

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian mengenai pentingnya kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja Pelabuhan Teluk Bayur. Selain itu, bab ini juga memaparkan tujuan penelitian, permasalahan yang akan diselesaikan, batasan dan sistematika penulisan.

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara perairan yang memiliki ribuan pulau yang tersebar dari Sabang hingga Merauke. Potensi sumber daya alam tiap daerah yang berbeda-beda, menyebabkan saling ketergantungan antar pulau di Indonesia. Mengatasi permasalahan ini, Indonesia juga telah memiliki banyak pelabuhan yang dapat dijadikan sebagai tempat penunjang kegiatan pemerintahan dan kegiatan perusahaan. Menurut data Direktorat Kepelabuhan & Pengerukan, Ditjen Hubla KM No 17 tahun 2004, Indonesia memiliki 111 Pelabuhan yang dikelola oleh PT Pelabuhan Indonesia I-IV.

Logistik merupakan salah satu aktivitas penting yang mendukung tingkat perekonomian suatu negara yang meliputi pengiriman, penerimaan, pergudangan, dan pendistribusian. Pelabuhan dijadikan sebagai salah satu pusat kegiatan logistik di Indonesia, karena bentuk geografis dari Indonesia yang berupa kepulauan. Selain itu, Indonesia juga terletak di jalur perdagangan internasional, yang menjadi tempat persinggahan kapal-kapal perusahaan asing. Keadaan ini membuat Indonesia berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam hal logistik. Adapun pelayanan logistik pada pelabuhan berupa kegiatan transportasi dan penyimpanan (*warehouse*).

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) merupakan perusahaan negara yang mengatur jalannya kegiatan di pelabuhan. Saat ini PT Pelindo dijadikan sebagai operator pelabuhan, sehingga yang dulunya hanya sebagai pengawas saja, namun sekarang fungsinya telah berubah mengatur segala jalannya kegiatan di pelabuhan. PT Pelindo ini tersebar di seluruh Indonesia dan terbagi atas Pelindo I-

IV. Pelabuhan Teluk Bayur yang berada di Sumatera Barat dikelola oleh PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur dengan kantor pusat di Jakarta. Sebagai operator di Pelabuhan Teluk Bayur, PT Pelindo akan mengatur seluruh kegiatan operasional dan kegiatan administrasi di Teluk Bayur.

Persaingan pada kegiatan perekonomian saat ini semakin ketat, ditambah lagi Indonesia sedang mempersiapkan diri untuk menghadapi pasar bebas ASEAN 2015, hal ini membuat banyak perusahaan meningkatkan kinerja perusahaan, begitu juga dengan PT Pelindo II berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan logistik di Pelabuhan Teluk Bayur, karena salah satu penentu keberhasilan perekonomian Indonesia adalah kualitas pelayanan di Pelabuhan. Salah satu aset yang penting dalam menghadapi persaingan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Agar Pelabuhan Teluk Bayur dapat memenangkan kompetisi di era global, maka perlu peningkatan sumber daya manusia yang berkompetensi internasional.

