin adalah kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di tingkat manajerial dan kepemimpinan. Dalam konteks ini, kompetensi SDM merujuk pada kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam mengelola, mengembangkan, dan memotivasi timnya. Di bawah ini, akan dijelaskan secara lengkap tentang mengapa kompetensi SDM sangat penting di tingkat manajerial dan kepemimpinan.

a. Menginspirasi dan Memotivasi Tim

Pemimpin yang memiliki kompetensi SDM yang kuat mampu menginspirasi dan memotivasi timnya. Mereka dapat memahami kebutuhan, aspirasi, dan harapan anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kreativitas dan kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengenali prestasi individu, dan mengembangkan potensi anggota tim adalah bagian integral dari kompetensi SDM. Ini membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim.

b. Mengarahkan Strategi Organisasi

Pemimpin yang efektif harus mampu mengarahkan strategi organisasi. Kompetensi SDM membantu pemimpin dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola inisiatif strategis. Mereka juga harus bisa mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan dan mengalokasikannya dengan bijak serta pemimpin

yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang keterkaitan antara orang, proses, dan tujuan organisasi memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam mendukung visi dan misi perusahaan.

c. Mengambil Keputusan yang Bijak

Kompetensi SDM mencakup kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang bijak. Ini mencakup analisis data, pemahaman tentang konsekuensi keputusan, dan kemampuan untuk memperhitungkan berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dan pemimpin yang memiliki kompetensi SDM yang kuat juga mampu mengatasi konflik, menyelesaikan masalah, dan mengelola risiko dengan lebih baik. Mereka dapat merumuskan kebijakan dan prosedur yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

d. Membangun Tim yang Kuat

Salah satu aspek penting dari kompetensi SDM adalah kemampuan untuk membangun tim yang kuat. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi bakat, mengembangkan potensi, dan mendukung pertumbuhan profesional anggota tim dan kompetensi SDM juga mencakup kemampuan dalam mengelola keragaman di tim dan menciptakan budaya inklusif yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Dalam rangka mencapai keberhasilan sebagai pemimpin yang lebih baik, kompetensi SDM di tingkat manajerial dan kepemimpinan tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang memiliki kompetensi SDM yang kuat memiliki dampak yang lebih besar pada produktivitas tim, pencapaian tujuan organisasi, dan budaya perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM harus menjadi fokus utama dalam pengembangan kepemimpinan dan pengembangan pribadi.

6. Daya Saing Global

Dalam period globalisasi, organisasi harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. SDM yang kompeten dapat

membantu organisasi bersaing secara efektif di pasar global dan daya saing global adalah konsep yang merujuk pada kemampuan suatu organisasi atau negara untuk bersaing dengan perusahaan atau negara lain di seluruh dunia dalam pasar global yang semakin terintegrasi. Daya saing ini melibatkan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan produk atau layanan yang menarik bagi pelanggan, mempertahankan pangsa pasar, dan mencapai keunggulan kompetitif di tingkat global. Berikut ini adalah beberapa elemen yang mempengaruhi daya saing global suatu organisasi.

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) yang Kompeten: SDM yang kompeten adalah salah satu faktor kunci dalam daya saing global. Organisasi yang memiliki tim yang terampil, terlatih, dan berpengalaman luas akan memiliki keunggulan dalam inovasi, produksi, dan pemasaran produk atau layanan dan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah aspek penting untuk menjaga agar SDM tetap kompeten dan up-to-date dengan perkembangan teknologi dan tren industri.
- b. Teknologi dan Inovasi: Organisasi yang mampu mengadopsi dan memanfaatkan teknologi terkini akan memiliki keunggulan kompetitif. Ini termasuk penggunaan teknologi informasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, dan teknologi terkait lainnya dan kemampuan untuk berinovasi dan menciptakan produk atau layanan baru juga kunci dalam daya saing global.
- c. Infrastruktur: Infrastruktur yang baik, termasuk jaringan transportasi, telekomunikasi, energi, dan sistem logistik, penting untuk mendukung operasi bisnis yang efisien di tingkat global.
- d. Akses ke Pasar dan Sumber Daya: Organisasi perlu memiliki akses yang baik ke pasar global untuk menjual produk atau layanannya. Ini dapat melibatkan strategi ekspansi ke pasar baru atau kemitraan dengan pemain lokal di berbagai negara dan akses ke sumber daya seperti bahan baku, tenaga kerja, dan modal juga penting.
- e. Manajemen Strategis: Manajemen yang efektif dalam perencanaan strategi, pengambilan keputusan, pengendalian biaya, dan evaluasi

kinerja sangat diperlukan dalam konteks globalisasi dan organisasi juga perlu memiliki kemampuan untuk merespons perubahan pasar dan regulasi global dengan cepat dan fleksibel.

Dalam periode globalisasi, daya saing global bukan hanya tentang bersaing dalam hal biaya, tetapi juga tentang inovasi, kualitas, fleksibilitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat di pasar global. Organisasi yang berhasil dalam kompetisi global cenderung memiliki strategi yang komprehensif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar global yang semakin kompleks.

B. Faktor-faktor Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, kepuasan, dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Berikut penjelasan lengkap mengenai faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. (Wood & Locke, 1987)

Oleh karena itu, manajer harus memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti pengakuan, insentif, dan peluang karir. Selain motivasi, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja staf. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi dan metode komunikasi dapat mempunyai dampak yang signifikan.

1. Faktor Internal

Internal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah aspek-aspek yang terdapat dalam organisasi itu sendiri. Ketiga paragraf berikut ini akan membahas beberapa faktor internal yang dapat berdampak signifikan pada kinerja sumber daya manusia.

Pertama, budaya organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi mendorong kerjasama, inovasi, dan pengembangan diri, sumber daya manusia cenderung bekerja lebih produktif dan merasa terinspirasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, budaya yang toksik atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja dan motivasi karyawan.

Kedua, struktur organisasi adalah faktor internal lain yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Struktur organisasi mencakup bagaimana tanggung jawab, wewenang, dan tugas-tugas dibagi di seluruh organisasi. Jika struktur organisasi tidak jelas atau terlalu hierarkis, hal ini dapat menghambat kinerja sumber daya manusia dengan menciptakan hambatan komunikasi dan kendala dalam pengambilan keputusan yang efisien.

Ketiga, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga merupakan faktor internal yang sangat penting. Manajemen yang mampu mengidentifikasi bakat, mengembangkan karyawan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif akan memberikan dampak positif pada kinerja sumber daya manusia. Di sisi lain, manajemen yang tidak efektif dapat menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan karyawan, development tinggi, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal dari sumber daya manusia dalam organisasi. Selain beberapa kata kunci di atas ada beberapa factor internal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dari factor internal antara lain:



Gambar 1. 2 Faktor Internal

a. Kepemimpinan dan Manajemen

Kemampuan pemimpin dan manajemen untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi tim sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang baik adalah faktor penting. Kepemimpinan dan manajemen adalah dua peran kunci dalam organisasi yang memiliki dampak signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Mereka berperan dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, akan membahas secara rinci beberapa elemen penting yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia, yaitu gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang baik:

Tabel 1. 1 Kepemimpinan Manajemen

No	Faktor	Akibat
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengelola timnya. Berikut beberapa gaya kepemimpinan yang umum ditemui
2	Kepemimpinan Transaksional	Gaya ini berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan price atau hukuman sesuai dengan kinerja bawahan. Hal ini dapat memberikan motivasi jangka pendek, tetapi mungkin kurang efektif dalam membangun keterlibatan jangka panjang.
3	Kepemimpinan Transformasional	Gaya ini melibatkan inspirasi, visi, dan pengembangan bawahan. Pemimpin transformasional mendorong timnya untuk mencapai potensi terbaik mereka dengan memberikan visi yang kuat dan menjadi contoh yang baik.

No	Faktor	Akibat
4	Kepemimpinan menial	Pemimpin servan berfokus pada melayani kebutuhan timnya. Mereka mendengarkan, mendukung, dan memberikan bimbingan kepada anggota tim untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.
5	Kepemimpinan Demokratis	Pemimpin demokratis menggandeng anggota tim dalam pengambilan keputusan. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki anggota tim dan menghasilkan keputusan yang lebih beragam.
6	Kepemimpinan Otoriter	Pemimpin otoriter mengambil keputusan tanpa banyak partisipasi dari anggota tim. Gaya ini mungkin efektif dalam situasi darurat atau saat keputusan cepat dibutuhkan.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai tergantung pada situasi, jenis tim, dan tujuan yang ingin dicapai. Seorang pemimpin yang efektif akan mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dan kemampuan komunikasi yang baik adalah elemen penting dalam kepemimpinan dan manajemen yang berhasil. Pemimpin yang efektif harus mampu:

1) Mendengarkan dengan Empati

Mendengarkan dengan penuh perhatian kepada anggota tim dapat membantu pemimpin memahami kebutuhan, masalah, dan ide-ide mereka. Ini menciptakan ikatan antara pemimpin dan tim.

2) Berbicara dengan Jelas

Pemimpin harus dapat mengkomunikasikan visi, tujuan, dan harapan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami. Ketidakjelasan dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam tim.

3) Memberikan Umpan Balik Konstruktif

Pemimpin harus dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu tim berkembang. Umpan balik yang baik membantu memotivasi anggota tim untuk memperbaiki kinerja mereka.

4) Berkomunikasi Secara Terbuka dan Jujur

Terbuka dalam komunikasi dapat menciptakan kepercayaan di antara pemimpin dan tim. Keandalan dan kejujuran dalam komunikasi adalah kunci dalam membangun budaya kerja yang sehat.

Pengambilan keputusan yang baik juga dapat mempengaruhi berikut point-pointnya:

1) Analisis Data

Pemimpin harus mampu menganalisis data dan informasi yang relevan sebelum membuat keputusan. Keputusan yang didasarkan pada data lebih cenderung berhasil daripada yang didasarkan pada intuisi semata.

2) Konsultasi dengan Tim

Melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dapat membawa perspektif yang beragam dan mengurangi risiko kesalahan.

3) Evaluasi Risiko

Memahami risiko yang terkait dengan setiap keputusan penting. Ini memungkinkan pemimpin untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola risiko tersebut.

4) Kepatuhan dengan Nilai dan Etika

Keputusan harus selaras dengan nilai dan etika organisasi, sehingga menjaga integritas dan reputasi perusahaan.

Kemampuan pemimpin dan manajemen dalam memadukan semua elemen ini dapat sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Ketika seseorang memimpin dengan gaya yang sesuai, berkomunikasi secara efektif, dan mengambil keputusan yang bijak, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi anggota tim, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Keselarasan antara kepemimpinan dan manajemen adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam mengelola sumber daya manusia.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dalam organisasi. Budaya yang mendukung kerjasama, inovasi, dan kinerja tinggi akan memengaruhi positif kinerja SDM. Budaya organisasi adalah kerangka kerja abstrak yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Ini adalah aspek abecedarian yang membentuk dan memengaruhi bagaimana organisasi beroperasi, bagaimana anggotanya berinteraksi, dan bagaimana hasil kerja dicapai. Budaya organisasi yang mendukung kerjasama, inovasi, dan kinerja tinggi memiliki dampak positif yang signifikan pada SDM dalam organisasi.

Pertama-tama, nilai-nilai adalah inti dari budaya organisasi. Nilai-nilai ini adalah prinsip-prinsip inti yang dipegang oleh organisasi dan digunakan sebagai panduan untuk pengambilan keputusan. Dalam budaya yang mendukung kerjasama, nilai-nilai seperti kolaborasi, tim kerja, dan saling mendukung akan ditekankan. Nilai-nilai ini menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi merasa didorong untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan mendukung satu sama lain. Norma-norma adalah aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku di dalam organisasi. Dalam budaya yang mendukung inovasi, norma-norma dapat mendorong pengambilan risiko yang sehat dan eksperimen. Karyawan mungkin merasa lebih nyaman untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut hukuman atau penilaian

negatif. Norma-norma ini menciptakan ruang untuk kreativitas dan eksperimen, yang berkontribusi pada kemampuan organisasi untuk berinovasi.

Perilaku adalah hasil dari nilai dan norma yang ada dalam organisasi. Budaya yang mendukung kinerja tinggi akan menciptakan harapan bahwa anggota organisasi bekerja keras, berkinerja tinggi, dan mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Perilaku seperti dedikasi, komitmen, dan disiplin akan menjadi ciri khas dalam budaya semacam ini. Anggota organisasi yang merasa didorong untuk berkinerja tinggi akan berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Ketika budaya organisasi mencakup nilai-nilai kerjasama, inovasi, dan kinerja tinggi, kinerja SDM dalam organisasi akan mengalami dampak positif yang signifikan. Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja sama dalam tim, membagi ide-ide inovatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya ini juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan pengembangan individu dan pertumbuhan karier. Sebagai hasilnya, produktivitas dan kualitas kerja meningkat, sementara tingkat kepuasan karyawan juga cenderung lebih tinggi. Budaya organisasi yang mendukung kerjasama, inovasi, dan kinerja tinggi menciptakan siklus positif di mana SDM yang berkualitas membantu organisasi mencapai kesuksesan jangka panjangnya.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang jelas, fleksibel, dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu akan mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja SDM. Struktur organisasi yang jelas, fleksibel, dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing individu adalah salah satu elemen kunci dalam mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sebuah struktur organisasi yang jelas mengacu pada pemahaman yang tajam tentang bagaimana pekerjaan dan tanggung jawab dibagi dan disusun dalam organisasi. Ini memastikan bahwa setiap

individu memahami peran dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan koordinasi antara anggota tim. Fleksibilitas dalam struktur organisasi menciptakan ruang untuk perubahan dan adaptasi saat diperlukan. Organisasi yang beroperasi dalam lingkungan yang terus berubah perlu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, teknologi, atau kebijakan. Dengan memiliki fleksibilitas dalam struktur, perusahaan dapat lebih cepat merespons perubahan ini tanpa mengalami gangguan besar dalam operasional sehari-hari.

