

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan

Muhammad Zaki Raihansyah¹, Choirul Ardiansyah², Izza Hanum Auliya³,
Laila Diana Puspita⁴, Denny Oktavina Radianto⁵

Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Alamat: Sepuluh Nopember Institute of Technology, Jl. Teknik Kimia, Keputih, Sukolilo, Surabaya,
East Java 60111

Korespondensi penulis: muhammadzaki@student.ppns.ac.id

Abstract. *The shipping industry faces increasingly complex challenges in the era of globalization and intense competition. The main issues faced include a shortage of skilled workforce, fluctuations in fuel prices, regulatory changes, and pressure to maintain environmental sustainability. This research aims to investigate effective human resource management (HRM) strategies to address these challenges. The research method utilized a literature review approach involving theoretical and empirical analysis from various relevant sources. The findings indicate that the implementation of HRM strategies focusing on skill development, recruitment and retention of workforce, and work-life balance has proven effective in enhancing productivity, employee retention, and financial performance of shipping companies. Additionally, the research reveals the importance of adaptability of shipping companies to changes in the business and technological environment, which can be achieved through leadership development and innovation promotion. These findings provide valuable insights for practitioners and researchers in understanding the dynamics of human resource management in the shipping industry and lay the foundation for the development of more effective strategies to address future challenges.*

Keywords: *Shipping, Management, Maritime, Human Resources*

Abstrak. Industri perkapalan menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era globalisasi dan persaingan yang ketat. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya tenaga kerja terampil, fluktuasi harga bahan bakar, perubahan regulasi, dan tekanan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki strategi manajemen sumber daya manusia (HRM) yang efektif dalam mengatasi tantangan ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi literatur yang melibatkan analisis teoritis dan empiris dari berbagai sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi HRM yang berfokus pada pengembangan keterampilan, rekrutmen dan retensi tenaga kerja, serta keseimbangan kerja-hidup telah terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja keuangan perusahaan perkapalan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan pentingnya adaptabilitas perusahaan perkapalan terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi, yang dapat dicapai melalui pengembangan kepemimpinan dan promosi inovasi. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam memahami dinamika manajemen sumber daya manusia di industri perkapalan, serta memberikan dasar untuk pengembangan strategi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan masa depan.

Kata kunci: Perkapalan, Manajemen, Maritim, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Industri perkapalan, sebagai tulang punggung perdagangan global, memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan interkoneksi antar negara. Menurut Fonna (2019), dalam konteks globalisasi yang semakin berkembang, industri ini menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, yang secara signifikan memengaruhi operasional, keberlanjutan, dan daya saing perusahaan di dalamnya.

Salah satu tantangan yang terus-menerus dihadapi oleh industri perkapalan adalah persaingan yang semakin sengit. Dengan banyaknya pemain dalam pasar global,

perusahaan-perusahaan perkapalan harus terus berjuang untuk mempertahankan pangsa pasar mereka, meningkatkan efisiensi operasional, dan memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan (Kuncoro, 2020). Persaingan yang ketat ini mendorong adopsi inovasi dan strategi yang lebih canggih untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Selain itu, industri perkapalan juga menghadapi tantangan internal, Menurut Lestari (2019), seperti manajemen biaya yang efektif, perubahan teknologi, keamanan dan keselamatan kerja, serta pemenuhan regulasi yang semakin ketat. Selaras dengan itu, fluktuasi harga bahan bakar, perubahan dalam tuntutan lingkungan, dan risiko geopolitik juga menambah kompleksitas lingkungan operasional industri perkapalan (Hidayatullah, 2023).

Dalam konteks tantangan yang beragam ini, sumber daya manusia (SDM) muncul sebagai salah satu aset terpenting bagi perusahaan perkapalan. Karyawan di industri ini tidak hanya bertanggung jawab untuk menjalankan operasi sehari-hari, tetapi juga memainkan peran kunci dalam memastikan keamanan, keandalan, dan efisiensi kapal serta fasilitas pelabuhan (Saputra, dkk., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi krusial untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan perusahaan perkapalan di masa depan.

Meskipun demikian, penelitian tentang strategi manajemen sumber daya manusia yang spesifik untuk industri perkapalan masih terbatas. Kurangnya pemahaman tentang pendekatan terbaik dalam mengelola SDM dalam konteks industri yang unik ini dapat menghambat kemampuan perusahaan perkapalan untuk menghadapi tantangan yang dihadapi dan memanfaatkan peluang yang ada.

Oleh karena itu, penelitian yang mendalam dan terperinci tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan industri perkapalan menjadi semakin penting. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana strategi SDM dapat didesain dan diimplementasikan untuk mengatasi tantangan spesifik dalam industri perkapalan, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional mereka, meningkatkan kinerja keseluruhan, dan memperkuat posisi mereka dalam pasar global yang kompetitif.

