

Dimensi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Digitalisasi di PT Bira Bumi Persada Cirebon

Shinta Mardiana Dewi¹, Tomi Hidayat²

^{1,2}Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

E-mail: shintamardianadewi@gmail.com¹, tomihidayat900@gmail.com²

Article History:

Received: 10 Februari 2024

Revised: 21 Februari 2024

Accepted: 24 Februari 2024

Keywords:

*Capacity
Building, Sumber Daya
Manusia, Digitalisasi*

Abstract: *Kepelabuhanan Indonesia memiliki potensi yang besar untuk menerapkan industri 4.0. Oleh karena itu, dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu selaras dengan perkembangan teknologi. Organisasi perlu didukung untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, melalui pembangunan kapasitas SDM yang memadai. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui hal-hal dasar yang mengakibatkan perubahan organisasi di PT Bira Bumi Persada. 2) Untuk mengetahui perkembangan kualitas SDM yang dilakukan oleh PT Bira Bumi Persada. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bira Bumi Persada. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dokumentasi. Data yang terkumpul dilakukan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian ini adalah: 1) Hal yang mendasari perubahan organisasi di PT Bira Bumi Persada ialah menjaga keunggulan dengan melakukan perubahan organisasi sesuai yang terjadi di lingkungan dan perkembangan teknologi, menuntut perusahaan melakukan transformasi SDM agar memiliki kualitas yang baik dan pelayanan unggul. 2) Perubahan kualitas SDM yang dilakukan oleh PT Bira Bumi Persada untuk membangun SDM yang memiliki keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Kedepannya, diperlukan peningkatan ketrampilan (up-skilling) atau pembaharuan keterampilan (re-skilling) bagi SDM.*

PENDAHULUAN

Transportasi laut menjadi fasilitas penghubung dengan daerah lain dan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan bongkar muat kapal di pelabuhan. Keberadaan perusahaan jasa pengangkutan laut, khususnya perusahaan bongkar muat, memiliki peranan yang sangat besar dalam arus barang dan jasa dalam kegiatan perdagangan melalui laut. Kegiatan bongkar muat merupakan kegiatan membongkar barang-barang impor dan atau barang-barang antar pulau (*interinsuler*) dari atas kapal dengan menggunakan *crane* dan *sling* kapal ke daratan terdekat di

tepi kapal, yang lazim disebut dermaga, kemudian dari dermaga dengan menggunakan *lori*, *forklift* atau kereta dorong, kemudian dimasukan dan didata kedalam gudang terdekat yang ditunjuk oleh administrator pelabuhan. Sementara itu, kegiatan muat merupakan kegiatan sebaliknya (Sasono, 2012:131). Pada kegiatan bongkar muat tersebut memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keterampilan, penguasaan teknologi yang mumpuni untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

SDM sangat penting dalam operasional usaha atau jasa, utamanya dalam melakukan proses produksi. SDM itu sendiri dapat dianalogikan sebagai kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Sementara itu, kepelabuhan Indonesia memiliki potensi yang baik untuk menerapkan industri 4.0. Faktor yang menjadi daya dukung dalam pengembangan industri teknologi digital sendiri antara lain posisi strategis negara Indonesia serta SDM yang produktif. Penerapan industri 4.0 harus mempunyai SDM yang selaras dengan perkembangan jaman. Hal ini perlu disesuaikan dengan pergeseran pada penguasaan teknologi informasi dan kompetensi angkatan kerja, sehingga membuka kesempatan bagi SDM di sektor ini untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi.

Agar sebuah organisasi dapat berkembang dan dapat terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi, pembangunan kapasitas (*capacity building*) bagi SDM menjadi hal yang mutlak harus dilakukan. Transformasi SDM menjadi bagian solusi terbaik dalam keunggulan suatu perusahaan untuk memenangkan persaingan. Jadi, pengembangan kapasitas SDM sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan bisnis. Secara umum, *Capacity Building* merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan baik individu, kelompok masyarakat maupun lembaga sosial dari aspek ilmu pengetahuan, keterampilan maupun perilaku melalui aktivitas yang menarik.

