



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Covid-19 resmi dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO pada tanggal 12 Maret 2020, pandemi ini berdampak pada seluruh aktivitas usaha di semua dunia termasuk usaha kepelabuhan. Kegiatan operasional kepelabuhan dibatasi menjadi sebagian guna menekan penyebaran covid-19 sebagai akibatnya terjadinya penurunan trafik logistic (OceanWeek, 2021). Berdasarkan data dari *Indonesian National Shipowner's Association* (INSA), pandemic Covid-19 menyebabkan penurunan kinerja pada sektor pelayaran nasional termasuk pula logistik. Hingga Maret 2020, terjadi penurunan volume kargo, baik pada ekspor ataupun impor hingga 14%-18%. Begitu juga pada kargo domestik terutama pada kargo penunjang ekspor impor dan distribusi nasional yang turun 5%-10%. (INSA, 2020). Sehingga PTP Multipurpose harus melakukan perencanaan ulang dan menciptakan pola operasional yang berbasis *planning and control* diharapkan dapat menghasilkan sistem operasional yang efektif dan efisien sesuai dengan *customer expectation* yaitu *fix price, fix time and safety* (IPC, 2020).

Untuk mencegah risiko kerugian, PT. Pelabuhan Indonesia melakukan sosialisasi peraturan direksi nomor PER.30/HK.30/P.III-2015 tentang pedoman umum sistem pengendalian *internal* di lingkungan salah satunya adalah budaya kerja 5R yang baru diterapkan pada tahun 2021 oleh PT. Pelabuhan Indonesia termasuk juga anak perusahaannya yaitu PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi. Peraturan ini diharapkan dapat memberi arahan yang jelas bagi pegawai BUMN kepelabuhan agar saat bekerja dan pengambilan keputusan yang dilakukan selalu terintegrasi dengan prosedur kerja dan kerangka organisasi (Herlinda, 2015).

Manajemen perubahan merupakan upaya sistematis dan struktural yang digunakan untuk menerapkan sarana, sumber daya dan pengetahuan untuk meminimalisir dampak dari adanya perubahan di perusahaan (LinovHR, 2021). Manusia pada dasarnya cenderung sulit menerima perubahan dan ingin tetap berada pada zona nyamannya padahal dengan meninggalkan zona nyaman dapat meningkatkan potensi diri dan siap untuk menerima tantangan (Theresia, 2015). Tempat kerja merupakan cerminan dari pola pikir pemakainya, berantakannya tempat kerja akan memperlihatkan proses kerja yang

mengarah negatif sehingga perusahaan perlu membuat dan menerapkan perubahan yang baru di tempat kerja agar perilaku dan sikap pekerja dapat berubah dan menjadi lebih baik serta pola pikir pekerja dapat diperbaharui yang dimana pekerjaan yang dilakukan tidak rumit untuk dilakukan malahan pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi lebih mudah (Akbar, 2020).

Menurut Zakiul dalam Edgar H. Schein (2010) menjelaskan budaya menjadi suatu pola dasar yang dapat dipelajari suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi, oleh karena itu anggota baru perlu diberikan pembelajaran mengenai budaya sebagai bentuk pemahaman, pemikiran, dan perasaan yang terkait dengan masalah tersebut (Zakiul Amri Rizqina, 2017). Budaya kerja 5R telah banyak diterapkan di banyak perusahaan, dapat dilihat bahwa banyak perusahaan yang menerapkan budaya kerja ini berkembang menjadi perusahaan maju dan berdaya saing tinggi (Adzim, 2021). Budaya kerja ini diharapkan dapat menjadi arahan bagi pegawai BUMN kepelabuhan agar pengambilan keputusan saat bekerja selalu terintegrasi dengan prosedur kerja, tindakan yang terintegrasi dengan baik dimana syarat terpenuhi akan menciptakan sistem pengendalian lingkungan yang sesuai dengan peraturan (Dita, 2015). Budaya kerja 5R adalah suatu metode untuk menata dan memelihara wilayah kerja secara intensif yang digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai usaha untuk melakukan pemeliharaan ketertiban, peningkatan efisiensi dan disiplin kerja sekaligus peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Widiastuti, 2019). Tujuan penerapannya adalah untuk meningkatkan budaya disiplin dalam diri secara individual, dan mencapai tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi didalam perusahaan. (Yogi, 2020). PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi menerapkan budaya kerja ini dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Minimnya informasi mengenai budaya kerja ini pada pekerja berdampak pada perilaku pekerja di lingkungan kerjanya dengan adanya budaya kerja ini meningkatkan pengetahuan pekerja mengenai informasi budaya kerja 5R (Hadi Suprayitno, 2021). Berdasarkan latar belakang di atas dalam rangkaian program budaya kerja 5R yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi dengan menerapkan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) sebagai metode untuk melakukan penataan dan pembersihan tempat kerja. Hal ini dilakukan agar menunjang kenyamanan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas karyawan. Program tersebut dalam pelaksanaannya sangat penting agar terciptanya

perilaku tanggung jawab untuk setiap pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kebersihan penerapan budaya kerja ini dapat menjadi ciri khas perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui serta mengangkat laporan dengan judul **“Penerapan Budaya Kerja (5R) Dengan Tujuan Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi”**.