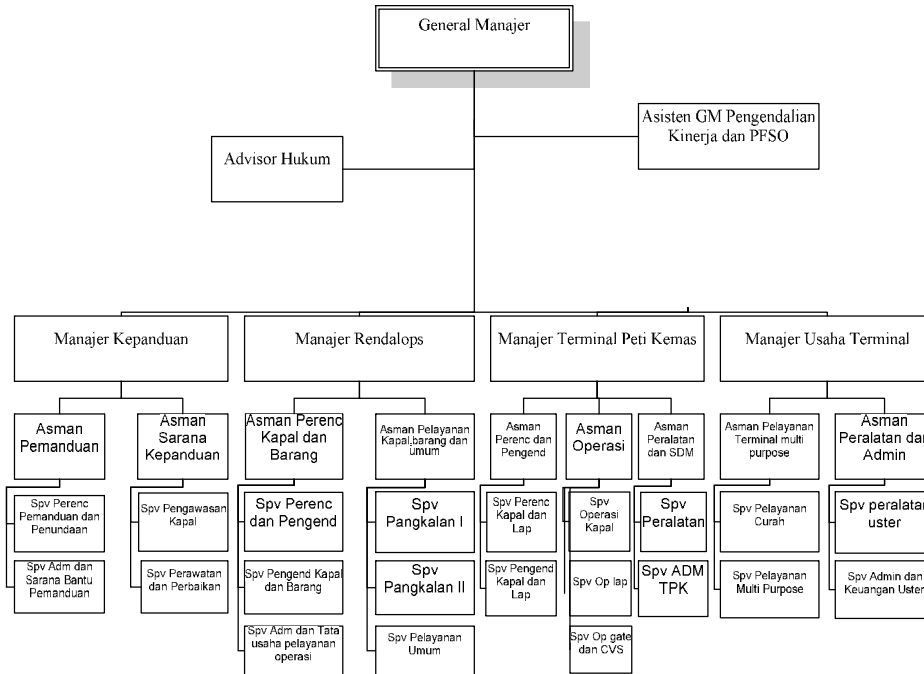
Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan adalah profil kompetensi jabatan dan karyawannya. Kompetensi merupakan salah satu alat untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu jabatan. Pendekatan kompetensi mampu mengenali lebih jauh mengenai motif, watak dan konsep diri yang mendasari seseorang untuk dapat mempergunakan pengetahuan dan keterampilannya secara maksimal dalam bekerja. Untuk itu diperlukan identifikasi kompetensi pekerjaan untuk mengukur kemampuan seseorang, karena jika belum memiliki kompetensi yang diharapkan untuk suatu jabatan, maka dapat dilakukan tindakan seperti pelatihan ataupun pemindahan jabatan (mutasi).

Standar kompetensi merupakan faktor penunjang keberhasilan dari tujuan suatu organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang tergambar dengan baik, akan membantu suatu organisasi untuk menentukan standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, dijadikan sebagai alat seleksi karyawan dan dapat memaksimalkan produktivitas suatu organisasi. Menurut Spencer (1993), kompetensi haruslah memiliki tiga kategori, yaitu pengetahuan atau prosedur dari suatu pekerjaan (teknikal), keahlian manajerial dan karakteristik kepribadian seseorang. Hal ini maksudnya adalah kompetensi mampu memperlihatkan

kecakapan seseorang dalam menerjemahkan kemampuannya di tempat kerjanya secara efektif.

PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur memiliki struktur organisasi yang mampu memperjelas fungsinya pada Pelabuhan Teluk Bayur. PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur memiliki beberapa divisi yang mengatur kegiatan administrasi dan kegiatan operasional Pelabuhan. PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur memiliki enam divisi dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu Divisi Kepanduan, Divisi Terminal Peti Kemas, Divisi Usaha Terminal, Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, Divisi Teknik dan Sistem Informasi, Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia. Tiap divisi memiliki peranan masing-masing dalam melaksanakan kegiatannya. Berdasarkan kegiatan yang dilakukannya, ada empat divisi yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan logistik dan kepelabuhan, yaitu Divisi Kepanduan, Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, Divisi Usaha Terminal dan Divisi Terminal Peti Kemas. Keempat divisi tersebut, bertanggungjawab secara langsung dalam perencanaan kapal yang akan datang ke Pelabuhan Teluk Bayur, kegiatan yang berlangsung di Pelabuhan serta pengaturan ketika kapal akan meninggalkan Pelabuhan Teluk Bayur.

Berikut ini merupakan struktur organisasi tingkat manajerial pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur berupa empat divisi yang bertanggungjawab atas kegiatan logistik dan pelabuhan yang diperlihatkan pada Gambar 1.1.