Pada akhirnya, pengembangan kapasitas SDM menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan. Hal ini juga dapat membantu individu untuk mencapai potensi mereka secara pribadi dan profesional. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT Bira Bumi Persada. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui hal-hal dasar yang mengakibatkan perubahan organisasi di PT Bira Bumi Persada. 2) Untuk mengetahui perkembangan kualitas SDM yang dilakukan oleh PT Bira Bumi Persada.

LANDASAN TEORI

1. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) menyebabkan setiap manusia diharapkan mampu menggali keahlian dan keterampilan yang dimilikinya untuk menunjang kinerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul serta memiliki manajerial yang terampil dan paham dimana dia menggunakan bidangnya sangat diperlukan. Secara tidak langsung aspek SDM ini akan menjadi suatu keberhasilan organisasi yang baik. Pembentukan dan pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan suatu proses yang dilaksanakan pada tiga level/tingkatan, yaitu individu, kelompok dan institusi atau organisasi, dan bertujuan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.

Pada level individu, agar SDM mempunyai kapasitas yang terus berkembang, proses dapat dilakukan mulai dari seleksi, pemberian lingkungan kerja yang memadai, serta

pelatihan yang berkesinambungan dalam aspek-aspek penting, seperti kemampuan berkomunikasi, motivasi diri, kemampuan problem solving, kreativitas, dan kepemimpinan.

Sejalan dengan ini, Grindle menyatakan bahwa apabila *capacity building* menjadi serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: pengembangan SDM, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan SDM, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistim rekrutmen yang tepat.

Pada kegiatan usaha apapun, modal yang fundamental dari SDM yang harus tetap di pertahankan yaitu:

- a. Memiliki pribadi yang luarbiasa (*extravenous*),
- b. Menyenangkan (*agreeableness*),
- c. Memiliki nurani yang baik (*conscientiousness*),
- d. Memiliki kestabilan mental (*emotional stability*),
- e. Kemmpuan menerima pengetahuan yang berkembang (*openness to experience*),
- f. Mengelola hubungan baik (*managin relationship*),
- g. Keterampilan berkomunikasi (*communicaion skills*).

Lebih lanjut, element dasar karakter seseorang yang harus ditransformasikan untuk mengembangkan hasil kerja menjadi lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan definisi dari ilmu pemahaman menurut Rohida dalam Muhardono (2021), yaitu:

- a. *Tacit knowledge*

Konsep *tacit knowledge* ditemukan oleh seorang ahli filsafat yang bernama Polanyi pada tahun 1998. Menurut Polanyi, *tacit knowledge* merupakan ilmu pengetahuan manusia yang berdasarkan fakta yang diketahui manusia. Sementara itu, Dalkir menuliskan bahwa *tacit knowledge* memiliki sifat untuk beradaptasi dalam menghadapi situasi yang baru, yaitu mampu bekerjasama, saling berbagi visi dan misi, sehingga dapat mentransfer budaya, pelatihan maupun mentoring agar dapat meneruskan ilmu pengetahuan dan pengalaman dari satu orang kepada orang lainnya. Oleh karena itu berlandaskan pemahaman di atas, maka interpretasi dari *tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang dimiliki seseorang, sehingga memiliki sifat personal yang didapatnya melalui pengalaman yang dimiliki seseorang tersebut walaupun ilmu pengetahuan tersebut susah untuk diberitahukan kepada orang lain.