1.2 Rumusan Masalah.

Masalah dalam konteks pembahasan ini adalah beragam tantangan yang dihadapi oleh industri perkapalan di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Rumusan masalah ini memiliki beberapa aspek yang perlu dijelaskan :

1. Tantangan Utama dalam Industri Perkapalan
Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh industri perkapalan di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat?
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Industri Perkapalan
Bagaimana faktor internal dan eksternal seperti fluktuasi harga bahan bakar, regulasi, perubahan teknologi, dan kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja memengaruhi strategi manajemen SDM di industri perkapalan?
3. Strategi Manajemen SDM untuk Keberlanjutan Operasional Industri Perkapalan
Apa strategi manajemen SDM yang efektif dalam mengatasi tantangan khusus yang dihadapi oleh industri perkapalan, seperti mengoptimalkan efisiensi operasional, meningkatkan kualitas layanan, dan menjaga keberlanjutan lingkungan?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan adalah untuk:

1. Menganalisis dan mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh industri perkapalan di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat.
2. Meneliti bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal, seperti fluktuasi harga bahan bakar, regulasi, perubahan teknologi, dan kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja, memengaruhi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di industri perkapalan.
3. Mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif dalam mengatasi tantangan khusus yang dihadapi oleh industri perkapalan, seperti mengoptimalkan efisiensi operasional, meningkatkan kualitas layanan, dan menjaga keberlanjutan lingkungan.
4. Memberikan rekomendasi yang berkelanjutan bagi praktisi industri perkapalan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang efektif untuk menjawab tantangan yang dihadapi dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan perkapalan.

1.4 Manfaat penelitian.

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan sejumlah manfaat yang signifikan, baik bagi akademisi maupun praktisi industri perkapalan. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Kontribusi Akademis

Menambah pemahaman akademis tentang tantangan utama yang dihadapi oleh industri perkapalan, faktor-faktor yang memengaruhi manajemen sumber daya manusia (SDM), dan strategi-strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan tersebut.

2. Pemahaman Praktis

Memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi industri perkapalan tentang bagaimana mereka dapat mengelola SDM mereka secara lebih efektif dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis.

3. Peningkatan Kinerja Organisasi

Memberikan panduan yang berguna bagi perusahaan perkapalan untuk meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan kualitas layanan, dan menjaga keberlanjutan lingkungan melalui implementasi strategi manajemen SDM yang tepat.

4. Inovasi dan Pengembangan

Mendorong terciptanya inovasi baru dalam praktik manajemen SDM di industri perkapalan, serta memfasilitasi pengembangan strategi-strategi baru yang dapat mengatasi tantangan masa depan yang mungkin timbul.

5. Penguatan Daya Saing: Dengan memahami tantangan dan strategi yang efektif dalam manajemen SDM, diharapkan industri perkapalan dapat memperkuat posisinya dalam pasar global yang kompetitif.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperbaiki pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam industri perkapalan serta meningkatkan kinerja dan keberlanjutan industri tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dalam Konteks Industri Perkapalan

Menurut Idtrus, dkk. (2019). Industri perkapalan merupakan salah satu sektor yang memegang peranan penting dalam perdagangan global. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) memainkan peran krusial dalam menjaga kelancaran operasional, keamanan, dan kesejahteraan karyawan di lingkungan yang seringkali menantang dan berisiko tinggi seperti industri perkapalan (Fiernaningsih, dkk., 2024).

Konsep HRM dalam industri perkapalan mencakup berbagai aspek yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia dari tahap perekrutan dan seleksi karyawan hingga pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja. Perekrutan karyawan yang berkualitas menjadi langkah awal yang penting bagi perusahaan perkapalan untuk memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan operasionalnya (Rachman, dkk., 2023).

Selanjutnya, menurut Rachman dkk (2023), pengembangan keterampilan dan pelatihan menjadi aspek penting dalam HRM industri perkapalan. Karena lingkungan kerja di atas kapal atau di pelabuhan seringkali unik dan berbeda dari lingkungan kerja lainnya, karyawan perlu dilengkapi dengan keterampilan khusus dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga untuk menjaga keselamatan karyawan dan mencegah insiden yang tidak diinginkan.

Manajemen kinerja juga merupakan bagian penting dari HRM dalam industri perkapalan. Penilaian kinerja yang berkualitas (Heri, 2019), pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang baik merupakan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, HRM dalam industri perkapalan juga harus responsif terhadap perubahan teknologi yang terus berkembang. Dengan kemajuan teknologi dalam navigasi, komunikasi, dan manajemen kapal, perusahaan perkapalan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi ini secara efektif. Ini melibatkan pengembangan kebijakan dan program pelatihan yang mendukung adaptasi terhadap perubahan teknologi, serta perekrutan karyawan dengan latar belakang teknologi yang sesuai (Rachman, dkk., 2023).

Tidak kalah pentingnya, HRM dalam industri perkapalan juga harus fokus pada aspek keamanan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja di atas kapal atau di pelabuhan seringkali berisiko tinggi, dan insiden kecelakaan dapat memiliki konsekuensi yang serius (Mudiyanto, dkk., 2023). Oleh karena itu, pengembangan budaya keselamatan yang kuat, penerapan prosedur kerja yang aman, dan pelatihan keamanan yang berkualitas menjadi prioritas utama dalam HRM industri perkapalan.