**Gambar 1.1** Struktur Organisasi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur

Struktur organisasi pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur yang merupakan bertanggungjawab terhadap kegiatan logistik dan pelabuhan terdiri dari :

1. Divisi Kepanduan, divisi ini secara umum bertugas memandu kapal yang masuk ke Pelabuhan Teluk Bayur. Divisi ini terdiri dari Manajer, Asisten Manajer, *Supervisor* dan Pelaksana. Manajer merupakan jabatan tertinggi pada divisi ini dan memiliki Asisten Manajer yang berkoordinasi dalam melaksanakan kegiatan pada divisi ini. Asisten Manajer memiliki *Supervisor* yang akan bertindak di lapangan berdasarkan koordinasi dengan Asisten Manajer.
2. Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, secara umum melaksanakan perencanaan dan pengendalian keseluruhan kegiatan pada Pelabuhan Teluk Bayur. Divisi ini akan berkoordinasi dengan divisi lainnya saat melaksanakan kegiatannya.
3. Divisi Terminal Peti Kemas, secara umum bertugas mengurus kapal yang masuk mengangkut peti kemas. Divisi ini secara khusus dimiliki oleh PT Pelindo hanya mengurus peti kemas yang masuk ke Pelabuhan

Teluk Bayur. Ditambah lagi Pelabuhan Teluk Bayur telah memiliki dermaga khusus peti kemas dengan peralatan-peralatan baru.

4. Divisi Usaha Terminal, bertugas mengurus kapal-kapal yang membawa barang selain peti kemas, seperti pupuk, beras dan sebagainya. Divisi ini juga bertanggungjawab atas keseluruhan kegiatan bongkar dan muat barang-barang yang di kapal. Divisi ini merupakan perusahaan bongkar muat yang dimiliki oleh PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur.

Standar kompetensi yang dimiliki oleh PT Pelindo II, telah merepresentasikan kemampuan karyawan di bidang pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Menurut Dirgantari dan Siswanto (2011), suatu standar kompetensi sumber daya manusia yang fokus pada bidang tertentu, seperti bidang kegiatan logistik misalnya, haruslah berdasarkan kriteria-kriteria yang diperlukan dalam menjalankan kegiatannya, sehingga dapat membedakan kinerja antara satu pelaku jabatan dengan pelaku jabatan lainnya. Namun, pada kompetensi yang ditetapkan ini belum terlihat bagaimana kemampuan sebenarnya dalam hal logistik yang harusnya dimiliki oleh pelaku jabatan tersebut. Berikut ini dilihat bentuk standar kompetensi yang ditetapkan PT Pelindo II dalam beberapa jabatan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1** Standar Kompetensi Pelindo II Cabang Teluk Bayur

Jabatan	Tugas	Persyaratan Minimal		
		Pendidikan	Pelatihan	Pengalaman Kerja
Asisten Manajer Pelayanan Peti Kemas	Mengkoordinasikan pengelolaan program kerja bidang pelayanan petikemas	S1/ sederajat	1. Operasional Kepelabuhanan	Supervisor/Staf pada Cabang/Staf pada Kantor Pusat
		D3 (masa kerja 10 tahun)	2. Manajerial Tingkat Muda	
			3. Diklat Substansial	
Spv Pengendalian Kapal dan Barang	Mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan teknik operasi bidang pengendalian kapal dan barang serta administrasi pengendalian	D3/ sederajat	1. Pokok kepelabuhanan	Pelaksana koordinasi/Staf Rencalops Cabang Pelabuhan
			2. Supervisi Operasi	
			3. Conventional Terminal Op	
			4. Yard Supervisi	

(Sumber: PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur, 2010)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa terdapat beberapa kelemahan yang ditemui dari standar kompetensi yang ditetapkan oleh PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur, yaitu:

1. Masih kurangnya perhatian terhadap penetapan kompetensi untuk kegiatan logistik. Kompetensi yang ditetapkan belum menunjukkan

karakteristik yang umum dimiliki oleh tiap divisi jabatan sehingga belum menunjukkan kompetensi sebagai pelaku kegiatan logistik di pelabuhan. Hal ini terlihat dari standar kompetensi tersebut baru memenuhi KSA (*knowledge, skill, ability*), sedangkan untuk karakteristik khusus sebagai pelaku kegiatan logistik dan pelabuhan belum terlihat.