- b. *Explicit Knowledge*

Explicit knowledge lebih ke arah konvensional serta sistematis, sehingga tidak sukar untuk ditransfer pada orang lain. Pengaplikasian *explicit knowledge* tidaklah sulit karena ilmu pengetahuan yang didapat berbentuk tertulis atau rangkuman dokumentasi dari berbagai pernyataan, sehingga setiap pegawai dapat mempelajari sendiri dengan mudah. Misalnya prosedur kerja (*job description*) dan berbagai macam teknologi atau *standard operation prosedure* (SOP) untuk menjaga kualitas produk dan hasil pekerjaan.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri atas kualitas, yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Kualitas SDM yaitu : kualitas SDM menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Lebih lanjut, Danim dalam Saragih, Mingkid, Rumawas (2016) mengemukakan indikator kualitas SDM diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas fisik dan kesehatan,
- b. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan),
- c. Kualitas spiritual (kejuangan).

Kualitas SDM yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Hal ini penting karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

3. Perusahaan Bongkar Muat

Para ahli telah mendefinisikan pengertian perusahaan bongkar muat. Setiono (2012) mendefinisikan perusahaan bongkar muat adalah salah satu perusahaan yang diberi wewenang oleh pemerintah untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan. Kegiatan bongkar dan muat bisa dilakukan secara langsung dan tidak langsung (Zahiruddin, 2021).

- a. Bongkar secara langsung (*Lossing*) merupakan kegiatan bongkar dari kapal langsung diterima oleh penerima barang (*consignee*), tanpa melalui gudang lini I. Jika barang bongkaran diterima oleh *consignee* dari *deck* kapal langsung diatas bak *truck*, disebut *truck lossing* dan jika karena kesulitan teknis barang harus diturunkan dulu ke *kade*, kegiatan ini disebut *kade lossing*.
- b. Muat langsung atau biasa disebut *afscheep* adalah kebalikan dari kegiatan bongkar langsung. Jika barang muatan dari alat angkut *shipper* langsung dengan derek kapal dimuat ke kapal, kegiatan ini disebut *truck ascheep* dan karena kesulitan teknis harus diturunkan dulu ke *kade*, kegiatan ini disebut *kade ascheep*. Sesuai kebijakan pemerintah hanya barang-barang tertentu yang diijinkan bongkar atau muat secara langsung, seperti sembilan bahan pokok, bahan baku untuk industri dan barang pulau.
- c. Bongkar tidak langsung adalah kegiatan membongkar barang dari kapal dimana barang tersebut tidak langsung diterima oleh *consignee* dari derek kapal, tetapi barang harus ditimbun dulu di gudang atau lapangan lini I, menunggu proses dokumen pengeluaran.
- d. Muat tidak langsung, adalah kegiatan muat barang ke kapal, dimana barang tersebut tidak langsung dari angkutan *shipper* dengan derek kapal dimuat ke kapal, tetapi harus melalui penimbunan gudang atau lapangan lini I.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan hanya dibatasi pada dua fokus penelitian, yaitu: a) Hal-hal yang mendasari perubahan organisasi di PT Bira Bumi Persada, b) Perubahan kualitas SDM yang dilakukan oleh PT Bira Bumi Persada. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Bira Bumi Persada. Penelitian ini

menggunakan sumber data primer dan sekunder sebagai referensi dalam pencarian informasi terkait fokus penelitian, yang didapat melalui hasil observasi, wawancara mendalam dan teknik dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bira Bumi Persada. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi. Adapun informan yang dijadikan penelitian adalah Tenaga Ahli dan Koordinator Lapangan PT Bira Bumi Persada Cirebon. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hal-hal Yang Mendasari Perubahan Organisasi Di PT Bira Bumi Persada