Dalam rangka mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja SDM, perusahaan juga perlu memastikan bahwa komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik. Struktur organisasi yang jelas dapat memfasilitasi aliran informasi yang efisien antara anggota tim, sehingga mereka dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya struktur organisasi yang jelas, fleksibel, dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab individu tidak dapat diabaikan. Ini adalah fondasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan pencapaian tujuan dalam setiap organisasi, serta memastikan bahwa SDM berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perusahaan.

d. Kebijakan dan Prosedur Internal

Kebijakan dan prosedur yang baik akan memberikan panduan yang jelas kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dinilai. Kebijakan dan prosedur yang baik merupakan landasan penting dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Mereka memberikan panduan yang jelas kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka akan dinilai. Kebijakan adalah pernyataan umum mengenai nilai, tujuan, prinsip, dan harapan organisasi, sedangkan prosedur adalah panduan yang lebih rinci mengenai tindakan yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Kebijakan yang baik biasanya dimulai dengan visi dan misi organisasi, yang menggambarkan arah dan tujuan jangka panjang perusahaan. Dari sini, nilai-nilai inti dan prinsip-prinsip

yang membimbing tindakan perusahaan ditentukan. Ini termasuk nilai-nilai seperti integritas, inovasi, keberlanjutan, dan lainnya yang mencerminkan identitas dan budaya organisasi.

Selanjutnya, kebijakan biasanya mencakup area penting seperti etika bisnis, keamanan, lingkungan, persaingan, dan lainnya. Kebijakan-kebijakan ini menjelaskan tindakan apa yang diharapkan dari karyawan dalam berbagai konteks, serta konsekuensi jika kebijakan tersebut dilanggar. Misalnya, kebijakan etika bisnis mungkin menyatakan larangan menerima suap, dan konsekuensinya bisa berupa pemecatan. Prosedur yang baik adalah panduan operasional yang lebih spesifik yang menjelaskan langkah-langkah yang harus diambil oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan.

e. **Kultur Perusahaan**

Selain budaya organisasi, kultur perusahaan yang lebih luas seperti etika kerja, sikap terhadap keberagaman, dan norma-norma sosial perusahaan juga memengaruhi kinerja. Kultur perusahaan adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Selain budaya organisasi yang seringkali mendefinisikan nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang dianut dalam suatu perusahaan, terdapat aspek-aspek lain dari kultur perusahaan yang juga berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja. Salah satu aspek penting ini adalah etika kerja. Etika kerja mencakup nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip yang memandu perilaku karyawan dalam bekerja. Perusahaan dengan etika kerja yang kuat cenderung memiliki karyawan yang lebih terfokus pada kualitas, kejujuran, dan integritas dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan pelanggan dan pemangku kepentingan, tetapi juga berkontribusi positif terhadap reputasi perusahaan.

Oleh karenanya, pemimpin perusahaan harus berperan dalam mempromosikan dan memelihara kultur yang positif ini, karena kultur perusahaan yang baik akan membawa dampak

positif dalam kinerja dan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. (Wood & Locke, 1987)

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merujuk pada berbagai pengaruh dan elemen di luar kendali suatu organisasi, individu, atau entitas yang dapat memengaruhi kinerja, keputusan, dan strategi mereka. Dalam dunia bisnis, faktor eksternal sangat penting untuk dipahami karena mereka dapat membentuk konteks di mana perusahaan beroperasi. Salah satu faktor eksternal yang paling signifikan adalah kondisi ekonomi global (Denison & Mishra, 1995). Perubahan dalam pertumbuhan ekonomi, inflasi, suku bunga, dan fluktuasi mata uang dapat berdampak langsung pada daya beli, keuntungan, dan strategi perusahaan.

Selain faktor ekonomi, faktor eksternal lainnya yang berpengaruh besar adalah peraturan pemerintah. Undang-undang dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dapat mempengaruhi operasi bisnis dalam berbagai cara, seperti perpajakan, regulasi lingkungan, perlindungan konsumen, dan sebagainya. Kepatuhan terhadap peraturan ini menjadi esensial dalam menjalankan bisnis dengan sukses, sambil tetap mematuhi undang-undang dan menjaga reputasi perusahaan. Terakhir, perkembangan teknologi juga merupakan faktor eksternal penting yang harus dipertimbangkan. Kemajuan teknologi, terutama dalam period digital, dapat memengaruhi model bisnis, metode produksi, dan cara perusahaan berinteraksi dengan pelanggan. Dengan perkembangan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi, perusahaan harus selalu siap beradaptasi dengan perubahan teknologi untuk tetap relevan dan bersaing di pasar yang terus berubah. Semua faktor eksternal ini berperan penting dalam membentuk strategi dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Selain beberapa kata kunci di atas ada beberapa factor internal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dari factor eksternal antara lain:



Gambar 1. 3 Faktor Eksternal

a. Ekonomi

Kondisi ekonomi seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan tingkat pengangguran dapat memengaruhi stabilitas pekerjaan, tingkat upah, dan motivasi karyawan. Kondisi ekonomi, terutama faktor-faktor seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan tingkat pengangguran, memiliki dampak yang signifikan pada stabilitas pekerjaan, tingkat upah, dan motivasi karyawan dalam suatu negara atau wilayah. Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan positif adalah indikator utama kesejahteraan ekonomi. Ketika pertumbuhan ekonomi tinggi, peluang pekerjaan cenderung meningkat karena perusahaan-perusahaan memperluas operasi mereka untuk memenuhi permintaan yang lebih tinggi. Ini berpotensi menciptakan stabilitas pekerjaan, dengan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan. Di sisi lain, inflasi yang terlalu tinggi dapat merusak daya beli pendapatan karyawan. Ketika inflasi naik, harga barang dan jasa juga meningkat, yang dapat menyebabkan nilai uang yang diterima karyawan menjadi kurang berarti. Ini dapat mengurangi daya beli mereka dan membuat mereka kesulitan memenuhi kebutuhan dasar. Dalam jangka panjang, inflasi yang tinggi juga dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan mengganggu stabilitas pekerjaan, karena perusahaan mungkin kesulitan mengelola biaya operasional mereka.

Tingkat pengangguran juga memiliki dampak signifikan. Tingkat pengangguran yang tinggi dapat menciptakan ketidakpastian pekerjaan, karena persaingan untuk pekerjaan menjadi lebih ketat, dan perusahaan dapat memanfaatkan situasi ini untuk menawarkan upah yang lebih rendah. Karyawan yang merasa rentan terhadap pemecatan atau kesulitan menemukan

pekerjaan baru mungkin kehilangan motivasi karena ketidakpastian ini.

Jadi, secara keseluruhan, kondisi ekonomi memainkan peran kunci dalam menentukan stabilitas pekerjaan, tingkat upah, dan motivasi karyawan. Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan rendahnya tingkat inflasi cenderung menciptakan kondisi yang lebih baik bagi karyawan, sementara tingkat pengangguran yang rendah dapat memberikan stabilitas pekerjaan. Namun, ekonomi yang lesu atau inflasi yang tinggi dapat menciptakan ketidakpastian dan mengurangi motivasi karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang dinamika ekonomi sangat penting bagi perusahaan dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung tenaga kerja yang produktif dan termotivasi.

b. Persaingan Industri

Persaingan di industri tempat organisasi beroperasi dapat memengaruhi kebutuhan akan kinerja yang tinggi. Persaingan yang ketat mendorong inovasi dan efisiensi. Persaingan di industri tempat organisasi beroperasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kebutuhan akan kinerja yang tinggi. Dan persaingan yang ketat dalam suatu industri memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek operasional dan strategis organisasi, termasuk kinerja sumber daya manusia. Faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia berkaitan erat dengan dinamika persaingan industri. Di bawah ini, akan dijelaskan lebih rinci tentang bagaimana persaingan industri memengaruhi kebutuhan akan kinerja yang tinggi dan bagaimana ini terkait dengan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

1) Tuntutan Inovasi

Dalam lingkungan persaingan ketat, organisasi cenderung harus terus berinovasi untuk mempertahankan pangsa pasar mereka. Hal ini berdampak langsung pada sumber daya

manusia, karena karyawan perlu memiliki kemampuan inovasi dan kemauan untuk berkontribusi pada pengembangan produk, layanan, atau proses yang lebih baik. Ini mendorong organisasi untuk mencari dan mempertahankan individu yang memiliki bakat inovasi dan dalam lingkungan persaingan ketat, organisasi harus terus berinovasi agar dapat mempertahankan pangsa pasar mereka. Inovasi menjadi suatu keharusan karena konsumen yang semakin cerdas dan permintaan yang berubah dengan cepat menuntut produk, layanan, dan proses yang lebih baik. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memegang peranan penting karena mereka adalah motor penggerak perubahan dan inovasi di dalam organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai bagaimana persaingan ketat memengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi:

Tabel 1. 2 Tuntutan Inovasi

No	Faktor	Akibat
1	Kemampuan Inovasi Karyawan	Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, karyawan perlu memiliki kemampuan inovasi yang kuat. Mereka harus mampu berpikir kreatif, mengidentifikasi peluang baru, dan mengembangkan solusi yang unik untuk masalah yang ada. Organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan inovasi yang diperlukan.
2	Kemauan untuk Berkontribusi	Selain kemampuan inovasi, karyawan juga harus memiliki kemauan untuk berkontribusi pada pengembangan produk, layanan, atau proses yang lebih baik. Mereka harus merasa termotivasi untuk memberikan ide-ide baru dan berpartisipasi aktif dalam proses inovasi. Budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, pertukaran ide, dan penerimaan terhadap perubahan menjadi penting dalam hal ini.

No	Faktor	Akibat
3	Perekrutan dan Retensi Bakat Inovasi	Organisasi harus mencari individu yang memiliki bakat inovasi selama proses rekrutmen. Ini bisa mencakup menilai kemampuan kreatif dan pemikiran luar kotak dalam wawancara dan pengujian. Selain itu, mempertahankan bakat inovasi juga menjadi tantangan. Organisasi perlu memberikan insentif dan peluang pengembangan bagi individu yang memiliki kemampuan inovasi, sehingga mereka tidak beralih ke pesaing.
4	Fleksibilitas dan Adaptabilitas	Dalam persaingan yang ketat, perubahan cepat dan fleksibilitas sangat penting. Sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis. Pelatihan untuk mengembangkan kemampuan adaptabilitas dan pemecahan masalah menjadi esensial.
5	Kerjasama dengan Fungsi Lain	Sumber daya manusia harus dapat bekerja sama erat dengan berbagai fungsi dalam organisasi, termasuk pemasaran, penelitian dan pengembangan, dan manufaktur. Kolaborasi lintas-fungsi memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang diperlukan untuk inovasi yang berhasil.

Sementara itu, ada faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam konteks persaingan ketat:

a) Perubahan Teknologi

Kemajuan teknologi yang cepat memengaruhi tuntutan terhadap sumber daya manusia. Mereka perlu terus memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan

perkembangan teknologi baru untuk tetap relevan dalam lingkungan yang berubah.

b) Peraturan dan Kebijakan Pemerintah

Peraturan yang berubah dan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi strategi sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, dan manajemen karyawan. Organisasi harus memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku.

c) Tren Pasar dan Persaingan Industri

Tren pasar dan tingkat persaingan di industri juga memengaruhi strategi sumber daya manusia. Organisasi perlu mengikuti tren pasar dan merespons persaingan dengan cepat untuk mempertahankan posisi mereka.

d) Perubahan Demografis dan Kebutuhan Konsumen

Perubahan dalam demografi populasi dan preferensi konsumen memengaruhi jenis produk, layanan, dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ini.

e) Kondisi Ekonomi Global

Kondisi ekonomi global seperti resesi atau pertumbuhan ekonomi memengaruhi anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk sumber daya manusia. Ini dapat mempengaruhi strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam keseluruhan, dalam lingkungan persaingan ketat, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga dalam menjaga daya saing organisasi. Mereka harus memiliki kemampuan inovasi, adaptabilitas, dan kerjasama yang kuat, sambil memahami dan merespons faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja mereka. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan bijak dalam konteks ini, organisasi dapat mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar mereka.

2) Efisiensi Operasional

Persaingan yang ketat memaksa organisasi untuk menjadi lebih efisien dalam operasinya. Ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia dengan lebih cermat. Karyawan diharapkan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, menjaga biaya tenaga kerja tetap terkendali, dan berkontribusi pada upaya efisiensi organisasi. Ini mendorong organisasi untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang mengoptimalkan produktivitas dan pengendalian biaya dan persaingan yang ketat adalah salah satu faktor eksternal yang sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi beroperasi di lingkungan yang penuh persaingan, mereka terdorong untuk menjadi lebih efisien dalam setiap aspek operasionalnya.

