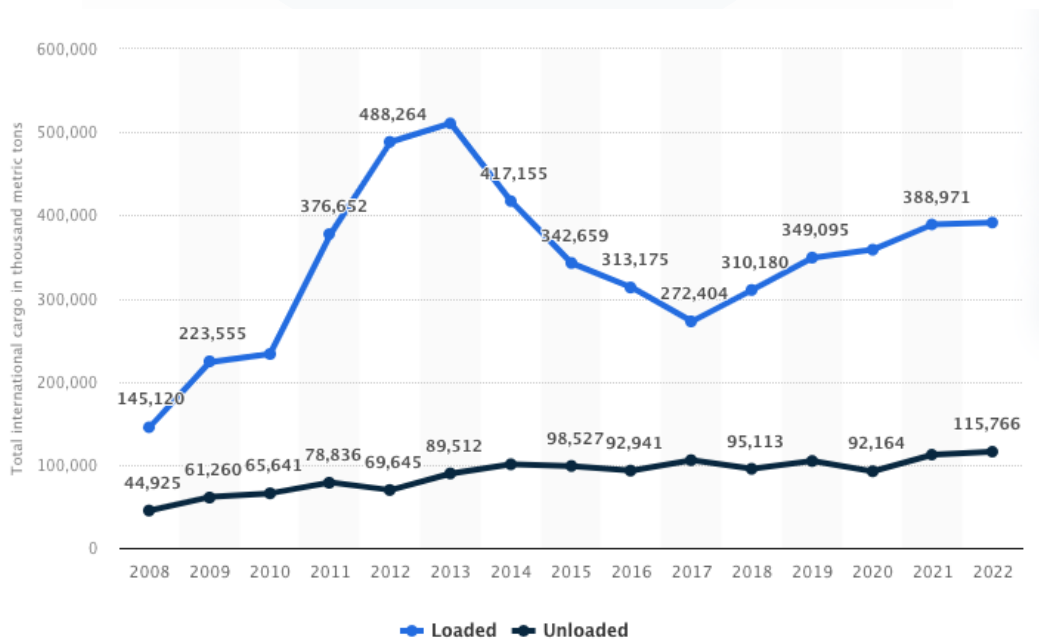


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan poros Maritim Dunia. Hal ini dinyatakan oleh Presiden RI periode 2014-2024 Joko Widodo (Kemenperin, 2022). Dengan negara kepulauan yang sangat luas yang terdiri dari lebih dari 17.500 pulau dan, 81.000 kilometer garis pantai Indonesia sangat bergantung pada sektor maritim untuk menghubungkan wilayahnya dan meningkatkan perdagangan. Negara ini memiliki keunggulan besar dalam pelayaran internasional karena lokasinya yang strategis di dua rute perdagangan maritim terpenting di dunia, yang menghubungkan Samudra Hindia dan Pasifik. Berdasarkan data yang dirilis oleh Statistas (2024), Indonesia merupakan pelopor Asia Tenggara dalam hal lalu lintas kargo, dengan 506 juta metrik ton lalu lintas angkutan laut internasional pada 2022 (Romero, 2024).



Gambar 1.1 Total bongkar muat kargo internasional di Indonesia 2008-2022

Sumber: Statistas (2024)

Pentingnya sektor perkapalan bagi perekonomian nasional Indonesia ditegaskan oleh Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita, yang juga menunjukkan bahwa sektor ini merupakan sektor yang padat karya, padat modal, dan padat teknologi (Kementerian Perindustrian RI, 2022). Hal ini terbukti dari industri transportasi laut Indonesia yang berkontribusi sebanyak 68,73 triliun rupiah terhadap PDB negara pada 2023 (Romero, 2024). Sebagai faktor penting dalam ekonomi nasional, industri perkapalan mendorong integrasi dan pembangunan ekonomi di Indonesia dengan cara menghubungkan daerah-daerah terpencil dan meningkatkan perdagangan dan logistik.

Berdasarkan data-data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Indonesia diposisikan sebagai poros Maritim Dunia dikarenakan lokasinya yang strategis, wilayah maritim yang luas, dan kepemimpinannya dalam lalu lintas kargo di Asia Tenggara. Industri perkapalan juga memberikan kontribusi besar bagi perekonomian nasional, meningkatkan perdagangan, dan meningkatkan konektivitas di seluruh wilayah nusantara.