Berdasarkan Robbins dalam Simbolon (2003) dan Kanter dkk dalam Sayidah (2012), peneliti menemukan fakta penemuan yang sesuai dengan teori tersebut, yaitu keorganisasian yang berlaku di PT Bira Bumi Persada. Adapun keorganisasian yang berlaku pada perusahaan saat ini dinilai mempunyai banyak kekurangan, secara perlahan tapi pasti, PT Bira Bumi Persada mulai berkembang ke arah yang lebih baik. PT Bira Bumi Persada mulai melakukan perubahan karena dituntut harus dapat beradaptasi dengan perkembangan yang terjadi di lingkungan perusahaan berada dimana pada masa sekarang ini. Hal ini dilakukan dengan digitalisasi dan perubahan di segala bidang, termasuk dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Hal ini penting karena semua informasi dan kegiatan pada abad ini sudah mengalami perkembangan yang signifikan, sehingga dibutuhkan penyesuaian perubahan tersebut. Kondisi di lapangan menunjukkan keorganisasian PT Bira Bumi Persada sudah mulai mengalami perkembangan ke arah digitalisasi.

Penelitian ini juga menemukan beberapa hal yang mendasari perubahan organisasi, terutama dalam SDM di PT Bira Bumi Persada, diantaranya:

- a. Perkembangan teknologi informasi semakin menuntut perusahaan melakukan perubahan dalam hal struktur perusahaan terutama SDM yang sangat berperan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM yang ada di PT Bira Bumi Persada harus ditingkatkan untuk mendukung kelancaran kegiatan perusahaan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.
- b. Volume SDM yang mengelola perusahaan perlu didukung dengan sistem digital untuk memperluas jangkauan informasi dan kegiatan, sehingga selalu dapat mempertahankan layanan yang prima.
- c. Saat ini sudah banyak perusahaan, khususnya di sektor pelabuhan yang menjalankan kegiatan perusahaan dengan sistem digital sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada, sehingga kualitas SDM harus tinggi.
- d. Perusahaan perlu untuk melakukan transformasi SDM dengan menyesuaikan perkembangan teknologi terkini, agar dapat mempertahankan keunggulan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan sedang melaksanakan perubahan organisasi yang didasari oleh, perkembangan teknologi yang semakin maju, daya saing dunia kerja yang ketat, tugas dan tanggung jawab sumber daya manusia yang fleksibel dalam melaksanakan kegiatannya. Perubahan yang dilakukan PT Bira Bumi Persada didasari dengan perkembangan teknologi dan daya saing perusahaan.

2. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Oleh PT Bira Bumi Persada

Penelitian ini sejalan dengan Rohida dalam Muhandono (2021) yang mendiskripsikan

tentang element dasar karakter seseorang yang harus di tranformasikan untuk mengembangkan hasil kerja menjadi lebih baik. Peneliti menemukan fakta penemuan yang sesuai dengan dua point tersebut di PT Bira Bumi Persada yaitu :

a. *Tacit Knowledge*

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan atau suatu organisasi akan membantu menyiapkan SDM untuk berusaha memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM itu sendiri merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya akan dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Selain itu, SDM merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan yang menyangkut eksistensi organisasi. Pengembangan SDM yang kompeten akan membantu SDM mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru.

Kualitas SDM yang kompeten sangat diperlukan dalam pengelolaan perusahaan untuk pelayanan kepada konsumen. Hal ini penting, karena aspek tersebut merupakan penentu kemajuan suatu bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui SDM yang kompeten dan berkualitas, akan menghantarkan perusahaan di lingkungan pelabuhan menjadi lebih baik. Sementara itu, cara untuk menjaga kualitas SDM ialah dengan menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan SDM di setiap pelaku industri pelayanan di pelabuhan.

Lebih lanjut, setiap SDM di perusahaan ini memiliki tanggung jawab besar terhadap kelancaran kegiatan perusahaan. Jadi, jika SDM malas, tidak berkompeten, serta tidak tangguh, maka perusahaan tidak akan berjalan operasionalnya dengan baik. Hal ini perlu diikuti dengan kapasitas SDM yang harus siap menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan agar menjadi asset berharga perusahaan. Perusahaan akan berjalan dan berkembang dengan situasi yang ada maka kualitas SDM yang baik dalam penyesuaian diri, siap bersaing dan lainnya adalah suatu asset yang sangat berharga bagi perusahaan.