Hal ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang lebih cermat, karena SDM merupakan salah satu aset yang fading berharga dan berpengaruh dalam mencapai efisiensi. Dalam konteks ini, organisasi harus mengambil langkah-langkah konkrit untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengendalikan biaya tenaga kerja, dan berkontribusi pada upaya efisiensi organisasi secara keseluruhan. Efisiensi operasional adalah kunci dalam menghadapi persaingan yang ketat, dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mencapai efisiensi ini. Berikut adalah beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam konteks ini:

a) Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah salah satu elemen kunci dalam kesuksesan organisasi. Produktivitas merujuk pada seberapa efisien karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat dan efisien. Beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan melibatkan:

- i. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Organisasi perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini termasuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kepemimpinan, serta pelatihan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan kerja tim.
- ii. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Mendukung Produktivitas Lingkungan kerja yang nyaman, bebas dari gangguan, dan berfokus pada tujuan dapat meningkatkan produktivitas. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki alat kerja yang baik, akses ke sumber daya yang mereka butuhkan, dan dukungan yang cukup untuk mencapai tujuan mereka.

Beberapa faktor eksternal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan meliputi kondisi ekonomi, persaingan di pasar, peraturan pemerintah, dan tren industri. Misalnya, ketika ekonomi tumbuh, organisasi mungkin memiliki lebih banyak sumber daya untuk berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, dalam periode ketidakpastian ekonomi, organisasi mungkin harus lebih berhati-hati dalam pengeluaran untuk mengendalikan biaya.

- b) Pengendalian Biaya Tenaga Kerja
Pengendalian biaya tenaga kerja adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi harus menjaga biaya tenaga kerja agar tetap sesuai dengan anggaran dan kompetitif di pasar. Beberapa langkah untuk mengendalikan biaya tenaga kerja meliputi:
 - i. Pemantauan dan Pengendalian Gaji Organisasi perlu memantau dan mengelola tingkat gaji karyawan mereka. Ini melibatkan evaluasi gaji terhadap pasar dan upah minimum yang berlaku. Jika gaji karyawan

terlalu tinggi, itu dapat mengganggu profitabilitas organisasi.

- ii. Manajemen Tunjangan Tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan insentif lainnya harus dikelola dengan hati-hati. Organisasi harus mengevaluasi manfaat yang mereka tawarkan dan memastikan manfaat ini sesuai dengan tujuan mereka dan tetap terjangkau.
- iii. Pengoptimalan Struktur Kompensasi Struktur kompensasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong produktivitas dan pencapaian target. Ini dapat mencakup penggunaan sistem insentif yang efektif atau penggabungan komponen gaji berdasarkan kinerja.

Faktor-faktor eksternal seperti perubahan peraturan ketenagakerjaan, tingkat inflasi, dan tren industri juga dapat memengaruhi biaya tenaga kerja. Misalnya, perubahan regulasi yang mengharuskan peningkatan upah minimum dapat meningkatkan biaya tenaga kerja. Organisasi harus selalu memantau perubahan ini dan menyesuaikan strategi mereka.

c) Kebijakan Sumber Daya Manusia yang Efektif

Kebijakan sumber daya manusia yang efektif adalah kerangka kerja yang membantu organisasi mengelola karyawan mereka dengan efisien dan efektif. Beberapa aspek kebijakan sumber daya manusia yang penting meliputi:

- i. Pemilihan dan Penempatan Karyawan yang Tepat Organisasi perlu memiliki proses seleksi yang ketat untuk memastikan bahwa mereka mempekerjakan individu yang memiliki keterampilan dan karakteristik yang sesuai dengan posisi yang dituju.
- ii. Perencanaan Karir Organisasi perlu memberikan jalan karir yang jelas bagi karyawan mereka. Ini

dapat mencakup peluang pengembangan, promosi, dan rotasi pekerjaan.

- iii. Penggunaan Alat Evaluasi Kinerja Organisasi harus memiliki alat untuk mengukur kinerja karyawan. Ini termasuk proses penilaian kinerja, umpan balik reguler, dan rencana pengembangan.

Perubahan dalam tren pasar tenaga kerja, tuntutan konsumen, dan perkembangan teknologi dapat mempengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia mereka. Misalnya, munculnya teknologi baru dapat memengaruhi jenis keterampilan yang diperlukan oleh karyawan. Oleh karena itu, kebijakan sumber daya manusia harus bersifat fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal.

d) Kreativitas dan Inovasi

Kreativitas dan inovasi adalah aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang bagi suatu organisasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan inovasi di antara karyawan mereka. Beberapa cara untuk mendorong kreativitas dan inovasi meliputi:

- i. Budaya Organisasi yang Mendukung Kreativitas Organisasi perlu menciptakan budaya di mana gagasan baru diterima dan dihargai. Karyawan harus merasa nyaman untuk berbagi ide-ide inovatif.
- ii. Pengembangan Ide Organisasi perlu memiliki proses untuk mengembangkan ide-ide kreatif menjadi solusi yang praktis. Ini melibatkan kerja sama antara berbagai departemen dan tingkat organisasi.

Faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, persaingan pasar, dan perubahan dalam preferensi konsumen dapat memengaruhi kebutuhan organisasi untuk menjadi lebih inovatif. Perusahaan yang tidak mengikuti tren inovasi dalam industri mereka dapat.

3) Tuntutan Kualitas

Dalam upaya untuk bersaing, organisasi seringkali harus menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan ini. Persaingan yang ketat mendorong organisasi untuk memiliki proses seleksi dan pelatihan yang ketat, sehingga hanya karyawan terbaik yang dipekerjakan dan dipertahankan dan dalam upaya untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif, organisasi harus berfokus pada menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi. Kualitas produk atau layanan ini menjadi kunci untuk memenangkan loyalitas pelanggan dan mempertahankan pangsa pasar. Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan ini. Dalam konteks ini, kinerja karyawan merujuk pada kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produksi atau penyediaan layanan yang berkualitas.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting karena karyawan adalah aset berharga dalam organisasi. Mereka memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk menciptakan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menciptakan efisiensi, produktivitas, dan inovasi yang meningkat. Karyawan yang berkinerja baik juga dapat meningkatkan citra dan reputasi perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap kualitas produk atau layanan. Namun, dalam lingkungan bisnis yang penuh persaingan, organisasi perlu mengambil langkah-langkah ekstra untuk memastikan bahwa mereka hanya mempekerjakan dan mempertahankan karyawan terbaik. Berikut adalah beberapa langkah yang biasanya diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuan ini:

a) Proses Seleksi yang Ketat

Proses seleksi karyawan harus sangat selektif. Ini mencakup penilaian yang ketat terhadap kemampuan,

pengalaman, dan karakteristik pribadi calon karyawan. Organisasi harus mencari individu yang memiliki potensi untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi signifikan terhadap tujuan perusahaan.

b) Pelatihan yang Mendalam

Setelah karyawan terpilih, organisasi perlu memberikan pelatihan yang mendalam untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pengembangan keterampilan interpersonal yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

c) Evaluasi Kinerja Teratur

Organisasi harus melakukan evaluasi kinerja secara teratur. Ini melibatkan pemantauan dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Hasil dari evaluasi ini dapat digunakan untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan dan membantu mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

d) Penghargaan dan Insentif

Organisasi seringkali memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berkinerja tinggi. Ini bisa berupa perk, kenaikan gaji, promosi, atau penghargaan non-moneter seperti pengakuan atas prestasi mereka.

Kaitan dengan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah penting dalam konteks ini. Faktor-faktor eksternal ini mencakup:

a) Persaingan di Pasar

Tingkat persaingan di pasar akan memengaruhi sejauh mana organisasi perlu berfokus pada kualitas produk atau layanan mereka. Persaingan yang ketat akan mendorong organisasi untuk memiliki kinerja karyawan yang unggul.

b) Perubahan Teknologi

Perkembangan teknologi yang cepat dapat memengaruhi jenis keterampilan yang diperlukan oleh karyawan.

Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka terus diperbarui dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan.

c) Regulasi Pemerintah

Peraturan dan kebijakan pemerintah juga dapat memengaruhi kebijakan sumber daya manusia. Misalnya, peraturan ketenagakerjaan dapat memengaruhi cara organisasi mengelola karyawan mereka, termasuk proses seleksi dan pelatihan.

d) Tren Demografis

Perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti pertumbuhan generasi millennial atau perubahan dalam rasio gender di tempat kerja, dapat memengaruhi strategi pengelolaan sumber daya manusia.

e) Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi yang bergejolak, seperti resesi ekonomi, dapat memengaruhi kebijakan perusahaan terkait dengan penggajian, promosi, atau pemangkasan anggaran sumber daya manusia.

Dalam kesimpulan, kinerja karyawan yang tinggi adalah kunci untuk menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi, yang sangat penting dalam lingkungan bisnis yang penuh persaingan. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus memiliki proses seleksi yang ketat, pelatihan yang kuat, dan evaluasi kinerja teratur. Selain itu, organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia mereka untuk tetap beradaptasi dengan perubahan di lingkungan bisnis.

4) Tingkat Gaji yang Bersaing

Untuk memenangkan persaingan dalam merekrut dan mempertahankan talenta yang berkualitas, organisasi sering harus menawarkan gaji dan paket imbalan yang kompetitif. Persaingan ini menciptakan tekanan tambahan pada manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kebijakan

kompensasi dan manfaat yang ditawarkan sesuai dengan pasar kerja yang kompetitif selanjutnya, memenangkan persaingan dalam merekrut dan mempertahankan talenta yang berkualitas merupakan tantangan besar bagi organisasi di period saat ini. Salah satu elemen kunci dalam upaya ini adalah menawarkan gaji dan paket imbalan yang kompetitif. Persaingan yang ketat di pasar kerja menciptakan tekanan tambahan pada manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi dan manfaat yang ditawarkan sesuai dengan pasar kerja yang kompetitif. Dalam konteks ini, terdapat sejumlah faktor eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia dan strategi kompensasi:

- a) Pertama, pasar tenaga kerja yang kompetitif menciptakan situasi di mana perusahaan harus bersaing untuk menarik karyawan berkualitas. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan harus menawarkan gaji dan paket imbalan yang lebih menarik untuk memikat karyawan potensial. Faktor ini mendorong organisasi untuk secara rutin meninjau dan memperbarui kebijakan kompensasi mereka, sehingga mereka tetap sesuai dengan tuntutan pasar kerja.
- b) Kedua, tingkat pengangguran dan tingkat inflasi memengaruhi kompensasi. Dalam situasi di mana tingkat pengangguran rendah, pekerja memiliki lebih banyak pilihan, mendorong perusahaan untuk meningkatkan penawaran gaji mereka agar tetap bersaing. Di sisi lain, inflasi dapat mengurangi daya beli gaji karyawan, sehingga perusahaan harus menawarkan peningkatan gaji yang sesuai untuk mengimbangi pengaruh inflasi.
- c) Ketiga, peraturan pemerintah, termasuk hukum ketenagakerjaan dan peraturan pajak, memainkan peran penting dalam menentukan kebijakan kompensasi. Perusahaan harus mematuhi aturan pemerintah terkait upah minimum, cuti, tunjangan kesejahteraan, dan sebagainya.

Perubahan dalam regulasi ini bisa memengaruhi biaya tenaga kerja dan manfaat yang diberikan oleh perusahaan.

- d) Keempat, tren industri dan geografis memiliki dampak signifikan pada kebijakan kompensasi. Berbeda industri dan wilayah geografis mungkin memiliki tren yang berbeda dalam hal kompensasi. Sebagai contoh, industri teknologi cenderung menawarkan gaji yang lebih tinggi daripada industri lainnya. Selain itu, perbedaan biaya hidup di berbagai wilayah geografis juga memengaruhi tingkat kompensasi yang dianggap kompetitif.
- e) Kelima, perbedaan preferensi kompensasi antar generasi karyawan juga memengaruhi strategi kompensasi. Misalnya, generasi milenial mungkin lebih fokus pada fleksibilitas dan manfaat non-keuangan, sementara generasi yang lebih tua mungkin lebih mementingkan gaji dan manfaat tradisional. Organisasi harus memahami preferensi generasi karyawan mereka untuk merancang strategi kompensasi yang berhasil.
- f) Keenam, perkembangan teknologi telah mengubah cara kerja, terutama dengan opsi kerja jarak jauh atau fleksibel. Organisasi harus merespons perubahan ini dengan menawarkan kompensasi yang sesuai dengan peran dan jenis pekerjaan tertentu, termasuk insentif bagi mereka yang bekerja dari jarak jauh.
- g) Ketujuh, pengaruh sosial dan budaya juga berperan dalam kebijakan kompensasi. Nilai-nilai sosial dan budaya dapat memengaruhi kebijakan kompensasi, termasuk isu-isu seperti kesetaraan gender dan keberlanjutan. Organisasi yang peduli terhadap nilai-nilai ini mungkin perlu menyesuaikan kompensasi dan manfaat mereka untuk mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Dengan mempertimbangkan semua faktor eksternal ini, manajemen sumber daya manusia harus mengembangkan

strategi kompensasi yang sejalan dengan tujuan organisasi dan mampu bersaing di pasar kerja yang kompetitif. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tren dan perubahan di luar organisasi serta kemampuan untuk menyesuaikan kebijakan kompensasi secara fleksibel agar tetap relevan dan menarik bagi talenta berkualitas.