2.2 Tantangan Utama dalam Industri Perkapalan

Industri perkapalan, meskipun memiliki peran vital dalam perdagangan global, dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks dan unik. Beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh industri ini adalah sebagai berikut:

1. Persaingan Global yang Ketat

Industri perkapalan beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif, di mana perusahaan-perusahaan bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar yang terbatas. Persaingan ini semakin diperburuk dengan masuknya pemain baru dan meningkatnya konsolidasi industri, yang menghasilkan tekanan harga dan margin keuntungan (Wicaksana, 2020)

2. Fluktuasi Harga Bahan Bakar

Industri perkapalan sangat bergantung pada bahan bakar fosil untuk operasional kapal-kapalnya. Oleh karena itu, fluktuasi harga bahan bakar, terutama harga minyak mentah, dapat berdampak signifikan pada biaya operasional perusahaan perkapalan dan membuat perencanaan anggaran menjadi sulit.

3. Regulasi yang Ketat

Menurut Salami, (2022). Industri perkapalan terkena dampak berbagai regulasi nasional dan internasional terkait keamanan, lingkungan, dan ketenagakerjaan. Penerapan regulasi ini memerlukan investasi besar dalam kepatuhan dan dapat meningkatkan biaya operasional serta menimbulkan hambatan administratif.

4. Perubahan Teknologi

Menurut Triansyah, dkk. (2024). Perkembangan teknologi baru, seperti otomatisasi, Internet of Things (IoT), dan big data analytics, mengubah lanskap industri perkapalan secara signifikan. Perusahaan perkapalan harus terus mengikuti perkembangan teknologi ini untuk tetap bersaing, namun mengimplementasikan teknologi baru seringkali memerlukan investasi modal yang besar.

5. Kebutuhan akan Keamanan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan kerja di industri perkapalan cenderung berisiko tinggi, baik di atas kapal maupun di pelabuhan. Keamanan dan keselamatan kerja menjadi prioritas utama, dan perusahaan perkapalan harus melaksanakan program pelatihan dan prosedur kerja yang ketat untuk mengurangi risiko insiden kerja (Mudiyanto, dkk., 2023).

6. Tantangan Lingkungan

Industri perkapalan dihadapkan pada tekanan untuk mengurangi dampak lingkungan mereka, termasuk emisi gas rumah kaca dan polusi air. Penerapan teknologi ramah lingkungan dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan menjadi perhatian utama bagi perusahaan perkapalan di era yang semakin peduli lingkungan (Yanti, dkk., 2023).

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, perusahaan perkapalan perlu mengembangkan strategi yang inovatif dan adaptif. Upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional, diversifikasi bisnis, investasi dalam teknologi terkini, dan memperkuat budaya keselamatan merupakan beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengatasi tantangan industri perkapalan yang kompleks ini.

2.3 Hubungan antara HRM dan Kinerja Organisasi dalam Konteks Perkapalan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja organisasi dalam konteks industri perkapalan. Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan hubungan ini:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif adalah langkah awal yang penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik. Dengan merekrut karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan industri perkapalan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten dan produktif (Cahyadi, 2023).

2. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan

Investasi dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan karyawan adalah kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks perkapalan, pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan tentang operasi kapal, keselamatan, dan peraturan maritim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi risiko kecelakaan (Rachman, dkk., 2023).

3. Manajemen Kinerja yang Berkualitas

Penilaian kinerja yang teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan merupakan bagian penting dari HRM dalam industri perkapalan. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik, serta menyediakan bimbingan dan dukungan bagi karyawan yang membutuhkannya, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik (Rachman, dkk., 2023).

4. Keseimbangan Kerja

Menyediakan keseimbangan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Dalam industri perkapalan, di mana jadwal kerja seringkali tidak teratur dan jauh dari rumah untuk periode yang panjang, upaya untuk memperhatikan keseimbangan

kerja-hidup karyawan dapat meningkatkan retensi dan produktivitas (Rachman, dkk., 2023).

5. Budaya Keselamatan yang Kuat

Promosi budaya keselamatan yang kuat adalah aspek penting dari HRM dalam industri perkapalan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendorong praktik kerja yang bertanggung jawab, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan dan cedera, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan (Mudiyanto, 2023).

Dengan memperhatikan dan mengelola aspek-aspek HRM ini secara efektif, perusahaan perkapalan dapat meningkatkan kinerja organisasi mereka secara keseluruhan. Hubungan yang positif antara HRM dan kinerja organisasi dapat membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dalam industri yang dinamis dan seringkali menantang ini.

3. METODOLOGI

3.1 Pendekatan studi literatur yang digunakan.

Dalam metodologi penelitian ini, pendekatan yang diadopsi adalah studi literatur yang komprehensif. Studi literatur dipilih karena memungkinkan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan dari berbagai sumber teoretis yang terpercaya dan terkini terkait dengan topik penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam konteks industri perkapalan.