2. Kompetensi kunci yang dimiliki untuk tiap jabatan pada divisi juga belum dijelaskan pada standar kompetensi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur. Hal ini dapat dilihat juga pada Tabel 1.2 yang menunjukkan kelemahan pada deskripsi kompetensi yang ada pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur.

**Tabel 1.2** Deskripsi Kompetensi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur

<b>Divisi</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Kompetensi</b>
Perencanaan dan Pengendalian Operasi	Asisten Manajer	-
	<i>Supervisor</i>	Pemecahan Masalah
		Kerja sama Komunikasi
Divisi Terminal Peti Kemas	Asisten Manajer	-
	<i>Supervisor</i>	-
Divisi Usaha Terminal	Asisten Manajer	-
	<i>Supervisor</i>	-
Divisi Kepanduan	Asisten Manajer	-
	<i>Supervisor</i>	-

(Sumber: PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur, 2010)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa deskripsi kompetensi untuk tiap divisi tidak terlihat secara jelas. Pada divisi Perencanaan dan pengendalian Operasi hanya terlihat deskripsi kompetensi pada *Supervisor*, sedangkan pada jabatan asisten manajer tidak terlihat. Selain itu, tidak terlihat juga deskripsi untuk divisi lainnya. Berdasarkan kompetensi tersebut, juga tidak menunjukkan karakteristik dari jabatan tersebut.

Selain dengan dokumen yang ada di pihak PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur, dilakukan juga wawancara dengan beberapa orang narasumber PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur dalam rangka mengetahui keadaan kompetensi yang sebenarnya pada Pelabuhan Teluk Bayur. Wawancara ini dilakukan dengan empat

orang karyawan PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur yang memahami kompetensi, yaitu :

1. Yasril (*Supervisor* Perencanaan dan Pengembangan SDM)
2. Eko Putra (*Supervisor* Adm dan Tata Usaha Pelayanan Operasi)
3. Edi Junaidi (Asisten Manajer Perencanaan dan Pengendalian)
4. Budi Suspriyanto (Asisten Manajer Pelayanan Terminal Multi *Purpose*)

Wawancara ini dilakukan secara terpisah dan dilakukan pada hari Kamis, tanggal 23 Mei 2013 di PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur. Berikut ini merupakan rangkuman hasil wawancara dengan empat orang narasumber tersebut:

**Tabel 1.3** Hasil wawancara dengan Narasumber

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Apakah standar kompetensi sudah dimiliki pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Standar kompetensi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur hanya berdasarkan kebutuhan pada masing-masing divisi.</li> <li>2. Standar kompetensi pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur sudah ada berdasarkan yang ditetapkan oleh PT Pelindo II di Jakarta</li> <li>3. Standar kompetensi pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur diatur oleh kantor pusat, sehingga untuk standar kompetensi di Teluk Bayur sendiri belum ada.</li> <li>4. Standar kompetensi pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur diatur oleh kantor pusat, sehingga untuk standar kompetensi di Teluk Bayur sendiri belum ada.</li> </ol>
Bagaimana proses rekrutmen pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur? (hanya diajukan kepada divisi Umum dan SDM)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses rekrutmen diatur sepenuhnya oleh kantor pusat. Rekrutmen dimulai dari persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Kemudian mengikuti berbagai tes, seperti psikotes, tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan. Setelah dinyatakan berhasil pada keseluruhan tahap, akan dilakukan pelatihan selama satu tahun kepada karyawan baru di seluruh kantor cabang PT Pelindo II di Indonesia. Terakhir dilakukan penempatan karyawan sesuai dengan hasil pelatihan yang telah dilakukan. Selain itu, ada juga rekrutmen yang dilakukan oleh kantor cabang untuk karyawan kontrak. Proses rekrutmen disini juga seperti langkah diatas, namun dilakukan di kantor pusat.</li> </ol>