5) Perubahan Teknologi

Dalam industri yang berkompetisi, teknologi sering kali berubah dengan cepat. Ini mendorong organisasi untuk memiliki karyawan yang terampil dalam mengadopsi dan menguasai teknologi baru. Hal ini mempengaruhi kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kebutuhan untuk mengidentifikasi dan mempertahankan individu dengan pengetahuan teknis yang relevan dan dalam industri yang berkompetisi, perubahan teknologi yang cepat adalah norma. Inovasi teknologi terus muncul, memengaruhi hampir semua aspek bisnis, dan mendorong organisasi untuk memiliki karyawan yang terampil dalam mengadopsi dan menguasai teknologi baru. Perubahan teknologi ini memiliki dampak signifikan pada kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kebutuhan untuk mengidentifikasi dan mempertahankan individu dengan pengetahuan teknis yang relevan:

a) Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi adalah salah satu faktor eksternal utama yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Perubahan teknologi yang cepat menciptakan kebutuhan untuk pelatihan yang berkelanjutan. Karyawan harus memahami dan menguasai perangkat lunak, perangkat keras, platform, dan sistem terbaru untuk tetap kompetitif. Organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan untuk memastikan karyawan mereka selalu terkini dengan teknologi terbaru.

b) Persaingan Global

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, organisasi harus dapat mengadopsi teknologi terkini agar tetap relevan. Karyawan dengan keterampilan teknis yang mutakhir adalah aset berharga dalam upaya menjaga kompetitivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan untuk mendukung pengembangan keterampilan teknis karyawan.

c) Regulasi dan Kepatuhan

Faktor eksternal lain yang memengaruhi kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah peraturan dan kepatuhan. Regulasi yang berkaitan dengan teknologi, seperti privasi data atau keamanan informasi, sering berubah. Karyawan perlu diberi pelatihan untuk memahami dan mematuhi regulasi ini, yang mungkin memerlukan investasi dalam pelatihan dan sertifikasi.

d) Ketergantungan pada Vendor dan Pemasok

Banyak organisasi bergantung pada seller dan pemasok teknologi tertentu. Ketika teknologi yang digunakan berubah, organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka dapat berinteraksi dengan seller dan pemasok tersebut secara efektif. Ini bisa mencakup pelatihan tentang cara mengintegrasikan teknologi pihak ketiga ke dalam operasi perusahaan.

Dalam rangka menghadapi faktor-faktor eksternal ini, organisasi perlu memiliki strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang fleksibel dan responsif. Ini melibatkan investasi dalam program pelatihan yang relevan, penggunaan teknologi untuk pelatihan jarak jauh, pengembangan jaringan kerja dengan pihak ketiga yang dapat memberikan wawasan teknis, dan upaya berkelanjutan untuk menarik dan mempertahankan talenta teknis yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan di lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat.

6) Peningkatan Kualitas

Manajemen Dalam lingkungan persaingan yang ketat, manajemen yang efektif menjadi sangat penting. Karyawan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mengelola tim dengan baik, menginspirasi, dan mengarahkan mereka menuju pencapaian target. Ini menekankan pentingnya pengembangan dan pemantauan kinerja manajerial sebagai faktor eksternal yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia serta manajemen dalam lingkungan persaingan yang ketat adalah aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Ketika persaingan di pasar sangat intens dan perubahan lingkungan bisnis terus berlangsung, manajemen yang efektif menjadi kunci untuk memastikan kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen mencakup berbagai aspek, termasuk manajemen sumber daya manusia, yang merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan persaingan yang ketat menghadapi sejumlah tantangan yang harus diatasi. Berikut adalah penjelasan yang lebih rinci tentang bagaimana manajemen yang efektif menjadi sangat penting dalam konteks ini:

a) Pemimpin yang Efektif

Pemimpin dalam organisasi harus mampu mengelola tim dengan baik. Mereka perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengalokasikan sumber daya manusia dengan bijak, memotivasi tim, dan memfasilitasi kerjasama. Pemimpin yang efektif adalah kunci dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan dalam lingkungan persaingan yang ketat.

b) Pencapaian Target

Dalam situasi persaingan yang ketat, pencapaian target menjadi lebih sulit dan penting. Manajemen harus memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan organisasi dan memiliki visi yang jelas tentang bagaimana

mencapainya. Ini memerlukan komunikasi yang kuat, pemantauan yang cermat, dan penyesuaian strategi jika diperlukan.

c) Pengembangan Kinerja

Manajerial Manajemen yang efektif melibatkan pengembangan kinerja manajerial yang kontinu. Para pemimpin harus diberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk memahami perubahan dalam lingkungan bisnis dan mengembangkan kemampuan manajerial mereka agar tetap relevan.

d) Pemantauan Kinerja

Pemantauan kinerja adalah elemen kunci dari manajemen yang efektif. Manajer harus memiliki alat dan proses untuk mengukur kinerja tim, mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Dalam lingkungan persaingan yang ketat, pemantauan kinerja menjadi lebih penting daripada sebelumnya untuk memastikan organisasi berada di jalur yang benar.

Sementara manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, terdapat sejumlah faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam konteks ini.

a) Perubahan di Lingkungan Bisnis

Perubahan dalam ekonomi, teknologi, regulasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya dapat berdampak signifikan pada sumber daya manusia. Manajemen harus mampu menyesuaikan strategi dan struktur organisasi untuk menghadapi perubahan ini.

b) Persaingan yang Ketat

Lingkungan persaingan yang ketat mempengaruhi motivasi karyawan dan tuntutan kinerja. Manajemen harus mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan

untuk tetap termotivasi dan berkinerja tinggi dalam situasi ini.

c) Tren Demografis

Perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti peningkatan tenaga kerja milenial, dapat memengaruhi harapan karyawan dan tuntutan manajemen. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memahami dan merespons tren ini.

Dalam kesimpulan, manajemen yang efektif dalam lingkungan persaingan yang ketat adalah kunci untuk kesuksesan organisasi. Ini melibatkan pemimpin yang mampu mengelola tim dengan baik, menginspirasi karyawan, mengarahkan mereka menuju pencapaian target, dan secara terus-menerus mengembangkan kinerja manajerial. Faktor-faktor eksternal, seperti perubahan lingkungan bisnis, persaingan yang ketat, tren demografis, globalisasi, dan perubahan teknologi, memengaruhi cara manajemen sumber daya manusia harus beradaptasi dan berinovasi untuk menjaga organisasi tetap kompetitif.

c. Peraturan dan Hukum

Regulasi pemerintah seperti hukum ketenagakerjaan, perpajakan, dan peraturan lingkungan dapat memengaruhi kebijakan dan praktik SDM. Pada hakekatnya, peraturan dan hukum regulasi pemerintah seperti hukum ketenagakerjaan, perpajakan, dan peraturan lingkungan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan dan praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi. Untuk memahami dampaknya pada kinerja SDM, perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang memengaruhi SDM. Berikut adalah penjelasan rinci dan panjang mengenai hal ini:

1) Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah melindungi hak-hak pekerja,

mengatur praktik-praktik ketenagakerjaan, dan menciptakan lingkungan yang adil di tempat kerja. Hukum ketenagakerjaan berbeda-beda di berbagai negara, tetapi memiliki prinsip-prinsip dasar yang serupa. Di bawah ini, menjelaskan aspek-aspek utama hukum ketenagakerjaan dan dampaknya pada praktik SDM. Aspek hukum ketenagakerjaan antara lain:

a) Upah

Hukum ketenagakerjaan sering mengatur upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja. Upah minimal ini dapat bervariasi berdasarkan wilayah, industri, atau jenis pekerjaan. Pengusaha harus memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan upah minimum yang berlaku dan menentukan kebijakan penggajian sesuai dengan regulasi ini.

b) Jam Kerja dan Istirahat: Hukum ketenagakerjaan juga mengatur jam kerja dan hak istirahat. Beberapa peraturan mengharuskan jam kerja maksimum per minggu dan memberikan hak pekerja untuk istirahat dan waktu istirahat. Ini dapat memengaruhi perencanaan tenaga kerja, jadwal kerja, dan kebijakan mengenai lembur.

c) Cuti: Banyak negara mengatur cuti wajib, seperti cuti tahunan atau cuti sakit. Pengusaha perlu mematuhi peraturan ini dan mengakomodasi hak cuti pekerja dalam kebijakan cuti perusahaan.

d) Pemutusan Hubungan Kerja: Hukum ketenagakerjaan mengatur alasan pemutusan hubungan kerja yang sah, prosedur yang harus diikuti, dan hak-hak pekerja terkait dengan pemutusan. Pengusaha harus memahami persyaratan ini dan memastikan bahwa tindakan pemutusan dilakukan sesuai dengan hukum.

2) Dampak Hukum Ketenagakerjaan pada Praktik SDM

Dampak hukum ketenagakerjaan dalam praktik sumber daya manusia (SDM) adalah aspek yang sangat penting dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai organisasi dan perusahaan.

Hukum ketenagakerjaan memengaruhi berbagai aspek dalam pengelolaan SDM, mulai dari proses rekrutmen, pengaturan hubungan kerja, hingga penghentian hubungan kerja. Hal ini mencakup peraturan mengenai hak dan kewajiban pekerja, pengupahan, jam kerja, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Dalam praktiknya, pemahaman yang baik terhadap hukum ketenagakerjaan menjadi kunci dalam mengelola SDM dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kesalahan dalam mengelola aspek hukum ketenagakerjaan dapat berdampak serius pada reputasi perusahaan dan memunculkan potensi sengketa hukum yang merugikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mematuhi peraturan ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta kepentingan Perusahaan:

- a) Kebijakan Penggajian Regulasi upah minimal dapat memengaruhi kebijakan penggajian perusahaan. Pengusaha harus memastikan bahwa mereka membayar upah yang sesuai dengan hukum, dan ini dapat berdampak pada biaya tenaga kerja.
 - b) Jam Kerja dan Cuti Regulasi tentang jam kerja dan cuti memengaruhi perencanaan tenaga kerja dan manajemen waktu. Pengusaha harus memastikan bahwa jadwal kerja sesuai dengan peraturan, dan hak istirahat pekerja dihormati.
 - c) Pemutusan Hubungan Kerja Hukum ketenagakerjaan mengatur alasan pemutusan hubungan kerja yang sah. Praktik pemutusan hubungan kerja perlu sesuai dengan hukum, dan pengusaha harus mengikuti prosedur yang ditentukan.
- 3) Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja SDM antara lain:
- a) Perubahan dalam Hukum Ketenagakerjaan: Perubahan dalam hukum ketenagakerjaan yang disahkan oleh pemerintah dapat memiliki dampak signifikan pada praktik SDM. Pengusaha

perlu memantau perubahan hukum ini dan menyesuaikan kebijakan mereka.

- b) Pandangan Masyarakat terhadap Hak-Hak Pekerja: Perubahan dalam pandangan masyarakat terhadap hak-hak pekerja juga dapat memengaruhi praktik SDM. Tekanan dari masyarakat atau gerakan pekerja dapat mendorong perubahan dalam kebijakan perusahaan.
- c) Dinamika Pasar Tenaga Kerja: Kondisi pasar tenaga kerja yang berubah, seperti tingkat pengangguran atau permintaan pekerjaan di sektor tertentu, dapat memengaruhi kebijakan rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja.
- d) Tren Sosial dan Demografis Perubahan dalam tren sosial seperti nilai-nilai generasi muda, kebutuhan akan keseimbangan kerja-hidup, dan peningkatan keragaman tenaga kerja dapat memengaruhi tuntutan dan harapan karyawan.

Dalam praktiknya, organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan bijak untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja sumber daya manusia yang optimal. Pendekatan yang holistik dan adaptif diperlukan agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dalam faktor-faktor ini dan memaksimalkan kontribusi SDM terhadap kesuksesan jangka panjang. (Denison & Mishra, 1995)



KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM USAHA JASA TERKAIT PERAIRAN

A. Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Hal ini merujuk pada kombinasi beragam aspek yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam organisasi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap. Pengetahuan melibatkan pemahaman yang mendalam terkait dengan tugas, industri, atau bidang kerja yang spesifik. Keterampilan mencakup kemampuan praktis yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif, seperti kemampuan berkomunikasi, pemecahan masalah, dan kepemimpinan. Pengalaman memberikan wawasan yang berharga yang diperoleh dari tugas-tugas sebelumnya, dan sikap mencerminkan nilai, motivasi, dan sikap individu terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Kombinasi keempat elemen ini membentuk fondasi yang kuat bagi kemampuan individu atau kelompok dalam organisasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan dan industri memberikan pemahaman yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat dan berinovasi. Keterampilan yang solid memungkinkan individu untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam tindakan yang produktif. Pengalaman mengajarkan pelajaran berharga dan membantu dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam pekerjaan. Sikap yang positif dan sesuai dengan budaya organisasi dapat meningkatkan kerja tim, motivasi, dan penerimaan perubahan.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kompetensi SDM sangat penting. Organisasi yang memiliki individu atau kelompok dengan kompetensi yang kuat lebih mungkin mencapai kinerja yang unggul dan menciptakan nilai tambah. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memelihara kompetensi SDM agar tetap relevan dan berkinerja tinggi. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, penugasan yang sesuai dengan kompetensi, dan budaya organisasi yang mendukung perkembangan kompetensi SDM. Dalam era perubahan yang terus menerus, organisasi yang memiliki kompetensi SDM yang dinamis akan lebih mampu beradaptasi dan berkembang. Mendorong pembelajaran berkelanjutan dan perbaikan kompetensi individu dan kelompok adalah investasi jangka panjang yang dapat membantu organisasi meraih kesuksesan yang berkelanjutan di pasar yang semakin kompetitif dan dinamis. Dengan demikian, kompetensi SDM bukan hanya menjadi elemen kunci dalam kinerja individu, tetapi juga menjadi fondasi yang kuat bagi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Mari jelaskan secara lebih rinci masing-masing elemen kompetensi SDM:

1. Pengetahuan

Pengetahuan mencakup pemahaman individu tentang tugas, konsep, prinsip, teori, dan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk pemahaman tentang industri, perusahaan, produk atau layanan, serta pengetahuan tentang standar dan regulasi yang berlaku dalam lingkup pekerjaan mereka.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan praktis dan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Ini mencakup keterampilan fisik, kognitif, dan interpersonal. Contoh keterampilan interpersonal Kemampuan seorang manajer proyek untuk berkomunikasi dengan timnya dan memfasilitasi kerjasama.