Dalam industri kelautan, komunikasi internal sangat penting karena memfasilitasi koordinasi antara pemangku pementingan, berbagi informasi secara *real-time*, mengelola keterlibatan karyawan, dan tentunya retensi karyawan. Komunikasi internal yang efektif menumbuhkan budaya organisasi yang positif, membantu tim terhubung dengan tujuan organisasi, dan membantu adaptasi industri terhadap perubahan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja operasional (Devito, 2017).

Menurut Welch dan Jackson (Ruck, 2019), komunikasi internal adalah manajemen hubungan dan interaksi yang disengaja di antara para pemangku kepentingan di dalam suatu perusahaan. Ini mencakup komunikasi antar-peer dalam tim, komunikasi antara manajer dengan tim, kolaborasi antar-*peer* dalam proyek, dan komunikasi perusahaan secara umum.

Sedangkan menurut Susanne Dahlman dan Mats Heide (2020), komunikasi internal yang strategis adalah upaya sadar dan berkelanjutan untuk mengelola

komunikasi di dalam perusahaan. Untuk mempromosikan, mendorong, dan membentuk arah strategis organisasi, diperlukan evaluasi dan modifikasi teknik komunikasi secara terus-menerus.

Bisa disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah pengelolaan hubungan dan interaksi yang disengaja dan terarah di dalam suatu perusahaan. Untuk memastikan aliran informasi yang efisien, komunikasi internal memerlukan kontak di beberapa tingkatan, termasuk di antara rekan kerja, manajer, dan tim, serta melalui saluran perusahaan. Dengan mengevaluasi dan memodifikasi strategi komunikasi internal secara berkala untuk mendorong pertumbuhan, memajukan kemajuan, dan mempermudah perubahan, komunikasi internal juga memainkan peran penting dalam mengarahkan arah strategis organisasi dan menjamin keselarasan dengan tujuan utama organisasi.

Berdasarkan *Institute of Internal Communication (IoIC)* (Field, 2021), organisasi atau perusahaan saat ini memerlukan komunikasi internal karena beberapa alasan. Pertama, ketika keamanan kerja menjadi kurang terjamin, organisasi perlu berupaya lebih untuk membangun dan menjaga ikatan yang kuat dengan karyawan mereka karena ikatan loyalitas dari karyawan dan keamanan pekerjaan dari perusahaan telah runtuh. Kedua, organisasi memahami bahwa perbedaan antara apa yang benar-benar diberikan karyawan dan apa yang mereka janjikan kepada klien dapat berdampak negatif pada pengalaman mereka. Komunikasi internal yang efektif menjamin bahwa karyawan menyadari tanggung jawab mereka dan berbagi tujuan organisasi. Ketiga, karyawan saat ini menuntut komunikasi terbuka dan partisipasi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan karena tempat kerja transisi dari hierarkis ke arah lebih demokratis. Keempat, pengendalian pesan menjadi lebih sulit sebagai akibat dari munculnya teknologi komunikasi baru, yang semakin mempersulit cara organisasi melibatkan tenaga kerja mereka. Komunikasi internal harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi perkembangan ini. Terakhir, Mempertahankan motivasi dan keselarasan karyawan juga menjadi lebih sulit karena seringnya terjadi perubahan organisasi, seperti yang diperlukan untuk tetap kompetitif.

Komunikasi internal yang efektif merupakan hal yang penting apalagi dalam menghadapi keadaan darurat, seperti pandemi COVID-19. Anggota karyawan bergantung pada komunikasi internal untuk tetap mendapat informasi, terus produktif, dan menyesuaikan diri dengan perubahan, sehingga perusahaan tetap responsif dan kohesif.