(Sumber: Wawancara dengan Narasumber, 2013)

**Tabel 1.3** Hasil wawancara dengan Narasumber (lanjutan)

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Apakah sejauh ini ada permasalahan dalam hal kelancaran kegiatan pada Teluk Bayur yang disebabkan oleh kurang berkompetensinya karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. sejauh ini masih ada beberapa orang yang belum menguasai suatu bidang, namun bisa menempati jabatan tertentu. Hal ini menyebabkan kurang lancarnya proses kegiatan dalam suatu divisi.</li> <li>3. Secara garis besar masih ada kekurangan dalam tiap rekrutmen dan kenaikan jabatan disini. Masih adanya faktor hubungan keluarga, sehingga proses kenaikan jabatan dan rekrutmen belum dilakukan secara benar. Hal ini dapat mengganggu sistem kerja pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur.</li> <li>4. Masih terdapat kekurangan karena penempatan yang belum sesuai kompetensi, pada akhirnya akan membuat menurunnya kinerja divisi dan terjadi pemusatan kegiatan pada satu orang yang cakap.</li> </ol>
Apakah pelatihan yang dilakukan oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selama ini, pelatihan hanya dilakukan di kantor pusat. Jadwal pelatihan pun juga diatur oleh kantor pusat.</li> <li>2. Secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini tergantung pada individu yang melaksanakan pelatihan, jika dilakukan dengan baik, tentu hasilnya akan baik.</li> <li>3. Pelatihan sedikit banyaknya dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.</li> <li>4. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun yang lebih baik adalah kemauan dan kerja keras dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya adalah yang paling penting.</li> </ol>

(Sumber: Wawancara dengan Narasumber, 2013)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur mengenai standar kompetensi, terdapat permasalahan yang terlihat, yaitu standar kompetensi yang ada merupakan standar kompetensi dari kantor pusat PT Pelindo II, sedangkan untuk PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur belum ada standar kompetensi yang tergambar secara jelas, pernyataan tersebut juga didukung dengan laporan standar kompetensi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur.

Selain itu, kelemahan yang terdapat pada standar kompetensi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur adalah standar minimum yang telah dibuat untuk setiap jabatan belum dipenuhi seutuhnya oleh para pemangku jabatan. salah satu buktinya adalah tingkat minimum pendidikan untuk tingkatan *supervisor*,



haruslah memiliki pendidikan minimum D3 atau sederajat. Sedangkan keadaan sebenarnya menunjukkan, bahwa ada sekitar 42% yang belum memenuhi kriteria minimum. Belum dipenuhinya standar minimum ini tentunya juga akan mempengaruhi kinerja dari pemangku jabatan tersebut. Sebagian besar *Supervisor* hanya melakukan pekerjaan berdasarkan atas pengalaman dari *Supervisor* sebelumnya. Jika dilihat dari segi keahlian dalam bekerja, hal ini dapat terjadi karena melihat kebiasaan dari *Supervisor* sebelumnya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, proses kenaikan jabatan hanya terlihat dari bagaimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan seperti cara *Supervisor* sebelumnya. Hal ini dapat menyebabkan keahlian dari pemangku jabatan tidak berkembang, sehingga kinerja tidak meningkat. Faktor inilah yang menjadikan standar kompetensi di PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur belum menjadi perhatian bagi *Supervisor*, akibat dari standar kompetensi yang hanya tergambar secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa standar kompetensi yang ditetapkan, belum diikuti sepenuhnya oleh PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur dalam hal kenaikan jabatan. Untuk itu, dibutuhkan standar kompetensi yang tergambar secara jelas mengikuti kegiatan yang dilakukan tiap divisi, terutama dari segi logistik dan pelabuhan.