Langkah pertama adalah mengidentifikasi topik penelitian dan menetapkan tujuan yang jelas untuk penelitian ini, yang meliputi pemahaman mendalam tentang tantangan, faktor-faktor pengaruh, dan strategi-strategi yang berkaitan dengan HRM dalam industri perkapalan. Selanjutnya, pencarian literatur dilakukan melalui berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, dan JSTOR dengan menggunakan berbagai kata kunci yang relevan seperti "HRM in shipping industry", "challenges in maritime HRM", dan "performance management in maritime industry".

Setelah itu, literatur yang relevan dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti kredibilitas, relevansi, dan keberagaman. Kemudian, dilakukan analisis mendalam terhadap literatur yang terpilih dengan mengidentifikasi temuan-temuan penting, tren, dan pola yang muncul dalam konteks HRM dalam industri perkapalan. Informasi dari literatur tersebut kemudian disintesis untuk mendukung argumen dalam penelitian dan membentuk landasan teoretis yang kuat.

Akhirnya, hasil analisis literatur tersebut disusun dan disajikan sesuai dengan struktur penelitian, termasuk pengembangan argumen, penyajian data dan temuan, serta pemformalan kesimpulan yang relevan. Melalui pendekatan studi literatur ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan wawasan yang berharga tentang HRM dalam industri perkapalan, serta memberikan kontribusi signifikan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam konteks tersebut.

3.2 Kriteria pemilihan sumber literatur.

Dalam proses pemilihan sumber literatur untuk penelitian ini, beberapa kriteria penting digunakan untuk memastikan bahwa sumber-sumber yang dipilih memiliki kualitas yang tinggi dan relevan dengan topik penelitian. Berikut adalah beberapa kriteria yang digunakan dalam pemilihan sumber literatur:

- **Relevansi dengan Topik Penelitian:** Sumber literatur harus memiliki relevansi yang tinggi dengan topik penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam konteks industri perkapalan. Informasi yang ditemukan dalam literatur tersebut harus dapat memberikan wawasan yang signifikan tentang tantangan, faktor-faktor pengaruh, dan strategi-strategi terkait dengan HRM dalam industri perkapalan.
- **Kredibilitas dan Keandalan:** Sumber literatur harus berasal dari sumber yang kredibel dan terpercaya, seperti jurnal ilmiah yang terpeer-review, buku teks yang ditulis oleh ahli di bidangnya, laporan riset dari organisasi terkemuka di industri perkapalan, dan dokumen resmi dari lembaga pemerintah atau lembaga internasional yang berkaitan dengan industri perkapalan.
- **Reputasi Penulis atau Peneliti:** Sumber literatur harus ditulis atau diteliti oleh individu atau kelompok yang memiliki reputasi yang baik di bidang HRM atau industri perkapalan. Penulis atau peneliti tersebut sebaiknya memiliki pengalaman dan keahlian yang relevan dengan topik penelitian, serta telah melakukan kontribusi signifikan dalam bidang HRM atau industri perkapalan.
- **Kesesuaian Metodologi atau Pendekatan:** Sumber literatur harus menggunakan metode atau pendekatan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Misalnya, untuk mendapatkan data empiris tentang kinerja HRM dalam industri perkapalan, sumber literatur harus menggunakan metode penelitian yang valid dan reliabel.

- Ketersediaan dan Aksesibilitas: Sumber literatur harus mudah diakses dan tersedia secara online atau offline. Ini akan memastikan bahwa peneliti memiliki akses yang mudah untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Dengan menggunakan kriteria-kriteria ini, diharapkan bahwa sumber-sumber literatur yang dipilih untuk penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung analisis dan pemahaman tentang HRM dalam industri perkapalan.

3.3 Proses pencarian dan seleksi literatur.

Proses pencarian dan seleksi literatur merupakan tahap penting dalam menentukan kualitas dan relevansi informasi yang akan digunakan dalam penelitian. Langkah awal dalam proses ini melibatkan penentuan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam industri perkapalan. Untuk memastikan cakupan pencarian yang komprehensif, berbagai kombinasi kata kunci digunakan untuk mencakup aspek-aspek penting dari topik penelitian tersebut. Pencarian literatur dilakukan melalui berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, dan JSTOR. Setelah mendapatkan hasil pencarian awal, langkah berikutnya adalah mengevaluasi sumber-sumber literatur tersebut.

Dalam proses evaluasi, beberapa kriteria dipertimbangkan secara cermat. Pertama, relevansi sumber literatur dengan topik penelitian menjadi faktor utama. Literatur yang dipilih harus secara langsung atau tidak langsung terkait dengan HRM dalam konteks industri perkapalan. Selanjutnya, kredibilitas penulis atau peneliti juga menjadi aspek penting. Sumber-sumber literatur yang berasal dari penulis yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidang HRM atau industri perkapalan diutamakan. Metode atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian juga diperhatikan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh dapat dipercaya. Literatur yang menggunakan metodologi yang valid dan reliabel cenderung lebih diprioritaskan.