3. Pengalaman

Pengalaman mencakup sejarah kerja individu, proyek-proyek yang pernah mereka kerjakan, serta pelatihan atau pendidikan yang telah diterima. Pengalaman ini memberikan wawasan, pemahaman, dan pematapan terhadap pengetahuan dan keterampilan individu dan pengalaman kerja sebelumnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang lingkungan industri dan konteks pekerjaan serta proyek-proyek sebelumnya yang sukses dapat menambahkan keterampilan praktis dan berkontribusi pada kompetensi individu.

4. Sikap

Sikap mencakup aspek kepribadian dan sikap individu yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Ini termasuk motivasi, etika kerja, keberanian mengambil risiko, keterbukaan terhadap belajar, dan sebagainya dan motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan dengan tekun serta etika kerja yang baik adalah penting dalam memastikan perilaku profesional dan integritas.

B. Perencanaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Perencanaan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan tahap kunci dalam manajemen SDM yang memungkinkan suatu organisasi untuk merancang langkah-langkah yang diperlukan guna memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki atau direkrut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Proses ini tidak hanya mencakup identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, tetapi juga mengaitkannya dengan tujuan dan visi organisasi. Dengan demikian, perencanaan kompetensi SDM membantu menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan kemampuan individu yang ada di dalamnya. Langkah awal dalam perencanaan kompetensi SDM adalah mengidentifikasi tujuan organisasi dan kebutuhan spesifiknya. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang arah strategis organisasi dan kompetensi yang mendukungnya. Selanjutnya, perencanaan ini

melibatkan analisis kompetensi yang ada dalam organisasi, mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang ada dengan yang dibutuhkan, dan mengembangkan rencana tindakan untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Proses ini juga melibatkan pengembangan rencana pengembangan kompetensi, pelatihan, dan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pentingnya perencanaan kompetensi SDM adalah bahwa hal ini membantu organisasi untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. Dengan mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan kompetensi, organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan inovasi. Selain itu, perencanaan kompetensi SDM membantu dalam memitigasi risiko yang terkait dengan ketidaksesuaian kompetensi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis atau teknologi. Selain itu, perencanaan kompetensi SDM juga memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM. Dengan memahami dengan jelas kompetensi apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi dapat mengarahkan upaya rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja dengan lebih efektif. Ini juga membantu dalam alokasi sumber daya secara efisien dan memprioritaskan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Di samping itu, perencanaan kompetensi SDM berfungsi sebagai alat untuk memotivasi dan melibatkan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan kompetensi mereka, mereka lebih cenderung termotivasi, memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, dan tetap setia terhadap organisasi. Ini juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi retensi karyawan.

Dalam rangka mencapai keberhasilan jangka panjang, organisasi perlu terus memantau dan mengevaluasi perencanaan kompetensi SDM. Dengan perubahan yang konstan dalam lingkungan bisnis, perencanaan kompetensi SDM harus menjadi proses yang berkelanjutan dan fleksibel untuk menjaga kesesuaian dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, perencanaan kompetensi SDM adalah suatu pendekatan strategis yang sangat penting dalam manajemen

sumber daya manusia, yang membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan meraih keunggulan kompetitif. Perencanaan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses penting dalam manajemen SDM yang membantu organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada atau direkrut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Proses ini membantu menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan kompetensi individu dalam organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang langkah-langkah yang terlibat dalam perencanaan kompetensi sumber daya manusia:

Tabel 2. 1 Perencanaan Kompetensi SDM

No	Faktor	Keterangan
1	Analisis Kebutuhan	<p>a. Identifikasi Tujuan Organisasi: Langkah pertama adalah memahami tujuan strategis dan bisnis organisasi. Ini termasuk pemahaman tentang visi, misi, dan rencana jangka panjang organisasi.</p> <p>b. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi: Setelah tujuan organisasi diketahui, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut. Ini melibatkan memahami peran dan tanggung jawab yang akan diisi oleh karyawan.</p> <p>c. Analisis Gap: Perbandingan antara kompetensi yang ada pada saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan atau gap. Ini membantu menentukan sejauh mana organisasi perlu mengembangkan atau merekrut kompetensi tambahan.</p>
2	Identifikasi Kompetensi	<p>a. Deskripsi Pekerjaan: Organisasi perlu mengembangkan deskripsi pekerjaan yang jelas untuk setiap peran atau posisi. Deskripsi</p>

No	Faktor	Keterangan
		<p>pekerjaan harus mencakup tugas, tanggung jawab, keterampilan, dan kualifikasi yang dibutuhkan.</p> <p>b. Definisi Kompetensi: Setiap posisi atau peran harus memiliki daftar kompetensi yang diharapkan dari individu yang menduduki posisi tersebut. Kompetensi dapat mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, pengetahuan, dan atribut pribadi.</p>
3	Evaluasi Kompetensi yang Ada	<p>a. Penilaian Kinerja: Organisasi perlu mengevaluasi kinerja karyawan saat ini untuk menentukan sejauh mana mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Ini melibatkan peninjauan kinerja, evaluasi rutin, dan feedback.</p> <p>b. Wawancara: Wawancara dengan karyawan juga dapat digunakan untuk mengevaluasi kompetensi mereka. Wawancara ini dapat mencakup pertanyaan tentang pengalaman, keterampilan, dan pemahaman mereka tentang pekerjaan mereka.</p>
4	Pengembangan dan Pelatihan	<p>a. Rencana Pengembangan: Jika ada kesenjangan antara kompetensi yang ada dan yang dibutuhkan, organisasi perlu mengembangkan rencana pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan dapat mencakup pelatihan internal, kursus eksternal, atau pembelajaran mandiri.</p> <p>b. Pengukuran Hasil Pelatihan: Organisasi perlu mengukur hasil dari program pelatihan yang diterapkan untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperlukan telah ditingkatkan.</p>

No	Faktor	Keterangan
5	Rekrutmen dan Seleksi	<p>a. Jika organisasi tidak memiliki kompetensi yang diperlukan secara internal, maka mereka perlu melakukan rekrutmen dan seleksi untuk menarik individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan.</p> <p>b. Proses Rekrutmen: Ini melibatkan pembuatan deskripsi pekerjaan yang jelas, posting pekerjaan, perekrutan calon karyawan, dan proses seleksi yang mencakup wawancara, tes, dan penilaian lainnya.</p>
6	Evaluasi dan Pengukuran	<p>Organisasi perlu secara teratur memantau dan mengukur efektivitas perencanaan kompetensi mereka. Ini melibatkan pemantauan kinerja karyawan, umpan balik karyawan, dan penyesuaian rencana jika diperlukan. Evaluasi dapat digunakan untuk memastikan bahwa kompetensi tetap relevan dengan perubahan kebutuhan organisasi.</p>

Perencanaan kompetensi sumber daya manusia membantu organisasi memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan strategis mereka. Ini juga dapat membantu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

C. Pengembangan Kompetensi SDM dalam Usaha Jasa Terkait Perairan di Indonesia

Usaha Jasa Terkait (UJT) perairan memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia, terutama

dalam memastikan kelancaran arus barang dan orang melalui jalur air. Diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk operasional UJT. Untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, diperlukan standarisasi kompetensi kerja, yang dituangkan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Fokus pengembangan SKKNI saat ini adalah pada 6 UJT: (1) usaha tally mandiri; (2) depo peti kemas; (3) manajemen kapal; (4) keagenan kapal; (5) perawatan dan perbaikan kapal; dan (6) agen kru. 6 UJT ini terdiri dari 198 unit kompetensi, dengan 77 unit kompetensi SKKNI ditetapkan melalui keputusan menteri No. 17/2022 tentang penetapan standar kompetensi kerja nasional indonesia kategori transportasi dan pergudangan -kelompok utama pergudangan dan kegiatan penunjang jasa terkait transportasi air. Selain kompetensi tersebut, 33 unit kompetensi SKKNI akan dikembangkan untuk UJT penghitungan mandiri dan depo peti kemas pada tahun 2022.

Pengembangan SKKNI pelayanan terkait angkutan air mengikuti peraturan menteri ketenagakerjaan No. 2/2016 tentang Sistem standarisasi kompetensi kerja nasional, dengan tujuan untuk menggunakan SKKNI yang telah ditetapkan sebagai acuan pengembangan kurikulum berdasarkan sertifikasi kompetensi dan kompetensi profesi di bidang transportasi dan transportasi laut. Keputusan menteri ketenagakerjaan nomor 17 Tahun 2022 tentang Penetapan standar kompetensi kerja nasional indonesia kategori pengangkutan dan pergudangan golongan pokok pergudangan dan aktivitas penunjang angkutan bidang usaha jasa terkait dengan pengangkutan di perairan:

1. Mengelola aktivitas operasional kapal mengurus:
 - a. Asuransi kapal
 - 1) Merencanakan pengurusan asuransi kapal
 - 2) Menghitung dan melakukan negosiasi biaya asuransi kapal
 - 3) Mengurus klaim asuransi kapal
 - 4) Mengajukan arbitrase
 - b. Mengurus sertifikasi kelaiklautan kapal

- a. Mengidentifikasi kebutuhan peraturan persyaratan kelaiklautan kapal
- b. Memeriksa daftar persyaratan kelaiklautan kapal
- c. Mengurus sertifikasi kelaiklautan kapal
- d. Memonitor keberlakuan sertifikasi kelaiklautan kapal
- c. Mengurus prosedur pengoperasian kapal
 - 1) Menyusun prosedur (SOP) pengelolaan operasional kapal
 - 2) Mereviu prosedur (SOP) pengelolaan operasional kapal
- d. Mengurus pengoperasian kapal
 - 1) Merencanakan perjalanan kapal (voyage planning)
 - 2) Memantau pengoperasian navigasi kapal (navigation operations)
 - 3) Memantau pengoperasian bagian umum (general operations)
 - 4) Memantau penanganan pencegahan pencemaran polusi (pollution prevention)
 - 5) Memantau penanganan keamanan kapal (shipboard security) Memantau penanganan keadaan darurat (emergency procedure)
- e. Mengurus pengisian bahan bakar kapal
 - 1) Menghitung kebutuhan bahan bakar kapal
 - 2) Menentukan penyedia jasa pengisian bahan bakar kapal
 - 3) Memonitor pengisian bahan bakar kapal (aktivitas bunker)
 - 4) Membuat laporan pelaksanaan pengisian bahan bakar kapal
- f. Mengurus pengisian air tawar untuk kapal
 - 1) Menghitung kebutuhan air tawar di kapal
 - 2) Menentukan penyedia jasa pengisian air tawar di kapal
 - 3) Memonitor pengisian air tawar di kapal
 - 4) Membuat laporan pelaksanaan pengisian air tawar
- g. Mengurus kebutuhan minyak pelumas kapal
 - 1) Membuat daftar kebutuhan minyak pelumas kapal
 - 2) Membuat rencana pengadaan minyak pelumas kapal
 - 3) Melakukan pengadaan minyak pelumas kapal

- h. Mengurus kebutuhan perlengkapan dan perbekalan kapal
 - 1) Membuat daftar kebutuhan perlengkapan dan perbekalan kapal
 - 2) Membuat rencana pengadaan perlengkapan dan perbekalan kapal
 - 3) Melakukan pengadaan perlengkapan dan perbekalan kapal
- i. Melakukan perawatan kapal
 - 1) Menangani perawatan peralatan dan perlengkapan kapal
 - 2) Mengurus pengujian konstruksi lambung, permesinan, peralatan dan perlengkapan kapal
 - 3) Melakukan komunikasi dengan pihak ketiga terkait pemeliharaan kapal
 - 4) Membuat laporan evaluasi pemeliharaan kapal secara berkala kepada pemilik kapal
- j. Melakukan persiapan pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 1) Menyusun jadwal pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 2) Membuat daftar rencana pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 3) Membuat gambar/sketsa rencana kerja pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 4) Memeriksa gambar rencana kerja pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 5) Memilih galangan untuk pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 6) Menyiapkan rencana kebutuhan operasional kapal sebelum pelaksanaan pengedokan (pelimbungan) kapal
 - 7) Mengoordinasikan pembagian jenis pekerjaan pengedokan (pelimbungan) kapal.
 - 8) Membuat laporan pengedokan (pelimbungan) kapal.
- k. Mengurus penyediaan suku cadang kapal
 - 1) Membuat daftar kebutuhan suku cadang kapal
 - 2) Membuat rencana pengadaan suku cadang kapal
 - 3) Melakukan pengadaan suku cadang kapal
- 2. Mengelola jasa keagenan kapal mengurus:
 - a. Keberangkatan dan kedatangan kapal
 - 1) Membuat rencana kedatangan kapal