Dalam rangka menunjukkan standar kompetensi yang jelas terhadap standar kompetensi pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan penentuan standar kompetensi untuk logistik dan pelabuhan. Berdasarkan beberapa literatur yang berkaitan dengan standar kompetensi logistik dan pelabuhan, diperoleh beberapa standar kompetensi yang digunakan untuk penelitian ini. Jurnal penelitian yang berkaitan dengan penentuan standar kompetensi untuk kegiatan logistik dan pelabuhan adalah sebagai berikut :

1. Standar kompetensi yang dilakukan oleh Ahn dan Lean (2008).

Berdasarkan jurnal yang berjudul *Competencies for Port and Logistic Personnel : An Application of Regional Human Resources Development*, bertujuan untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan untuk personil logistik dan pelabuhan di Pelabuhan Busan, Korea Selatan. Adapun kompetensi yang dihasilkan oleh penelitian Ahn dan Lean (2008) ini yaitu kebijakan pelabuhan, sistem manajemen, pelayanan pelabuhan,

pengembangan produk, teknologi informasi dan kemampuan menghadapi globalisasi.

2. Selanjutnya standar kompetensi yang dilakukan oleh Thai dan Lirn (2012). Penelitian dari Thai dan Lirn ini berjudul *A comparative Study of Competency Requirements for Port Executives in Vietnam and Taiwan*. Berdasarkan jurnal penelitiannya bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kompetensi untuk personil logistik dan pelabuhan dalam rangka mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh personil eksekutif Pelabuhan. Hasil kompetensi diperoleh dari hasil *interview* dan beberapa literatur, sehingga menghasilkan tiga grup kompetensi, yaitu bisnis, logistik dan pelabuhan dan manajemen pelabuhan. Hasil kompetensi dari Thai dan Lirn ini dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Kompetensi yang telah diterapkan oleh Ahn dan Lean (2008) tersebut dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan kompetensi logistik dan pelabuhan. Hal ini dilakukan oleh Thai dan Lirn (2012) dengan mengombinasikan hasil penelitian terdahulu dengan hasil wawancara yang dilakukannya. Beberapa kompetensi yang dijadikan referensi oleh pihak Thai dan Lirn (2012) adalah :

1. Teknologi Informasi yang berkaitan dengan kemampuan penggunaan teknologi informasi dalam melaksanakan kegiatan logistik dan pelabuhan. Kompetensi ini dikategorikan ke dalam kompetensi manajemen pelabuhan.
2. Sistem Manajemen, yang berkaitan dengan kemampuan dalam perencanaan dan manajemen, kemampuan dalam mengatur kualitas logistik dan pelabuhan. Kompetensi ini dikembangkan dan dikategorikan sebagai kompetensi urusan logistik.
3. Pelayanan yang berkaitan dengan kemampuan kualitas pelayanan Pelabuhan. Kompetensi ini dikelompokkan ke dalam kompetensi operasi pelabuhan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thai dan Lirn (2012) ini bisa dijadikan landasan standar kompetensi logistik dan pelabuhan di Pelabuhan Teluk Bayur, karena kompetensi yang ditetapkan telah mencakup dari berbagai sumber penelitian yang berkaitan. Selain itu, penelitian ini juga telah diperkenalkan dalam seminar internasional. Oleh karena itu, standar kompetensi yang dibutuhkan dalam kegiatan pelabuhan dan logistik seperti yang dilihat pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4** Standar Kompetensi Logistik dan Pelabuhan