1.2 Maksud Tujuan Kerja Magang

Berikut adalah maksud dari penulis melakukan kerja magang di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi (PTP Jambi) :

1. Melakukan implementasi dari teori dan ilmu yang dipelajari selama masa perkuliahan di Universitas Multimedia Nusantara.
2. Mendapatkan pengetahuan baru yang belum pernah didapat selama masa perkuliahan, terutama pengimplementasian budaya organisasi ke seluruh unit kerja dan individu di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi.
3. Memperoleh pengalaman kerja di bidang pengimplementasian budaya organisasi ke seluruh unit kerja dan individu yang diharapkan dapat menjadi bekal pada saat masuk ke dunia kerja.

Sementara itu, tujuan penulis dalam melaksanakan kegiatan kerja magang di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi (PTP Jambi) adalah sebagai berikut :

1. Menjadikan tugas mata kuliah ini sebagai syarat kelulusan SI di Universitas Multimedia Nusantara.
2. Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di budaya organisasi perusahaan.
3. Dapat memberikan saran maupun masukan kepada PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi yang diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dengan teori dan ilmu yang telah dipelajari di Universitas Multimedia Nusantara.
4. Memahami segala kegiatan proses pengimplementasian budaya kerja yang ada diperusahaan.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1. Waktu Pelaksanaan Magang

Praktek kerja magang yang dilaksanakan oleh penulis sesuai dengan ketentuan dari program studi Manajemen pada Universitas Multimedia

Nusantara yaitu 60 hari kerja dalam melakukan praktek kerja magang sebagai berikut :

Nama Perusahaan : PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi
Alamat Perusahaan : Jl. Raya Pelabuhan KM.09 Talang Duku Jambi
No Telepon : 0811 1330 7705
Waktu Pelaksanaan : 16 Agustus 2021 – 16 November 2021
Waktu Kerja : Senin-Jumat, 08.00-17.00 (Work From Office)
Posisi Magang : Adm. Sumber Daya Manusia dan Umum

1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Magang

Tahapan prosedur kerja magang yang dilakukan penulis untuk mengikuti kerja magang di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi (PTP Jambi), antara lain :

1. Mengajukan CV kepada PTP Jambi
2. Melakukan interview dengan GM Pendukung PTP Jambi
3. Penulis dinyatakan lolos tahap interview dan diterima untuk kerja magang di PTP Jambi
4. Mengajukan Form KM-01 untuk mendapatkan surat pengantar magang dari kampus
5. Memberikan Form KM-01 yaitu surat pengantar kerja magang dari Universitas Multimedia Nusantara kepada PTP Jambi
6. Memberikan Form KM-02 yaitu surat penerimaan kerja magang dari PTP Jambi kepada Universitas Multimedia Nusantara
7. Melaksanakan praktek kerja magang dari tanggal 16 Agustus 2021 – 16 November 2021
8. Mengisi kelengkapan dokumen kerja magang seperti kartu kerja magang, absensi kerja magang, laporan realisasi kerja magang, dan lembar verifikasi laporan kerja magang
9. Melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing
10. Menyusun laporan magang
11. Siding kerja magang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan kerja magang yang berjudul “Penerapan Budaya Kerja (5R) Dengan Tujuan Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi” adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai latar belakang dilakukannya kerja magang, maksud dan tujuan penulis melakukan kerja magang, waktu pelaksanaan kerja magang, prosedur dan sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai gambaran umum dari perusahaan mengenai sejarah singkat PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi dan juga struktur organisasi dari tempat kerja magang. Dalam bab ini juga disertai landasan teori yang berhubungan dengan laporan magang yang ditulis.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai proses penulis dalam menjalani praktik kerja magang, menjelaskan pekerjaan yang dilakukan selama 60 hari kerja dalam praktik kerja magang, kendala yang dihadapi dan solusi yang dari kendala tersebut .

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, berisikan kesimpulan yang penulis dapatkan selama menjalani praktik kerja magang di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Jambi serta memberikan saran kepada tempat kerja magang yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A