b. *Explicit Knowledge*

Pengembangan SDM bagi para pelaku operasional pelayanan di perusahaan yang lebih berkualitas dengan adanya keterampilan, loyalitas kerja kepada perusahaan dan kemampuan kerja tentunya didukung dengan teknologi digital yang sudah menjadi suatu kebutuhan utama dalam proses operasional pelayanan di PT Bira Bumi Persada. Pengembangan SDM di bidang teknologi dan digitalisasi ini merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan saat ini, karena hampir seluruh perusahaan dalam melakukan proses pekerjaannya dituntut menyesuaikan perkembangan teknologi digital. Strategi yang digunakan dalam pengembangan SDM selain melalui pendidikan formal dan pengembangan keterampilan, masih terdapat beberapa cara lain untuk pengembangannya. Hal ini diantaranya dapat dilakukan dengan pembelajaran atau pendidikan dan pelatihan (diklat) secara digital baik melalui simulasi, webinar, video pelatihan atau lainnya.

Upaya pengembangan SDM secara digital tersebut, diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk dapat menghemat biaya baik pelatihan maupun biaya perjalanannya. SDM yang berkualitas tinggi merupakan SDM yang menciptakan nilai komperatif, dan juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif yang tidak menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot tetapi dengan menggunakan energi *intelligence, creativity, dan imagination*. SDM harus memiliki keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi terkini diberbagai sektor, untuk hal tersebut maka diperlukan pelaksanaan suatu *operation* dalam

peningkatan ketrampilan (*up-skilling*) atau pembaharuan keterampilan (*re-skilling*) bagi SDM. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut ialah dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) vokasi yang sesuai karakter industri di teknologi 4.0 menuju digitalisasi.

Pada saat ini, pelaksanaan operasional di perusahaan maupun di pelabuhan memberikan gambaran bahwa kualitas SDM yang tersedia sudah mempunyai keterampilan yang baik, yang didukung dengan teknologi digital dengan menerapkan loyalitas kerja dan kompetensi. Pada perkembangan teknologi yang ada juga dibutuhkan pelaksanaan, pelatihan keterampilan, pembaharuan keterampilan yang dapat dijalankan atau diambil dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) vokasi yang sesuai dengan perkembangan. Lebih lanjut, pelaksanaan operasional perusahaan harus didukung dengan sumber daya yang mempunyai kualitas yang baik dan mengikuti perubahan perusahaan dengan melakukan pelaksanaan, pelatihan keterampilan dan pembaharuan keterampilan yang dapat di ambil melalui pendidikan dan pelatihat (diklat) vokasi.

Peneliti juga menemukan fakta penemuan yang sesuai dengan satu dari lima dimensi model perkembangan organisasi menurut Larry E Griner dalam (Sayidah, 2012), yaitu poin ukuran organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM, dimana perusahaan memberikan peran dan fungsi baru, bukan hanya peran administratif namun melangkah lebih jauh pada peran dan fungsi bisnis dan strategis sebagai berikut:

a. Sebagai *Employee Champion*

Peran dan fungsi ini diterapkan pada perusahaan untuk semua SDM agar berorientasi pada pentingnya tingginya moral SDM untuk berkomitmen dan berkontribusi dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

b. Sebagai Agen Perubahan

Perusahaan menuntut SDM untuk memiliki inisiatif dalam melakukan perubahan yang terutama berfokus pada penciptaan kinerja team, mengurangi waktu siklus dalam berinovasi dan mengimplementasikan teknologi baru yang telah berkembang dalam waktu yang relatif cepat.