Kesesuaian dengan tujuan penelitian juga menjadi pertimbangan penting dalam proses seleksi. Sumber-sumber literatur yang dapat mendukung langsung atau memberikan wawasan yang relevan terhadap tantangan, faktor-faktor pengaruh, dan strategi-strategi yang berkaitan dengan HRM dalam industri perkapalan lebih diutamakan. Selama proses seleksi, dilakukan juga pengecekan silang antara literatur yang ditemukan untuk memastikan bahwa semua sudut pandang dan pendekatan yang relevan tercakup. Akhirnya, sumber-sumber literatur yang memenuhi kriteria-kriteria tersebut dikumpulkan dan disusun untuk digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

Proses pencarian dan seleksi literatur dilakukan dengan cermat dan teliti untuk memastikan bahwa penelitian ini didukung oleh informasi yang berkualitas, relevan, dan dapat dipercaya. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki keandalan dan validitas yang tinggi serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang HRM dalam industri perkapalan.

3.4 Strategi analisis data.

Strategi analisis data yang akan diimplementasikan dalam penelitian ini akan melibatkan serangkaian langkah yang sistematis dan terorganisir untuk memastikan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam konteks industri perkapalan. Langkah pertama dalam strategi ini adalah pengumpulan data dari berbagai sumber literatur yang relevan, termasuk jurnal ilmiah, buku teks, laporan riset, dan dokumen resmi terkait industri perkapalan. Data-data yang diperoleh selanjutnya akan diorganisir secara sistematis berdasarkan topik-topik utama yang telah ditetapkan dalam kerangka penelitian. Ini memungkinkan untuk mengelompokkan informasi menjadi kategori-kategori yang jelas dan terorganisir, memfasilitasi proses analisis selanjutnya.

Setelah data terorganisir, langkah berikutnya adalah melakukan analisis konten mendalam. Hal ini melibatkan pembacaan dan penafsiran rinci terhadap teks-teks yang diperoleh dari sumber-sumber literatur untuk mengidentifikasi pola, temuan, dan tren yang muncul. Dengan demikian, informasi yang signifikan terkait dengan HRM dalam industri perkapalan dapat diidentifikasi dan dipahami secara lebih baik. Data yang telah dianalisis kemudian akan diklasifikasikan berdasarkan temuan-temuan utama yang diidentifikasi selama analisis konten. Ini membantu dalam mengorganisir informasi dengan lebih terstruktur, memungkinkan untuk melihat hubungan antara berbagai temuan dan pola yang muncul.

Selanjutnya, data akan dibandingkan dan dikontraskan untuk melihat kesamaan dan perbedaan antara berbagai perspektif atau temuan yang ditemukan dari sumber-sumber literatur yang berbeda. Ini membantu dalam mengidentifikasi konvergensi dan divergensi dalam penelitian terdahulu, serta memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang topik penelitian. Langkah terakhir dalam strategi analisis data ini adalah interpretasi hasil analisis untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan dan signifikan. Informasi yang diperoleh akan diinterpretasikan secara mendalam untuk mengeksplorasi implikasi praktis dan teoretis dari temuan-temuan yang diidentifikasi, serta memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan teori dan praktik HRM dalam industri perkapalan secara keseluruhan.

Dengan menerapkan strategi analisis data ini, diharapkan penelitian ini akan menghasilkan pemahaman yang mendalam dan wawasan yang berharga tentang HRM dalam industri perkapalan serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperbaiki pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri perkapalan.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Tantangan yang Dihadapi dalam Industri Perkapalan.

Industri perkapalan menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks dan beragam dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, beberapa tantangan utama yang dihadapi dalam industri perkapalan dapat diidentifikasi:

- **Kekurangan Tenaga Kerja Terampil:** Salah satu tantangan utama dalam industri perkapalan adalah kekurangan tenaga kerja terampil. Kesenjangan keterampilan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja menyebabkan sulitnya perusahaan perkapalan untuk menemukan dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri yang terus berkembang.
- **Fluktuasi Harga Bahan Bakar:** Industri perkapalan sangat rentan terhadap fluktuasi harga bahan bakar, yang dapat berdampak signifikan pada biaya operasional dan keuntungan perusahaan. Kenaikan tiba-tiba dalam harga bahan bakar dapat menimbulkan tekanan tambahan pada perusahaan perkapalan untuk mencari cara untuk mengurangi biaya operasional tanpa mengorbankan efisiensi atau keamanan operasional.
- **Regulasi yang Ketat:** Regulasi yang ketat terkait dengan keselamatan, lingkungan, dan ketenagakerjaan merupakan tantangan lain yang dihadapi oleh industri perkapalan. Perusahaan harus mematuhi berbagai peraturan dan standar yang ditetapkan oleh otoritas maritim nasional dan internasional, yang sering kali memerlukan investasi besar dalam sistem dan prosedur kepatuhan.
- **Perubahan Teknologi:** Perubahan teknologi yang cepat juga menjadi tantangan signifikan dalam industri perkapalan. Perusahaan harus dapat mengadopsi teknologi baru seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan analitika data untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah.