- 2) Mengurus kedatangan kapal (clearance in)
 - 3) Membuat laporan kedatangan kapal
 - 4) Membuat rencana keberangkatan kapal
 - 5) Membuat keberangkatan kapal (clearance out)
 - 6) Membuat laporan keberangkatan kapal
- b. Mengurus dokumen kapal dan dokumen kru (crew) kapal
- 1) Memeriksa validitas dokumen kapal
 - 2) Mengonfirmasi validitas apal kepada pemilik kapal
 - 3) Mengurus dokumen kapal yang habis masa berlakunya
 - 4) Mengurus dokumen kru kapal yang habis masa berlakunya
 - 5) Mengurus pergantian kru kapal (crew change)
- c. Mengurus jasa kepelabuhanan
- 1) Menerima jenis pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan
 - 2) Merencanakan penyelesaian pelayanan jasa kepelabuhanan
 - 3) Melaksanakan penyelesaian pelayanan jasa Pelabuhan
 - 4) Membuat laporan pelaksanaan penyelesaian jasa kepelabuhanan
- d. Mengurus pemesanan ruang kapal dan/atau pencarian muatan
- 1) Mengidentifikasi kebutuhan ruang kapal
 - 2) Memeriksa kesesuaian ruang kapal dengan muatan kapal
 - 3) Menyusun rencana pengaturan muatan (cargo stowage plan)
 - 4) Mengawasi pelaksanaan pengisian ruang kapal
 - 5) Membuat laporan pengisian ruang kapal
 - 6) Melakukan kegiatan canvassing/pencarian muatan atas nama pemilik kapal
 - 7) Melakukan kesepakatan uang tambang (freight) atas nama pemilik kapal
- e. Mengurus penerimaan dan penyerahan barang dari dan ke atas kapal
- 1) Menerima permintaan rencana pengiriman ekspor barang
 - 2) Menerima barang ekspor siap dimuat ke kapal di pelabuhan

- 3) Menerima permintaan dari pemilik barang rencana pengambilan barang impor dari Pelabuhan.
 - 4) Melakukan verifikasi dan penyelesaian kewajiban dari importir atas barang impor
- f. Mengurus pelaksanaan bongkar muat kapal
 - 1) Melakukan kegiatan penyerahan barang
 - 2) Menentukan penyedia jasa bongkar muat *
 - 3) Memonitor pelaksanaan bongkar muat ke kapal *
 - 4) Mengoordinasikan pelaksanaan bongkar muat
 - 5) Membuat laporan pengurusan jasa bongkar muat kepada pemilik kapal
 - g. Mengurus konosemen
 - 1) Melakukan pengumpulan data muatan ekspor
 - 2) Menyusun dokumen konosemen.
 - 3) Memeriksa dokumen konosemen
 - 4) Menerbitkan konosemen (B/L) atas perintah pemilik kapal/principal
 - h. Mengurus uang tambang
 - 1) Mengidentifikasi tarif uang tambang
 - 2) Menghitung besaran uang tambang
 - 3) Membuat penagihan berdasarkan besaran uang tambang
 - i. Mengurus penyelesaian tagihan atas nama pemilik kapal
 - 1) Membuat daftar penagihan
 - 2) Melakukan penyelesaian penagihan
 - 3) Membuat laporan hasil penagihan
 - j. Mengurus pembuangan sampah (garbage removal) dan limbah kapal
 - 1) Mengurus pembuangan sampah (garbage removal) dan limbah kapalan
 - 2) Mengelola perawatan dan perbaikan kapal di kapal dalam kondisi mengapung
3. Mengelola perawatan dan perbaikan kapal di kapal dalam kondisi mengapung.
 - a. Melaksanakan persiapan perawatan dan perbaikan kapal

- 1) Melakukan survey perawatan dan perbaikan pada lambung kapal
 - 2) Melakukan survei pada permesinan kapal (machinery part)
 - 3) Menyusun rencana kerja running repair (repair list running repair)
 - 4) Melakukan estimasi biaya perawatan dan perbaikan kapal
- b. Melaksanakan perawatan dan perbaikan lambung kapal
- 1) Memperbaiki lambung kapal akibat korosi (corrosion).
 - 2) Memperbaiki lambung kapal akibat lendutan (deformation)
 - 3) Memperbaiki lambung kapal akibat retak (crack)
 - 4) Memeriksa lambung kapal dengan metode ultrasonik
 - 5) Merawat konstruksi lambung kapal dengan metode survei bawah air (under water survey).
 - 6) Melakukan pengawasan pekerjaan perbaikan lambung kapal.
- c. Memperbaiki bangunan atas kapal
- 1) Melakukan inspeksi berkala pada bangunan atas kapal
 - 2) Membuat daftar perbaikan bangunan atas kapal hasil inspeksi berkala
 - 3) Memperbaiki bangunan atas kapal sesuai dengan daftar perbaikan
- d. Memperbaiki atau melakukan perawatan permesinan di atas kapal
- 1) Melakukan perawatan dan perbaikan pada mesin utama kapal (main engine)
 - 2) Melakukan perawatan dan perbaikan pada mesin pendukung kapal (supporting engine)

Keadaan Tenaga Kerja Indonesia:

- a. Jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,24 persen poin.

- b. Penduduk yang bekerja sebanyak 138,63 juta orang, naik sebanyak 3,02 juta orang dari Februari 2022. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan terbesar adalah Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum serta Aktivitas Jasa Lainnya, masing-masing sebesar 0,51 juta orang.
- c. Sebanyak 83,34 juta orang (60,12 persen) bekerja pada kegiatan informal, naik 0,15 persen poin dibanding Februari 2022.
- d. Persentase setengah pengangguran dan pekerja paruh waktu mengalami penurunan, masing-masing sebesar 0,95 persen poin dan 0,33 persen poin dibandingkan Februari 2022.
- e. Jumlah pekerja komuter Februari 2023 sebesar 7,18 juta orang, naik sebesar 0,11 juta orang dibanding Februari 2022.
- f. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2023 sebesar 5,45 persen, turun sebesar 0,38 persen poin dibandingkan dengan Februari 2022.
- g. Terdapat 3,60 juta orang (1,70 persen) penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19. Terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (0,20 juta orang); Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (0,26 juta orang); sementara tidak bekerja karena COVID-19 (0,07 juta orang); dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (3,07 juta orang).

D. Dampak Peningkatan Upah Buruh terhadap Kompetensi SDM dalam Usaha Jasa Terkait Perairan

Peningkatan upah buruh dalam usaha jasa terkait perairan memiliki dampak yang kompleks terhadap kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam industri ini. Pertama, kenaikan upah bisa meningkatkan motivasi pekerja, karena mereka merasa dihargai dan memiliki insentif untuk bekerja lebih keras. Akibatnya, produktivitas pekerja dapat meningkat, dan dapat memperkuat kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas terkait perairan. Selain itu, industri dengan upah yang lebih tinggi akan lebih menarik

bagi calon pekerja, meningkatkan jumlah pelamar yang berkualifikasi dan, dengan demikian, meningkatkan kompetensi SDM yang tersedia.

Di sisi lain, peningkatan upah buruh juga dapat meningkatkan biaya produksi, yang dapat menjadi hambatan kompetitif jika perusahaan tidak dapat menaikkan harga jasanya secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi operasional dan manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi dampak biaya tersebut. Selain itu, upah yang lebih tinggi dalam industri jasa terkait perairan dapat menciptakan persaingan dengan industri lain dalam merekrut tenaga kerja terampil, yang dapat menjadi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kompetensi SDM menghadapi pesaing.

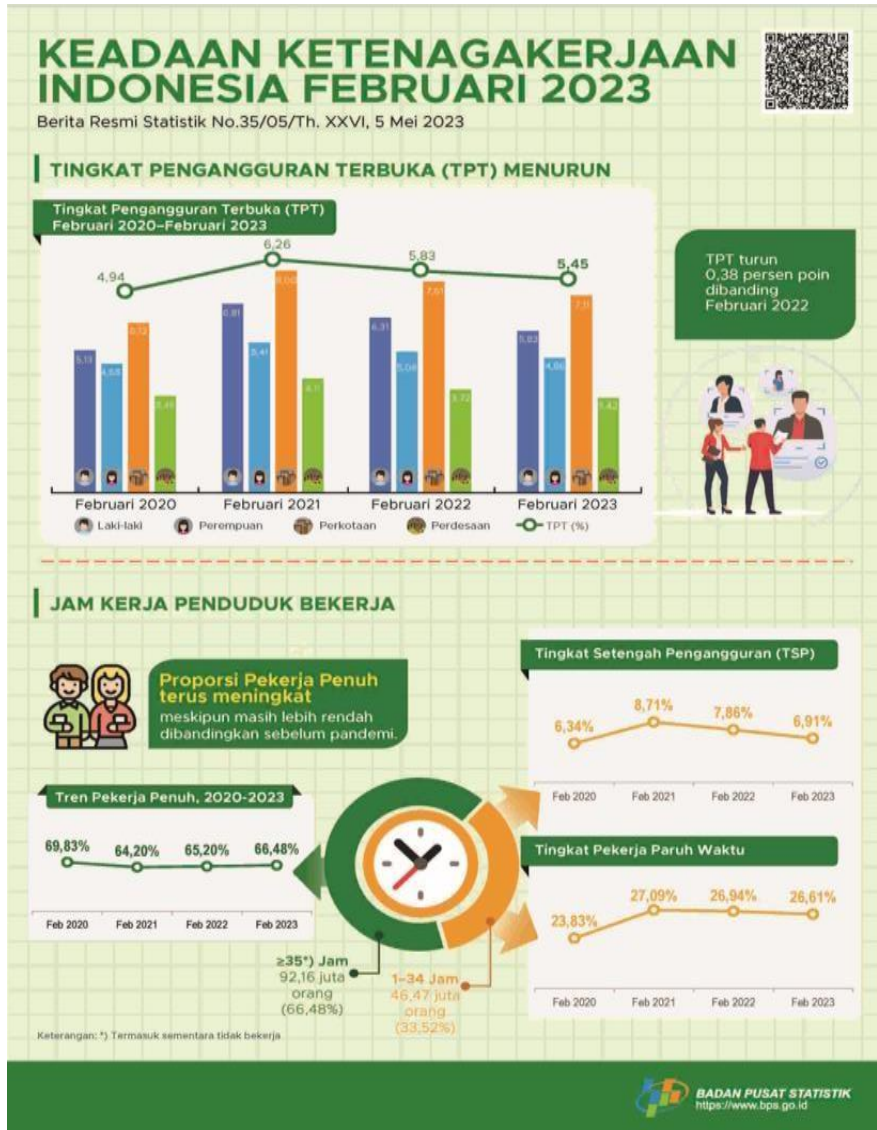
Selain dampak positifnya, perusahaan juga harus memperhatikan keberlanjutan peningkatan upah dan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan pekerja untuk memastikan bahwa kompetensi SDM terus berkembang. Dengan manajemen yang baik dan adaptasi terhadap perubahan pasar tenaga kerja, industri jasa terkait perairan dapat menjaga dan meningkatkan kompetensi SDM mereka dalam menghadapi tantangan industri yang terus berubah. Dampak tersebut dapat bervariasi tergantung pada sejumlah faktor, termasuk sejauh mana peningkatan upah tersebut, kondisi pasar tenaga kerja, dan kondisi bisnis secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi:

Tabel 2. 2 Dampak Peningkatan Upah Buruh terhadap Kompetensi SDM dalam Usaha Jasa Terkait Perairan

No	Faktor	Dampak
1	Peningkatan Motivasi dan Produktivitas	Kenaikan upah buruh dapat meningkatkan motivasi para pekerja, karena mereka merasa dihargai dan lebih diberikan insentif untuk bekerja keras dan peningkatan motivasi ini dapat berdampak positif pada produktivitas pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas terkait perairan.

No	Faktor	Dampak
2	Daya Tarik Industri	Upah yang lebih tinggi dalam industri jasa terkait perairan dapat membuat industri ini lebih menarik bagi calon pekerja dan ini dapat menghasilkan peningkatan dalam jumlah pelamar yang berkualifikasi, sehingga meningkatkan kompetensi SDM yang tersedia.
3	Pengembangan Keterampilan	Upah yang lebih baik dapat memberikan peluang bagi pekerja untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang meningkatkan keterampilan mereka dan dengan demikian, SDM yang terlibat dalam industri ini dapat mengembangkan kompetensi tambahan yang diperlukan dalam tugas-tugas terkait perairan.
4	Peningkatan Retensi Karyawan	Dengan upah yang lebih baik, perusahaan cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, yang berarti pengalaman dan kompetensi pekerja dapat bertahan lebih lama dalam Perusahaan dan ini dapat membantu perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kompetensi SDM mereka.
5	Biaya Produksi yang Lebih Tinggi	Namun, peningkatan upah juga dapat berdampak pada biaya produksi yang lebih tinggi, yang bisa saja menjadi kendala kompetitif jika perusahaan tidak dapat menaikkan harga jasanya secara signifikan dan perusahaan perlu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi operasional dan manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi dampak biaya tersebut.
6	Rivalitas dengan Industri Lain	Upah yang lebih tinggi di industri jasa terkait perairan dapat menciptakan persaingan dengan industri lain dalam merekrut tenaga kerja terampil dan ini bisa menjadi tantangan bagi industri ini untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi SDM dalam menghadapi pesaing.

