

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebagai salah satu negara maritim terbesar di dunia, dengan luas laut kurang lebih 3.273.810 km² Indonesia merupakan surga bagi biota laut terutama ikan. Hal ini menyebabkan produk perikanan tangkap Indonesia menjadi salah satu yang terbesar didunia.

Tabel 1.1

Data Jumlah Perusahaan Perikanan Tangkap di Indonesia

Status Permodalan	2013	2014
PMA	11	13
PMDN	40	24
Lainnya	33	49
Jumlah	84	86

Sumber : Badan Pusat Statistik (2015)

Badan Pusat Statistik mencatat setidaknya ada 86 perusahaan sampai dengan tahun 2014 di Indonesia, dengan komposisi 12 perusahaan dengan modal asing, 24 perusahaan dengan modal dalam negeri, dan sisanya 49 perusahaan. Meningkat dari tahun 2013 yakni, 11 perusahaan dengan modal asing, 40 perusahaan dengan modal dalam negeri dan sisanya 33 perusahahaan.

Tabel 1.2
Data Produksi Perikanan Tangkap (ton)

Provinsi	Tahun	
	2013	2014
Aceh	155.271	159.484
Sumatera Utara	555.311	572.149
Sumatera Barat	221.376	225.198
Riau	110.735	125.689
Jambi	55.258	48.031
Sumatera Selatan	96.587	101.563
Bengkulu	52.286	62.391
Lampung	169.361	164.155
Kepulauan Bangka Belitung	199.243	203.285
Kepulauan Riau	140.597	139.331
DKI Jakarta	209.733	226.060
Jawa Barat	218.609	219.004
Jawa Tengah	243.942	261.017
DI Yogyakarta	4.998	5.387
Jawa Timur	386.895	399.371
Banten	59.004	59.302
Bali	103.592	118.242
Nusa Tenggara Barat	145.766	227.084
Nusa Tenggara Timur	103.825	111.415
Kalimantan Barat	163.533	192.919
Kalimantan Tengah	101.891	104.084
Kalimantan Selatan	241.705	178.916
Kalimantan Timur	150.388	111.199
Sulawesi Utara	282.980	296.367
Sulawesi Tengah	262.460	267.315
Sulawesi Selatan	292.241	302.193
Sulawesi Tenggara	127.777	150.588
Gorontalo	92.322	103.343
Sulawesi Barat	45.810	46.717
Maluku	551.845	538.121
Maluku Utara	151.541	218.097
Papua Barat	122.004	120.203
Papua	286.339	300.267
Indonesia	6.105.225	6.358.487

Sumber : Badan Pusat Statistik (2015)

Badan Pusat Statistik mengemukakan, volume penangkapan 6.358.487 ton pada tahun 2014 dan meningkat dari 6.105.225 ton pada tahun 2013. Pada kuartal ketiga tahun 2015 sektor perikanan di Indonesia berkembang 8.37%, jauh lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi negara ini secara keseluruhan yakni 4,73% pada kuartal yang sama. Ekspor produk perikanan Indonesia tercatat sebesar 244,6 juta dollar Amerika Serikat (AS) pada bulan Oktober 2015, sedangkan impor hanya mencapai 12,5 juta dollar AS (menyiratkan surplus perdagangan sebesar 232,04 juta dollar AS).

Menteri Kelautan dan Perikanan, Pudjiastuti mengatakan pertumbuhan sektor perikanan di Indonesia didukung oleh peningkatan produksi ikan hasil tangkapan dan hasil budidaya. Menurut data dari BPS, produksi ikan hasil tangkapan naik 5,03% menjadi 4,72 juta ton (khususnya tuna), sedangkan produksi ikan hasil budidaya naik 3,98% menjadi 10,07 juta ton hingga kuartal ketiga tahun 2015.

Rifky Effendi Hardijanto mengemukakan bahwa, “Secara umum terdapat beberapa permasalahan pokok SDM di Indonesia, termasuk di sektor kelautan dan perikanan,” di sela-sela pertemuan dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP), industri kelautan dan perikanan, lembaga pendidikan, Unit Pelaksana Teknis (UPT) KKP. Permasalahan itu antara lain, kualitas SDM Indonesia perlu ditingkatkan dan masih belum merata. Masih tingginya kesenjangan antara lulusan di Indonesia bagian barat dan timur.

Kinerja secara umum adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Merancang dan memelihara sistem pengukur kinerja yang efektif dan efisien sangat kritis untuk pengembangan SDM dan pencapaian kinerja tinggi atau kepiawaian suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sistem pengukur kinerja yang handal, dapat tetap menjaga, mengembangkan dan mempromosikan karyawannya yang handal. Karyawan yang berkinerja rendah dapat juga teridentifikasi untuk pengembangan lebih lanjut, atau pemindahan ke pekerjaan-pekerjaan yang lebih sesuai dengan keterampilan dan bakat karyawan tersebut. Dalam rangka optimalisasi kinerja perusahaan maka perlu kiat-kiat merancang sistem pengukuran kinerja organisasi, agar dalam menjalankan *core capability*-nya organisasi dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan yang muncul.

PT. Dharma Samudera Fishing Industries merupakan salah satu perusahaan perikanan yang pertumbuhannya cukup pesat. Perusahaan yang terletak Jl. R.E, Martadinata 1, Tanjung Priok, Jakarta Utara ini berdiri semenjak 2 Oktober 1973. Pada awal usahanya PT DSFI mengandalkan pada bidang penangkapan ikan cakalang dan kakap merah dengan fokus penjualan pasar ekspor.