- Tantangan Lingkungan: Industri perkapalan dihadapkan pada tekanan untuk mengurangi dampak lingkungan dari operasi mereka. Tantangan seperti emisi gas rumah kaca, polusi air, dan pengelolaan limbah menjadi perhatian utama bagi perusahaan perkapalan yang berusaha untuk mematuhi standar lingkungan yang lebih ketat dan mempertahankan keberlanjutan lingkungan.

Analisis ini menggambarkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh industri perkapalan dalam mengelola sumber daya manusia dan operasi mereka. Memahami tantangan-tantangan ini menjadi kunci dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan industri perkapalan secara keseluruhan.

4.2 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Digunakan.

Dalam menghadapi tantangan yang kompleks dalam industri perkapalan, perusahaan-perusahaan tersebut telah menerapkan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang beragam. Salah satu strategi utama yang digunakan adalah pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan. Melalui program pelatihan yang terus-menerus, perusahaan berusaha untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan agar dapat menjawab kebutuhan industri yang terus berkembang. Selain itu, rekrutmen dan retensi tenaga kerja unggul menjadi fokus penting, di mana perusahaan berusaha menarik dan mempertahankan karyawan terbaik dengan menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dan peluang pengembangan karir yang menarik.

Optimasi efisiensi operasional juga menjadi strategi penting dalam manajemen SDM di industri perkapalan. Investasi dalam teknologi otomatisasi dan digitalisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sambil mengurangi biaya operasional. Selain itu, strategi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi diterapkan untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Fleksibilitas waktu kerja, cuti yang fleksibel, dan program kesejahteraan karyawan menjadi upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung.

Pengembangan kepemimpinan juga menjadi aspek kunci dalam strategi manajemen SDM. Perusahaan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan karyawan tingkat manajemen dan eksekutif. Program pengembangan kepemimpinan dirancang untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan, serta mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan dan kesempatan kepemimpinan di masa depan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan

perusahaan perkapalan dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dan mencapai kinerja yang optimal dalam lingkungan industri yang dinamis.

4.3 Korelasi antara Strategi HRM dan Kinerja Organisasi.

Berdasarkan analisis mendalam terhadap literatur terkait, terlihat korelasi yang erat antara strategi manajemen sumber daya manusia (HRM) yang diterapkan oleh perusahaan perkapalan dengan kinerja organisasi mereka. Salah satu temuan utama adalah bahwa implementasi strategi HRM yang fokus pada pengembangan keterampilan, pelatihan berkelanjutan, dan penerapan teknologi terkini telah terbukti meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang ditingkatkan dan terlatih dengan baik cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap proses produksi dan operasi perusahaan, menghasilkan hasil kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Selain itu, strategi HRM yang berorientasi pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peningkatan kesejahteraan karyawan, juga telah terbukti membawa dampak positif terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi yang lebih baik.

Di samping itu, perusahaan perkapalan yang menerapkan strategi HRM yang mendukung pengembangan kepemimpinan dan inovasi juga memiliki kemampuan yang lebih besar untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Karyawan yang didorong untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam lingkungan kerja cenderung membawa ide-ide baru dan solusi kreatif untuk menangani tantangan yang muncul. Ini memberikan perusahaan perkapalan keunggulan kompetitif dalam menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis dalam industri.

Terakhir, ada bukti yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara implementasi strategi HRM yang efektif dan kinerja keuangan perusahaan perkapalan. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik cenderung mencapai hasil keuangan yang lebih baik, termasuk peningkatan pendapatan, laba bersih, dan pengembalian investasi bagi pemegang saham. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi HRM yang baik bukan hanya mendukung kinerja operasional perusahaan perkapalan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan keuangan mereka.

5. DISKUSI DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri perkapalan dihadapkan pada sejumlah tantangan yang signifikan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka, terutama dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan-perusahaan perkapalan telah menerapkan berbagai strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan operasional mereka. Namun, penting untuk membahas beberapa aspek penting dari hasil penelitian ini.

Pertama, strategi manajemen SDM yang digunakan oleh perusahaan perkapalan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik industri tersebut. Meskipun strategi seperti pengembangan keterampilan, rekrutmen dan retensi tenaga kerja, serta pengembangan kepemimpinan telah terbukti efektif dalam berbagai konteks bisnis, implementasinya dalam industri perkapalan dapat menghadapi tantangan unik. Misalnya, kebutuhan akan keterampilan teknis yang tinggi dan ketersediaan tenaga kerja yang terbatas dapat mempengaruhi strategi rekrutmen dan pengembangan karyawan.

Kedua, penting untuk memperhatikan dampak dari strategi HRM terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk produktivitas, retensi karyawan, adaptabilitas, dan kinerja keuangan. Meskipun banyak studi menunjukkan korelasi positif antara implementasi strategi HRM yang efektif dan kinerja organisasi, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel ini dalam konteks industri perkapalan.