Peningkatan upah buruh dapat memiliki dampak positif dan negatif pada kompetensi SDM dalam usaha jasa terkait perairan. Manajemen yang baik, pelatihan, dan adaptasi terhadap perubahan pasar tenaga kerja dapat membantu perusahaan mengatasi berbagai dampak ini dan menjaga kompetensi SDM mereka dalam menghadapi tantangan industri.



Gambar 2. 1 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2023

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. (1991). *Hukum Pengangkutan Laut*.
- Abubakar, I. dkk. (2010). *Transportasi Penyeberangan*.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Djafar Al Bram. (2014). *Pengantar Hukum Pengangkutan Laut (Buku II), Tanggung Jawab Pengangkut, Asuransi, Dan Incoterm*.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Kabul, E. R. (n.d.). *Ringkasan Buku MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA: Evaluasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kristiyanti, M., Kundori, K., & Hermawati, R. (2023). *MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI DASAR KEJAYAAN MARITIM DI INDONESIA. JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI MARITIM*, 23(2), 109–122.
- M Husseyn Umar. (2015). *Hukum Maritim dan Masalah-Masalah Pelayaran di Indonesia, Fikahati Aneska*.
- Müller, J. L., Sommer, M., Wagner, V., Lange, K., Taschler, H., Röder, C. H., Schuierer, G., Klein, H. E., & Hajak, G. (2003). Abnormalities in emotion processing within cortical and subcortical regions in criminal psychopaths: evidence from a functional magnetic resonance imaging study using pictures with emotional content. *Biological Psychiatry*, 54(2), 152–162.

- Nittis, K., Perivoliotis, L., Korres, G., Tziavos, C., & Thanos, I. (2006). Operational monitoring and forecasting for marine environmental applications in the Aegean Sea. *Environmental Modelling & Software*, 21(2), 243–257.
- Nordvik, A. B., Simmons, J. L., Bitting, K. R., Lewis, A., & Strøm-Kristiansen, T. (1996). Oil and water separation in marine oil spill clean-up operations. *Spill Science & Technology Bulletin*, 3(3), 107–122.
- Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Sitorus, B., Hidayat, R. D. R., & Prasetya, O. (2014). Pengelolaan penggunaan bahan bakar minyak yang efektif pada transportasi darat. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 1(2), 117–126.
- Sri Rejeki Hartono. (1980). *Pengangkutan dan Hukum Pengangkutan Darat*.
- Wang, J. (2003). *Technology and safety of marine systems*. Elsevier.
- Wood, R. E., & Locke, E. A. (1987). The relation of self-efficacy and grade goals to academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 47(4), 1013–1024.
- Agustian, D., Triyanto, S. A., & Chaidir, D. M. Identifikasi Jasa Ekosistem dan Valuasi Nilai Manfaat Langsung untuk Mendukung Pengelolaan Pariwisata Berkelanjutan (Studi Kasus di Kee Cukang Taneuh Desa Kertayasa Kabupaten Pangandaran). *Dinamika Lingkungan Indonesia*, 10(2), 120-127. https://www.researchgate.net/profile/DitaAgustian/publication/372806926_Identifikasi_Jasa_Ekosistem_dan_Valuasi_Nilai_Manfaat_Langsung_untuk_Mendukung_Pengelolaan_Pariwisata_Berkelanjutan_Studi_Kasus_di_Kee_Cukang_Taneuh_Desa_Kertayasa_Kabupaten_Pangandaran/links/64c908d7862f8d2999877c3b/Identifikasi-Jasa-Ekosistem-dan-Valuasi-Nilai-Manfaat-Langsung-untuk-Mendukung-Pengelolaan-Pariwisata-Berkelanjutan-Studi-Kasus-di-Kee-Cukang-Taneuh-Desa-Kertayasa-Kabupaten-Pangandaran.pdf

- Arindita, R., Denny, H. M., & Ekawati, E. (2019). Implementasi Pilar Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Distributor Bahan Bakar Minyak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 232-238. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/24381>
- Arindita, R., Denny, H. M., & Ekawati, E. (2019). Implementasi Pilar Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Distributor Bahan Bakar Minyak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 232-238. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/24381>
- Bintari, W. C., Wijastuti, R. D., & Zain, E. M. (2021). Pengelolaan Keuangan Program Unggulan Sumber Daya Manusia Kontruksi Pada Kegiatan Bimbingan Teknis Manager Kontraktor Pengusaha Orang Asli Papua. *Abdimas: Papua Journal of Community Service*, 3(2), 37-41. https://www.researchgate.net/profile/Evi-Zain/publication/360844988_Pengelolaan_Keuangan_Program_Unggulan_Sumber_Daya_Manusia_Kontruksi_Pada_Kegiatan_Bimbingan_Teknis_Manager_Kontraktor_Pengusaha_Orang_Aslipapua/links/64239bb066f8522c38df2cd7/Pengelolaan-Keuangan-Program-Unggulan-Sumber-Daya-Manusia-Kontruksi-Pada-Kegiatan-Bimbingan-Teknis-Manager-Kontraktor-Pengusaha-Orang-Asli-Papua.pdf
- BUDIYANTO, M. A., & DAWANGI, I. D. Studi Literatur Pengoperasian Hemat Bahan Bakar untuk Rencana Pengelolaan Kapal Hemat Energi. <http://prosiding.bkstm.org/prosiding/2022/KE-014.pdf>
- CANDRA, P. (2019). *Analisis Kerugian Volume Bahan Bakar Mdo Pada Saat Bunker Di Mv. Tamasek Attaka*. http://repository.pip-semarang.ac.id/1811/%0Ahttp://repository.pip-semarang.ac.id/1811/2/51145405T_OPEN_ACCESS.pdf
- Ghulam, R. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BBM. *Jurnal e-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(2), 77-90. <https://journal.itbmpolman.ac.id/index.php/e-bussiness/article/view/41>

- Nugraha, I. M. A., Idrus, M. A., Luthfiani, F., & Malelak, F. Y. (2022). Fuel Consumption Analysis on the Putra Makmur 86 Vessel. *Jurnal Megaptera*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.15578/jmtr.v1i1.11505>
- Prastiwi, C. A. (2020). Optimalisasi Pengisian Bahan Bakar Minyak (Bbm) Bagi Kapal-Kapal Tni Angkatan Laut Di Wilayah Komando Armada (Koarmada) Ii Surabaya Oleh Pt. Pertamina Trans Kontinental. *Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*, 1–23.
- Prasutiyon, H., & Ma'arif, A. A. A. (2019). Penghematan Bahan Bakar Kapal Penangkap Ikan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Nelayan. *Seminar Nasional Kelautan XIV*, 61–72.
- Shafira, F. S., Rizwan, & Kandi, O. (2021). Analisis Kebutuhan Air Bersih Dan Bahan Bakar Minyak Dalam Mendukung Aktivitas Penangkapan Di Pangkalan Pendaratan Ikan Ujung Seurangga , Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Kelautan Dan Perikanan Indonesia*, 1(1), 10–23.
- Syafira Khairunisa Fatima, M., Adin Affandi, L., & Supriyatno, M. (2023). Manajemen Logistik Bahan Bakar Minyak Dan Pelumas (Bmp) Di Kapal Republik Indonesia (Kri) Dalam Rangka Mendukung Tugasoperasi Komando Armada I Logistic Management of Fuel Oil and Lubricants on the Indonesianwarship To Support 1 St Fleet Command Operationa. *Jurnal Manajemen Pertahanan*, 8(2).
- royer, G. (2022). Penerapan Perairan Wajib Pandu dan Pelayanan Penundaan Kapal di Jembatan Mahakam Samarinda. *National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies*, 177.
- Zulkifli, L. (2023). Analisis Peran Pandu di Alur Perairan Pandu Luar Biasa Pelabuhan Tolitoli di Kelurahan Sidoarjo Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* , 177.

GLOSARIUM

A

Awak kapal; Semua orang yang bekerja di kapal dan bertanggung jawab untuk mengoperasikan, memelihara, dan menjaga kapal dan muatannya disebut awak kapal. Awak kapal terdiri dari beberapa bagian, dan setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri.

B

Bahan Bakar Minyak (BBM); bahan bakar yang diolah dari minyak bumi yang dicampur dengan bahan bakar nabati (biofuel) sesuai standar dan mutu yang menyesuaikan spesifikasi, harga serta peminat konsumennya.

Bahan bakar alternatif; salah satu aspek penting dalam upaya untuk mengurangi dampak lingkungan dari penggunaan bahan bakar minyak kapal.

Berat jenis; perbandingan kepadatan minyak dengan kepadatan air pada suhu yang sama.

C

Checklist; Daftar periksa, juga disebut sebagai checklist, adalah daftar item yang harus diselesaikan atau diperiksa untuk memastikan bahwa tugas atau proses telah dilakukan dengan benar.

D

Development; Development secara umum adalah proses maju atau berkembang, atau perubahan dan pertumbuhan.

E

Esensial; dalam pengelolaan berarti hal-hal yang penting dan harus ada agar pengelolaan berjalan dengan baik dan efisien.

Eksternal; Jika digunakan untuk menggambarkan sesuatu yang terjadi di luar atau di antara bagian-bagian dari suatu sistem atau organisasi, istilah "eksternal" dapat digunakan untuk menggambarkan sesuatu yang tidak dimiliki atau dikendalikan oleh suatu organisasi atau sesuatu yang terjadi di luar suatu organisasi.

F

Faktor; Bakat, kerja keras, dan keberuntungan sering dikaitkan dengan faktor X, yang merupakan faktor tak terukur yang menentukan kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam suatu bidang, terutama dalam kewirausahaan.

Flash point (titik nyala); suhu terendah dari bahan bakar dimana terjadi pembakaran singkat bila pada permukaannya yang didekatkan dengan nyala api.

G

Globalisasi; adanya Langkah pembauran secara internasional dikarenakan adanya kegiatan perputaran pemikiran akan dunia, komoditas, serta aspek kebiasaan lainnya.

H

HSE; Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (HSE) adalah singkatan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). HSE adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat bagi semua orang, termasuk pekerja, masyarakat, dan lingkungan.

I

Inovasi; proses membuat atau menerapkan sesuatu yang baru yang menghasilkan nilai yang signifikan atau penting. Produk, prosedur, atau model bisnis baru dapat dianggap sebagai inovasi.

Internal; berarti di dalam atau di antara bagian-bagian atau sistem suatu organisasi. Ini dapat digunakan untuk menggambarkan sesuatu yang terjadi di dalam suatu organisasi atau sesuatu yang dimiliki atau dikendalikan oleh suatu organisasi.

J

Jenis bahan bakar; Faktor-faktor seperti sumber daya alam yang digunakan, bentuk fisik bahan bakar, dan penggunaannya membentuk klasifikasi bahan bakar.

K

Kinerja; hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kompeten; kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Koaampetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tanggung jawab secara efektif.

Keterampilan; kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik, yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

Kapal; kendaraan air yang dapat mengapung yang digerakkan menggunakan energi tertentu untuk kepentingan kelancaran transportasi laut.

Kapal purse seine; kapal yang digunakan untuk menangkap ikan yang bergerombol di permukaan bebas laut.

Keterampilan Operasional; mengoperasikan peralatan pemeliharaan, seperti alat pemantauan tekanan dan suhu, peralatan penggantian, dan peralatan keamanan.

Kinerja; hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kompetensi; kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

Kemampuan Perencanaan; kemampuan untuk merencanakan pemeliharaan rutin dan tindakan perbaikan saat diperlukan.

Kreativitas; elemen kunci dalam proses inovasi, karena ide-ide kreatif menjadi bahan mentah bagi inovasi yang lebih besar.

L

Logistik; strategi mengatur gerakan perputaran barang, informasi maupun sumber daya dari produsen hingga ke bagian konsumsi.

M

Marine operation monitoring; Dalam bahasa Indonesia, "pemantauan operasi kelautan" (MOM) berarti pemantauan operasi kelautan. MOM adalah proses pelacakan dan pemantauan kegiatan kelautan untuk memastikan keselamatan, efisiensi, dan kepatuhan.

MARPOL; salah satu contoh penting regulasi internasional yang berhubungan dengan pengelolaan Bahan Bakar Minyak (BBM).

Minyak residu; hasil sisa pengilangan dari penggalian sulingan minyak mentah dari ladang minyak tertentu dengan yang kualitasnya dapat diprediksi berdasarkan Pelabuhan asal dari minyak ini.

Marine Diesel Oil (MDO); suatu campuran dari hidrokarbon yang telah didistilasi setelah bensin dan minyak tanah pada temperatur 200 sampai 340.

Mesin Utama; Memahami cara kerja dan perawatan mesin utama kapal yang menggunakan BBM. Ini mencakup pemahaman tentang komponen utama seperti silinder, piston, sistem pendingin, dan pelumasan.