Dengan seiringnya pertumbuhan PT. DSFI meperluas pangsa pasarnya dengan menambah jenis ikan yang ditangkap, melakukan industri pengolahan ikan, dan bertindak sebagai agen dalam perdagangan impor dan ekspor, antar

pulau/daerah, maupun lokal. Memiliki jumlah karyawan sebanyak 531 pada tahun 2015 dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1.3

Komposisi Pendidikan Karyawan Berdasarkan Pendidikan PT. Dharma Samudera Fishing Industries

Pendidikan	Jumlah	Jabatan	Jumlah
Pasca Sarjana	2	Komisaris	2
Sarjana	11	Direksi	4
Diploma	6	Manajer	9
SMU	185	Pengawas	20
SMP	194	Pelaksana	496
SD	133		
Total	531	Total	531

Sumber: Annual Report PT. Dharma Samudera Fishing Industries 2016

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa diatas 50% pendidikan karyawan PT. DSFI di bawah SMU atau setara. PT DSFI sedang melakukan persiapan dalam mengikuti BRC (British Retail Consortium), untuk itu dalam menunjang partisipasi BRC PT. DSFI membutuhkan rancangan standar kinerja yang baik agar mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

BRC sendiri adalah asosiasi dagang terkemuka di Inggris. Asosiasi ini terdiri dari banyak distributor besar dan kecil, kelompok bisnis dan independen, makanan dan non-makanan, serta toko berbasis online. Jika PT DSFI mampu mempersiapkan karyawannya dalam mengikuti standarisasi BRC maka akan terbuka tantangan baru dan pasar global baru bagi karyawan-karyawan PT DSFI. Dengan itu sangat penting bagi PT. DSFI untuk meningkatkan kinerja karyawan

untuk memasuki pasar baru yang lebih besar dengan rancangan standar kinerja yang sistematis.

Saat ini standar kinerja yang diterapkan oleh PT Dharma Samudera Fishing Industries belum memiliki standar yang jelas dan pencapaian yang terukur, standar kinerja yang ada masih berdasarkan pada kompetensi dan pengalaman kinerja. Hal itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia PT Dharma Samudera Fishing Industries yang menuntut karyawannya untuk menghasilkan produk yang konsisten dan mampu bersaing di pasar global.

Kebutuhan standar kinerja yang memiliki target dan pencapaian yang terukur memudahkan akan memudahkan unit produksi untuk melakukan pekerjaannya karena dengan adanya standar kinerja yang baik, maka karyawan mendapatkan gambaran bagaimana cara melakukan pekerjaan dan seperti apa harapan dari pihak manajemen serta bagaimana cara untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan data diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Dharma Samudera Fishing Industries mengenai “Studi Rancangan Penetapan Standar Kinerja Karyawan di PT. Dharma Samudera Fishing Industries”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas ditemukan bahwa PT. Dharma Samudera Fishing Industries diperlukan adanya rancangan sistem standar kinerja yang jelas dan sistematis untuk menunjang proses produksi PT. Dharma Samudera Fishing

Industries pada kegiatan produksinya. Hal tersebut di tambah dengan PT Dharma Samudera Dishing Industries yang akan mempersiapkan diri menjadi komunitas BRC dibutuhkan Sumber Daya Manusia dengan standar kinerja yang baik untuk memenuhi persyaratan BRC tersebut, agar kinerja karyawan PT Dharma Samudera Fishing Industries dapat tetap bersaing di pasar global baru.

Sampai saat ini PT Dharma Samudera Fishing Industries masih menggunakan standar kinerja yang sifatnya subjektif, hal ini menjadi kendala tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengajukan dirinya untuk menjadi komunitas BRC karena untuk menjadi perusahaan yang mampu bersaing di komunitas internasional butuh standar kinerja yang isinya mencakup kecukupan dunia global.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner didapati bahwa 94% karyawan divisi *process* PT Dharma Samudera Fishing Industries merasa sudah jelas dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, namun 82% karyawan divisi *processing* PT Dharma Samudera Fishing Industries merasa butuh akan pengembangan standar kinerja. Peristiwa tersebut terjadi karena walaupun sudah ada standar kinerja yang menjelaskan tugas-tugas karyawan namun standar kinerja saat ini yang dimiliki PT Dharma Samudera Fishing Industries belum memiliki target dan kriteria pencapaian dari tugas-tugas tersebut.

Hal tersebut menjadi perhatian tersendiri bagi penulis dan memfokuskan pada bagian produksi dari PT Dharma Samudera Fishing Industries bagaimana standar kinerja karyawan menjadi hal vital bagi kondisi PT DSFI saat ini.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis dalam melakukan penelitian ini, maka rumusan permasalahan yang penulis ajukan untuk penelitian lebih lanjut adalah :

1. Bagaimana penerapan standar kinerja di PT Dharma Samudera Fishing Industries saat ini.
2. Bagaimana rancangan standar kinerja di PT Dharma Samudera Fishing Industries yang seharusnya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan isu-isu yang dirumuskan penulis, maka tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis penerapan standar kinerja karyawan PT. Dharma Samudera Fishing Industries.
2. Menyusun standar kinerja karyawan PT Dharma Samudera Fishing Industries yang efektif dan efisien.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi PT Dharma Samudera Fishing Industries, dalam pengembangan sumber daya manusia yang produktif serta efektif dan efisien. Serta membantu untuk mempersiapkan standarisasi sumber daya manusia bagi perusahaan perusahaan yang akan mengikuti BRC.

Diharapkan juga dapat memberikan kontribusi, khususnya pengembangan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, dengan menghadirkan

informasi-informasi dan masukan-masukan serta fenomena-fenomena baru yang ditemukan di lapangan.