Selain itu, perlu diakui bahwa setiap perusahaan perkapalan memiliki kebutuhan dan tantangan yang unik, yang memerlukan pendekatan yang disesuaikan dalam pengelolaan SDM mereka. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks spesifik perusahaan, termasuk ukuran, struktur organisasi, dan pasar target, dalam merancang dan menerapkan strategi manajemen SDM.

Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi implementasi strategi manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja organisasi perkapalan. Misalnya, pengaruh faktor eksternal seperti perubahan regulasi industri, fluktuasi pasar global, dan teknologi baru dapat memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap keberhasilan strategi HRM.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang kompleksitas dan tantangan dalam mengelola SDM dalam industri perkapalan, serta pentingnya implementasi strategi manajemen SDM yang efektif dalam mencapai kinerja

dan keberlanjutan operasional yang optimal. Namun, masih banyak area yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman kita tentang dinamika hubungan antara HRM dan kinerja organisasi dalam konteks industri yang terus berubah ini.

5.2 Implikasi Temuan Terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Perkapalan.

Implikasi temuan ini terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di industri perkapalan sangatlah signifikan. Pertama-tama, temuan bahwa pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan tenaga kerja yang terampil dan terlatih. Oleh karena itu, perusahaan perkapalan harus secara proaktif mengidentifikasi kebutuhan keterampilan karyawan mereka dan menyediakan program pelatihan yang sesuai.

Selanjutnya, penting bagi perusahaan perkapalan untuk memperhatikan strategi rekrutmen dan retensi tenaga kerja yang efektif guna mengatasi tantangan kekurangan tenaga kerja terampil. Hal ini dapat meliputi peningkatan branding perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, penawaran paket kompensasi yang kompetitif, dan pengembangan program penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi.

Temuan tentang korelasi positif antara strategi manajemen SDM yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan karyawan dengan stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perkapalan harus memprioritaskan pembangunan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, serta menyediakan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif.

Selain itu, temuan tentang hubungan antara pengembangan kepemimpinan dan inovasi dengan adaptabilitas perusahaan terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan kepemimpinan dan promosi inovasi. Perusahaan perkapalan harus mendorong karyawan untuk berinovasi, mengambil risiko yang terukur, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat membantu meningkatkan fleksibilitas dan daya saing perusahaan.

Terakhir, temuan tentang korelasi positif antara implementasi strategi HRM yang efektif dan kinerja keuangan perusahaan menunjukkan bahwa investasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat memberikan pengembalian investasi yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perkapalan harus menganggap manajemen sumber daya manusia

sebagai prioritas strategis dan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk pengembangan dan implementasi strategi HRM yang efektif.

5.3 Kontribusi Penelitian terhadap Literatur Manajemen dan Perkapalan.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga terhadap literatur manajemen dan perkapalan dengan beberapa cara yang signifikan. Pertama-tama, temuan tentang strategi manajemen sumber daya manusia (HRM) yang efektif dalam menghadapi tantangan industri perkapalan mengisi celah pengetahuan dalam literatur manajemen tentang bagaimana HRM dapat diterapkan secara spesifik dalam konteks industri yang unik ini. Dengan menyelidiki strategi seperti pengembangan keterampilan, rekrutmen dan retensi tenaga kerja, serta keseimbangan kerja-hidup, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM di industri perkapalan.

Selain itu, temuan tentang korelasi antara implementasi strategi HRM yang efektif dengan kinerja organisasi dan keuangan perusahaan perkapalan memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang hubungan sebab-akibat antara praktik HRM dan hasil organisasi. Ini dapat membantu memperkuat dasar pengetahuan tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bisnis, serta memberikan alasan bagi perusahaan perkapalan untuk mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk pengembangan dan implementasi strategi HRM yang efektif.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur perkapalan dengan menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan operasional dan keberlanjutan industri perkapalan. Dengan menekankan pada strategi-strategi manajemen SDM yang khusus untuk industri perkapalan, penelitian ini memberikan pandangan yang lebih khusus tentang bagaimana manajemen SDM dapat berperan dalam mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh industri ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini membantu mengisi celah pengetahuan dalam literatur manajemen dan perkapalan dengan memberikan wawasan baru tentang praktik-praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia di industri perkapalan, serta menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dan keuangan yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi yang penting bagi praktisi, akademisi, dan pemangku kepentingan lainnya dalam industri perkapalan.

7. KESIMPULAN

7.1 Ringkasan temuan utama.

Dalam rangka penelitian ini, berbagai temuan utama telah diungkapkan melalui analisis mendalam tentang strategi manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam menghadapi tantangan industri perkapalan. Industri perkapalan dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk kekurangan tenaga kerja terampil, fluktuasi harga bahan bakar, regulasi yang ketat, perubahan teknologi, dan tekanan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan. Namun, berbagai strategi manajemen SDM seperti pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan, rekrutmen dan retensi tenaga kerja unggul, optimasi efisiensi operasional, keseimbangan kerja-hidup, dan pengembangan kepemimpinan telah terbukti efektif dalam mengatasi tantangan-tantangan ini. Yang lebih penting lagi, implementasi strategi HRM yang efektif memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi perkapalan, termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan, adaptabilitas terhadap perubahan, dan kinerja keuangan. Dengan demikian, temuan-temuan ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi oleh industri perkapalan dan pentingnya implementasi strategi manajemen SDM yang efektif dalam mencapai kinerja dan keberlanjutan operasional yang optimal.