Mesin Bantu; Pengetahuan tentang mesin-mesin bantu yang mungkin menggunakan BBM, seperti generator dan mesin pompa. Ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana menjalankan, memelihara, dan memperbaiki mesin-mesin ini.

Motivasi; diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

N

NOX; singkatan dari nitrogen oxides dan sebutan umum untuk mono-nitrogen oxide NO dan nitrogen dioksida NO₂, adalah gas

yang dihasilkan oleh pembakaran udara, terutama pada suhu tinggi.

O

Operasi pelabuhan; Operasi pelabuhan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan di pelabuhan untuk melayani kapal yang datang dan pergi serta barang yang diangkutnya.

Organisasi; sekumpulan dua atau lebih individu yang bersatu dalam wadah yang sama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi dapat berupa organisasi formal seperti perusahaan, kelompok sosial, atau lembaga pemerintahan.

P

Pertahanan laut; penerapan usaha dalam membentengi kawasan laut serta keperluan nasional dari bahaya maupun serangan.

Pour point (titik terang); suhu terendah dimana bahan bakar masih dapat mengalir karena beratnya.

Pelatihan; proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Peralatan Pelengkap; Mengetahui peralatan pelengkap yang digunakan dalam proses pembakaran, seperti filter bahan bakar, pompa bahan bakar, dan pengontrol suhu.

Pemeliharaan Rutin; serangkaian tindakan yang harus dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa sistem pembakaran dan penyimpanan BBM beroperasi dengan baik.

Pemahaman Terhadap Lingkungan; Pemeliharaan dan perawatan yang tepat juga melibatkan pemahaman terhadap dampak lingkungan dari pengelolaan Bahan Bakar Minyak (BBM).

Pengelolaan; Pengelolaan suatu rangkaian proses yang sistematis dalam menjalankan suatu tujuan, termasuk perencanaan, pengarahan, pengontrolan, dan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

Produktivitas; perbandingan antara input, atau hasil, dan total sumber daya yang digunakan.

Pemecahan; proses menemukan jalan keluar atau solusi untuk masalah. Salah satu keterampilan penting yang dapat digunakan dalam berbagai situasi, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, adalah pemecahan masalah.

R

Redundansi; Istilah "redundansi" dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang berlebihan atau berlebih-lebihan, tetapi definisi umumnya berbeda-beda tergantung pada konteksnya.

S

Strategi ekspansi; Perusahaan menggunakan strategi ekspansi untuk memasuki pasar baru atau wilayah yang lebih luas.

Strategis; gambaran mengenai rencana yang dibuat untuk mencapai suatu tujuan dengan tepat.

Sistem Pembakaran; Memahami prinsip-prinsip dasar dari sistem pembakaran dalam mesin kapal yang menggunakan BBM. Ini termasuk pemahaman tentang proses pembakaran.

Sumber daya manusia; Individu yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan, dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM juga merupakan aset yang memerlukan pengembangan dan pelatihan.

T

Tim; Tim adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim dapat terdiri dari dua orang atau lebih yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut.

Transportasi laut; Digunakan untuk mengangkut penumpang dan barang dari satu tempat ke tempat lain melalui jalur laut, transportasi laut adalah salah satu cara transportasi yang paling penting di dunia.

Titik keruh; suhu dimana beberapa bagian susunan tertentu pada bahan bakar mulai menjadi kristal (padat) yang akan menghilangkan sifat cairannya bila minyak didinginkan.

V

Viscosity kekentalan; ukuran resistensi fluida untuk mengalir. Spesifikasi bahan bakar laut menggunakan viskositas kinematic.

INDEKS

A

Awak kapal · 118, 213

B

Bahan bakar alternatif · 151, 213

Bahan Bakar Minyak (BBM) · v, 80, 81, 82, 83, 142, 144, 152, 158, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 213, 216, 217

Berat jenis · 124, 213

C

Checklist · 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 213

D

Development · 213

E

Eksternal · 12, 21, 43, 214

Esensial · 213

F

Faktor · 214, 215

Flash point (titik nyala) · 124, 214

H

HSE · 214

I

Inovasi · 214

Internal · 12, 19, 173, 214

J

Jenis bahan bakar · 215

K

Kapal · v, 82, 85, 86, 90, 91, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 120, 126, 128, 129, 135, 136, 137, 138, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 158, 159, 164, 165, 166, 175, 215

Kapal purse seine · 128, 215

Kemampuan · 215

Kemampuan Perencanaan · 156, 215

Keterampilan · 2, 7, 28, 44, 45, 59, 155, 205, 215

Kinerja · 2, 12, 30, 31, 32, 39, 43, 49, 141, 215

Kompeten · 5, 11, 215

Kompetensi · 1, 9, 10, 44, 46, 48, 49, 50, 51, 57, 58, 117, 144, 147, 148, 151, 153, 155, 156, 157, 215

Kreativitas · 4, 5, 30, 215

L

Logistik · 121, 199, 216

M

Marine operation monitoring · 216

MARPOL · 90, 152, 153, 207, 216

Mesin Bantu · 146, 216

Minyak residu · 216

N

NOX · 216

O

Operasi pelabuhan · 217

P

Pelatihan · 6, 8, 25, 28, 32, 49, 73, 75, 140, 153, 156, 182, 185, 201, 205, 208, 217

Peralatan Pelengkap · 147, 217

Pertahanan laut · 217

Pour point (titik terang) · 124, 217

R

Redundansi · 218

S

Sistem Pembakaran · 146, 154, 218

Strategi ekspansi · 218

Strategis · 11, 218

Sumber daya manusia · v, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 25, 26, 139, 153, 155, 207, 218

T

Tim · 9, 10, 16, 79, 218

Titik keruh · 124, 218

Transportasi laut · 85, 218

V

Viscosity kekentalan · 124, 219

PROFIL PENULIS



EVADA RUSTINA, S.E.M.M

Ahli K3 Umum, dan Dosen Akademi Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga Bahtera Yogyakarta. Penulis berpengalaman mengajar berbagai mata kuliah seperti Ekspor Impor, Kepabeanan, Manajemen Logistik, Manajemen Sumber Daya Manusia, K3 dan lainnya, juga telah menerbitkan buku-buku seperti:

1. Metodologi Penelitian
2. Soal Jawab Ekspor Impor
3. Statistik Deskriptif
4. Keselamatan Perairan dan Pengelolaan Lalu Lintas Maritim
5. Human Capital Pengawasan, Performa Agen on Board, Beban Kerja Divisi Operasional Pada Kapal Bulk Carrier
6. Pelayanan Agen Pelayaran Dalam Aktivitas Kepelabuhanan
7. Bongkar Muat Peti Kemas Masa Depan Cerah
8. Ekonomi Indonesia
9. 8. Sumber Daya Manusia Pengelolaan BBM Kapal



INVIO SURYA RAMADANI HUTASUHUT

Pendidikan: Akademi Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga “**BAHTERA**” Yogyakarta
Pengalaman:

1. KANTOR PELAYANAN KESYAHBANDARAN KELAS I BAU-BAU 2022
2. PT. PELINDO MARINE SERVICE 2023



LIDYAWATI MOIYO

Pendidikan: Akademi Ketatalaksanaan
Pelayaran Niaga "**BAHTERA**" Yogyakarta

Pengalaman:

1. PT PELINDO PERSERO IV
GORONTALO 2022
2. PT PELINDO MARINE SERVICE
SURABAYA 2023



RAHMI YATUL HUSNA

Pendidikan: Akademi Ketatalaksanaan
Pelayaran Niaga "**BAHTERA**" Yogyakarta

Pengalaman:

1. DISTRIK NAVIGASI KELAS II
SEMARANG 2023
2. PT. PELINDO MARINE SERVICE
SURABAYA 2023

KESELAMATAN PERAIRAN DAN PENGELOLAAN LALU LINTAS MARITIM

PENULIS:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Julian Al-Habib
Dinda Aulia
Deswyntha Ayu
Joko Saputra Singa

TEBAL BUKU:

174 Halaman

ISBN:

978-623-88790-0-7

HARGA:

Rp 85.000,-



HUMAN CAPITAL Pengawasan, Performa Agen on Board, Person in Charge Divisi Operasional pada Kapal Bulk Carrier

PENULIS:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Rendika Keyen Pratama
Berliana Fitri Zahrani
Rahim

TEBAL BUKU:

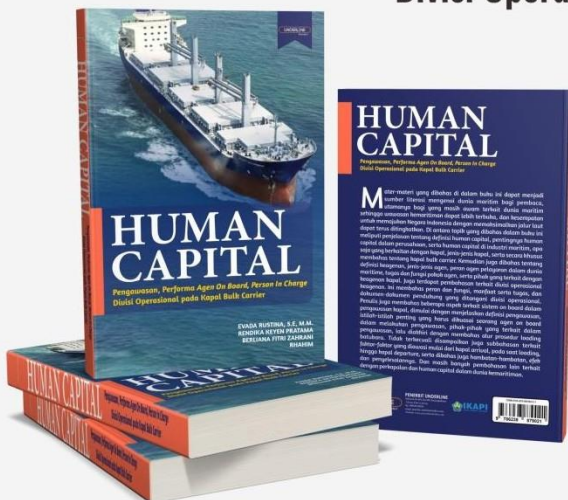
181 Halaman

ISBN:

978-623-88790-2-1

HARGA:

Rp85.000,-



Berminat? Hubungi..
ER Media: 085952890779

PELAYANAN AGEN PELAYARAN DALAM AKTIVITAS KEPELABUHANAN

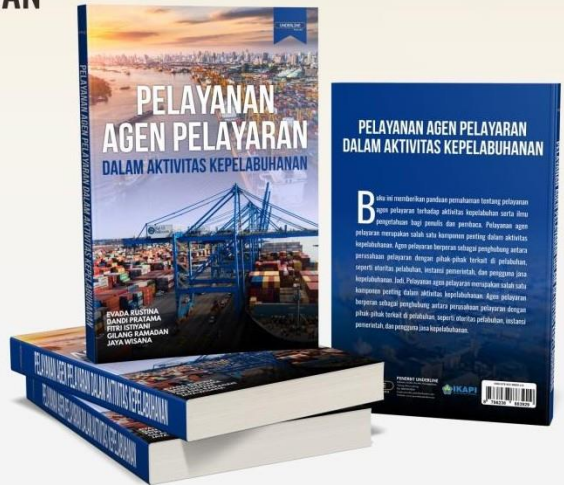
PENULIS:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Dandi Pratama
Fitri Istiyani,
Gilang Ramadan
Jaya Wisana

TEBAL BUKU:
202 Halaman

ISBN:
978-623-88839-2-9

HARGA:
Rp 100.000,-



BONGKAR MUAT PETI KEMAS Masa Depan Ekonomi yang Cerah

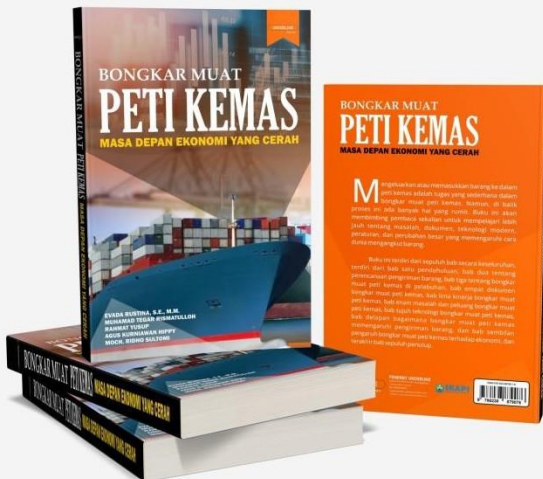
PENULIS:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Muhamad Tegar Rismatulloh
Rahmat Yusup
Agus Kurniawan Hippy
Moch. Ridho Sultomi

TEBAL BUKU:
208 Halaman

ISBN:
978-623-88790-7-6

HARGA:
Rp 100.000,-



Berminat? Hubungi..
ER Media: 085952890779

SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BBM KAPAL

PENULIS:

Evada Rustina, S.E., M.M.
Invio Surya Ramadani Hutasuhut
Rahmi Yatul Husna
Lidyawati Moiyo

TEBAL BUKU:

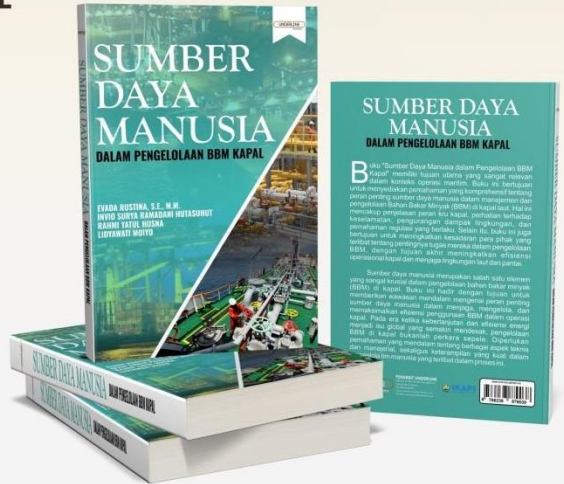
231 Halaman

ISBN:

978-623-88790-3-8

HARGA:

Rp 100.000,-



Berminat? Hubungi..
ER Media: 085952890779