Lebih lanjut, berkaitan dengan ini, maka pimpinan perusahaan telah menegaskan bahwa SDM perusahaan harus menerapkan peran dan tugas bukan hanya dalam bidang administratif, melainkan harus mempunyai orientasi pada perkembangan, komitmen dan berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan. SDM sangat penting perannya sebagai agen perubahan yang mempunyai inisiatif yang dapat memperlancar kegiatan perusahaan. SDM di perusahaan harus memiliki kompetensi yang baik, komitmen dan berkontribusi sebagai agen perubahan yang menciptakan keberhasilan perusahaan.

Perusahaan sangat dituntut dalam peningkatan keterampilan atau pembaruan keterampilan untuk SDM. Era digitalisasi juga memaksa perusahaan lebih selektif dalam menerima para lulusan dari perguruan tinggi kemaritiman yaang siap bekerja dengan tantangan period baru, dimana segala usaha yang dihadapi melibatkan kecanggihan teknologi dan literasi data. Tuntutan perusahaan pelayaran ini menjadi tantangan bagi perguruan tinggi kemaritiman di Indonesia dalam menyiapkan lulusannya, agar kompetensi lulusan mampu bersaing dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja baik dalam pengelolaan pelabuhan maupun sebagai perwira di atas kapal. Lulusan ini dituntut untuk lebih inovatif dan adaptif terhadap kemajuan teknologi berbasis *advanced*. Perguruan Tinggi, khususnya perguruan tinggi maritim, menghasilkan lulusannya yang siap kerja dengan karakter tinggi, inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi agar bisa bersaing untuk kebutuhan kerja yang baik. Hal ini relevan dengan indikator kualitas SDM yang dikemukakan oleh Danim dalam Saragih, dkk (2016).

KESIMPULAN

Beranjak dari hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan : *Pertama*, hal-hal yang mendasari perubahan organisasi di PT Bira Bumi Persada ialah untuk menjaga keunggulan, perusahaan, dengan melakukan perubahan organisasi sesuai yang terjadi di lingkungan dan perkembangan teknologi, tuntutan perusahaan melakukan perubahan organisasi terutama dalam pengembangan kapasitas SDM untuk memiliki kualitas yang tinggi sehingga perusahaan dapat memberikan pelayanan yang unggul. Kedua, pengembangan SDM yang berkualitas tinggi memerlukan penyesuaian adanya peningkatan SDM, sehingga diperlukan peningkatan keterampilan atau pembaharuan keterampilan bagi SDM. Untuk itu, maka diperlukan pelaksanaan suatu *operation* dalam peningkatan keterampilan (*up-skilling*) atau pembaharuan keterampilan (*re-skilling*) bagi SDM. Perusahaan didorong menerapkan peran dan fungsi baru SDM nya sebagai *employee champion* dan agen perubahan itu sendiri.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih penulis haturkan kepada segenap narasumber di PT Bira Bumi Persada Cirebon yang telah berkenan menjadi informan dalam penelitian ini. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Akademi Pelayaran Nasional Surakarta yang telah memfasilitasi penelitian yang kami lakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Tanzeh. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Andi Prastowo. (2010). *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan Bugin. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Danim, Saragih, Meringkid, Rumawas. (2016). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Made Wirathna. (2006). *Pedoman Penulisan usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Andi.
- Margono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miles, Huberman. (1992). *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong. (2006). *Keabsahan Data*. Bandung: Remaja Rusda Karya.
- Nawawi. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurgiyantara. (2010). *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sason. (2012). *Manajemen Pelabuhan dan Realisasi Ekspor Impor*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sayidah, Lary E Griner. (2012). Perubahan Organisasi Dalam Analisis Diskursus. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2 (1), 2012.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

-
- Setiono, Ilham Pratama (2012). *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik*, 7 (2) 2021.
- Simbolon, Anisah. (2010). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 1 Nomor 1.
- Subagyo, 1997. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- V. Wiratna, Sujarweni. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zahiruddin. (2021). *Proses Pengaturan Container FCL dalam Memperlancar Delivery di PT. Nilam Port Terminal Indonesia Surabaya*, Proposal Penelitian.
- Zainal Arifin. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.