7.2 Saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, beberapa saran yang perlu dipertimbangkan. Pertama, penelitian lanjutan dapat memperdalam pemahaman tentang strategi manajemen sumber daya manusia (HRM) yang lebih spesifik dan inovatif yang dapat diterapkan dalam konteks industri perkapalan yang dinamis. Langkah ini dapat melibatkan eksplorasi lebih lanjut tentang implementasi teknologi terbaru dalam pengelolaan SDM, serta strategi pelatihan yang dapat meningkatkan adaptabilitas dan keterampilan karyawan dalam menghadapi perubahan industri.

Selanjutnya, penelitian yang lebih dalam tentang dampak faktor-faktor eksternal seperti perubahan regulasi, kemajuan teknologi, dan fluktuasi pasar global terhadap praktik manajemen SDM di industri perkapalan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Meneliti bagaimana perusahaan perkapalan menyesuaikan strategi HRM mereka dengan perubahan lingkungan eksternal dapat membantu mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM yang responsif dan adaptif.

Selain itu, penelitian komparatif antara perusahaan perkapalan dari berbagai negara atau wilayah geografis dapat membantu memahami perbedaan dalam praktik manajemen SDM serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi strategi HRM di

berbagai konteks industri perkapalan. Hal ini dapat membuka jalan bagi pertukaran pengetahuan lintas-budaya dan pertumbuhan praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan secara global.

Selanjutnya, menggali perspektif karyawan dan manajer perkapalan tentang implementasi strategi HRM dan dampaknya terhadap kinerja organisasi juga merupakan langkah yang penting. Studi kualitatif yang mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan harapan karyawan terhadap praktik-praktik SDM dapat memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas dan keberlanjutan strategi HRM dalam jangka panjang.

Terakhir, penelitian longitudinal yang melacak implementasi strategi HRM dalam jangka waktu yang lebih panjang dapat membantu memahami dampak jangka panjang dari strategi tersebut terhadap kinerja dan keberlanjutan operasional perusahaan perkapalan. Dengan memperhatikan saran-saran ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia di industri perkapalan dan membantu perusahaan menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

8. UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai penutup, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.. Terima kasih kepada dosen yang telah berbagi wawasan dan pengetahuan mereka dalam diskusi mengenai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian dan penulisan jurnal ini.

Tak lupa, Penulis juga berterima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa program studi D4 Manajemen Bisnis Maritim Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya yang telah memberikan kontribusi, masukan, dan dukungan dalam setiap tahap proses ini.

Terakhir, Penulis juga ingin menyampaikan penghargaan kepada pembaca yang telah meluangkan waktu untuk membaca jurnal ini. Semoga jurnal ini memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan pendidikan vokasi dan industri maritim di Indonesia.

9. DAFTAR REFERENSI

- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Fiernaningsih, N., Pudji, H., Ellyn Eka, W., & Rachma Bhakti, U (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 16.
- Hidayatullah, H. (2023). *MANAJEMEN RISIKO OPEASIONAL*.
- Idrus, M. A., Rosyid, D. M., & Supartono, S. (2019). Pengembangan industri perkapalan nasional untuk mendukung keamanan maritim Indonesia. *Keamanan Maritim*, 5(2).
- Kuncoro, M. (2020). *Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif di Era Industri 4.0*. Penerbit Andi.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Mudiyanto, M., Budiyanto, B., Djawoto, D., & Laily, N. (2023). *E Book Monograf Kinerja Keselamatan Nahkoda Kapal Niaga*.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Salami, I. R. S. (2022). *Kesehatan dan keselamatan Lingkungan Kerja: Edisi Revisi*. UGM PRESS.
- Saputra, D., Berry, Y., Hamali, S., Gaspersz, V., Syamil, A., Ubud, S., ... & Panudju, A. A. T. (2023). *MANAJEMEN OPERASI: Inovasi, Peluang, dan Tantangan Ekonomi Kreatif di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Triansyah, F. A., Hasmirati, S. A., Soleh, S., MSI, M., Asep Deni, M. M., Khasanah, S. P., ... & Triantoro, I. T. (2024). *Manajemen Strategi Menghadapi Industri 5.0*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Wicaksana, I. G. W., & IP, S. (2020). *Kebijakan Luar Negeri Indonesia Politik Domestik dan Tatanan Kawasan*. Airlangga University Press.
- Yanti, R., Nuvriasari, A., Harto, B., Puspitasari, K. A., Setiawan, Z., Susanto, D., ... & Syarif, R. (2023). *Green Marketing For Business*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.