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri kelautan dan *concern* pada komunikasi internal ialah PT United Sindo Perkasa (PT USP). PT USP adalah salah satu perusahaan di Batam yang bergerak di industri perkapalan. Pada 22 Oktober 2024, PT USP meraih penghargaan sebagai Pemberi Modal Asing (PMA) dengan realisasi investasi terbesar di bidang industri perkapalan oleh Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) (Nadja, 2024). Perhargaan ini menunjukkan kontribusi PT USP dalam memajukan ekonomi Indonesia. Saat ini, PT USP sedang mengalami berbagai perubahan untuk dapat tetap bersaing. Dari perubahan *management* yang lebih terarah kepada inovasi dan keberlanjutan, renovasi yang berujung pada perubahan fasilitas, dan membangun budaya yang lebih terbuka dan disiplin. Perubahan-perubahan ini menjadi salah satu alasan mengapa PT USP adalah tempat yang tepat untuk menelusuri bagaimana komunikasi internal membantu kepemimpinan untuk mengelola perubahan dan membangun budaya organisasi yang lebih positif. Bukan hanya itu, kepemimpinan PT USP mendukung aktivitas-aktivitas untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan komitmen karyawan.

PT USP membuka posisi komunikasi internal dengan tujuan mendengarkan karyawan, meningkatkan keterlibatan, serta mengembangkan dan mempertahankan kinerja perusahaan. Penulis berharap melalui praktik kerja magang di PT USP, penulis dapat memahami peran *internal communication* di lingkup industri kelautan, ikut serta dalam membangun budaya PT USP yang terbuka, dan mengimplementasikan upaya perusahaan untuk kesejahteraan karyawan.

## **1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Kegiatan kerja magang *industrial research* diikuti dengan maksud dan tujuan praktik kerja magang, sebagai berikut:

1. Memahami alur kerja aktivitas *internal communication* di PT United Sindo Perkasa.
2. Mempraktikkan konsep yang dipelajari saat kuliah, khususnya pada mata kuliah *internal communication* dan mata kuliah terkait.
3. Mengembangkan *softskill* dan *hardskill* di bidang *internal communication*.
4. Membangun dan memperluas relasi profesional.

### **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

#### **1.3.1. Waktu Pelaksanaan Kerja Magang**

Penulis melakukan magang di divisi *Human Resources (HR)* sebagai *Internal Communication Intern* selama 80 hari. Praktik kerja magang berlangsung dari tanggal 26 Agustus 2024 hingga 30 November 2024, dalam jangka waktu 80 hari sesuai dengan syarat magang dari PT United Sindo Perkasa yang dibawah Vallianz Holdings Limited. Jam operasi kerja praktik kerja magang adalah hari Senin hingga Kamis pukul 07.00 WIB hingga 15.00 WIB, Jumat pukul 07.00 WIB hingga 15.30 WIB, dan Sabtu pukul 07.00 WIB hingga 12.00 WIB, sama seperti karyawan tetap lainnya. Selain itu, sekali sebulan diperbolehkan untuk mengambil hari OFF di hari Sabtu. Praktik kerja magang berbentuk *Work From Office* di kantor PT United Sindo Perkasa, Kabil, Batam, Indonesia.

#### **1.3.2. Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

1. Menghadiri bimbingan akademik dan pembekalan magang secara online di Zoom, pada Sabtu, 3 Agustus 2023.
2. Berdiskusi dengan pihak perusahaan mengenai program magang *industrial Research* dan menentukan posisi magang.
3. Mengajukan KM-01 dengan mengisi form online untuk mendapatkan verifikasi tempat magang yang memenuhi persyaratan kampus.
4. Mendapatkan persetujuan dari pihak kampus dan mendapatkan surat KM02 pada tanggal 27 Agustus 2024.
5. Mengirimkan surat KM02 kepada pihak perusahaan dan mendapatkan surat persetujuan dari pihak perusahaan.

6. Mendaftar magang *industrial research* di *website* merdeka.umn.ac.id sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Menjalankan praktik kerja magang sebagai *Internal Communication Intern* dan didampingi langsung oleh *Assistant Manager, Human Resource* Ibu Yenyin P. selaku *Supervisor* Lapangan dari tanggal 26 Agustus 2024.
8. Mengisi kegiatan praktik magang di *website* merdeka.umn.ac.id dan diverifikasi oleh *Supervisor*.
9. Menyusun laporan praktik kerja magang dibimbing oleh Ibu Chininta Rizka Angelia selaku Dosen Pembimbing melalui pertemuan online via Zoom.