<b>Kompetensi</b>	<b>Sub grup Kompetensi</b>
Operasi Pelabuhan	1. Navigasi dan pengendalian lalu lintas pelabuhan
	2. Perencanaan dan operasi untuk terminal kargo konvensional
	3. Operasi lapangan dan gudang
	4. Operasi muatan pada tiap dermaga
	5. Operasi dari kapal container
	6. Perencanaan kapal berlabuh
	7. Penanganan kapal berlabuh
	8. Operasi perpindahan barang dari dermaga
	9. Penanganan kargo berbahaya
	10. Penanganan kargo
Teknis Pelabuhan	1. Penanganan keamanan peralatan
	2. Prosedur operasi peralatan
	3. Penyelesaian permasalahan teknis
	4. Perawatan dan perbaikan peralatan
Urusan Logistik	1. Manajemen kontrak
	2. <i>Purchasing</i> (pembelian)
	3. <i>Material handling</i>
	4. Manajemen Transportasi
	5. Manajemen persediaan
	6. Pergudangan
Managemen Pelabuhan	1. Perencanaan strategis pelabuhan dan perencanaan operasi
	2. Penguasaan mengenai sistem informasi
	3. Waktu di pelabuhan dan produktivitas pelabuhan berdasarkan KPI
	4. Peranan dan fungsi Pelabuhan
	5. Kemampuan untuk mengadaptasi perubahan budaya organisasi
	6. Kemampuan berkomunikasi secara oral dan tulisan
	7. Menguasai dua atau lebih bahasa asing

(Sumber : Thai dan Lirn, 2012)

Pelabuhan Teluk Bayur belum menerapkan standar kompetensi untuk logistik dan pelabuhan terhadap kegiatan operasionalnya. Hal ini terlihat dari standar kompetensi yang ditetapkan hanya sebatas pengetahuan, kemampuan dan pengalaman. Padahal Pelabuhan Teluk Bayur merupakan salah satu pelabuhan yang dikelola oleh PT Pelindo II yang menjadi pusat kegiatan perekonomian di Sumatera Barat, tidak hanya melayani kapal-kapal domestik namun juga kapal dari negara lain. Oleh karena itu diperlukan standar kompetensi untuk jabatan pada divisi yang bertanggungjawab pada kegiatan logistik dan pelabuhan. Standar kompetensi Pelindo II Cabang Teluk Bayur ini akan didasari dengan standar kompetensi yang dihasilkan pada penelitian Thai dan Lirn (2012).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang tersebut, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah apa standar kompetensi logistik dan pelabuhan yang diperlukan pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur dan bagaimana penempatan kompetensi tersebut ke divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, divisi Kepanduan, divisi Terminal Peti Kemas dan divisi Usaha Terminal.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah menentukan standar kompetensi sumber daya manusia berdasarkan kompetensi logistik dan pelabuhan pada PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur dan mengetahui penempatan standar kompetensi pada tiap divisi.

## **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Penentuan standar kompetensi didasarkan pada kompetensi logistik dan pelabuhan, yang terdiri empat subgroup kompetensi yang diperoleh dari hasil penelitian Thai dan Lirn.
2. Penentuan standar kompetensi ini dilakukan pada tingkat asisten manajer dan *supervisor*.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan secara umum dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan permasalahan dalam penelitian dan sistematika penulisan laporan tugas akhir ini.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori yang mendukung penelitian ini. Bab ini menjelaskan mengenai sistem manajemen logistik pelabuhan dan sistem manajemen sumber daya manusia.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang langkah-langkah penelitian dan pembuatan laporan tugas akhir ini secara sistematis. Bab ini antara lain berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, tahapan pelaksanaan penelitian serta *flowchart* metodologi penelitian.

### **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini menjelaskan mengenai data yang telah dikumpulkan dalam penelitian dan seluruh pengolahan data guna mencapai tujuan penelitian. Data yang dikumpulkan dilakukan dengan survey dan wawancara, berupa gambaran kegiatan logistik di Pelabuhan Teluk Bayur, sumber daya manusia dan kompetensi yang dibutuhkan dalam kegiatan operasional Pelabuhan Teluk Bayur.

### **BAB V PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu analisis kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan, analisis dari perbedaan antara kompetensi yang telah ada dengan kompetensi yang diinginkan.

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini dan saran serta rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.