

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
(BJTIPT) PERAK SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

ARVI ARVAQIA RABBANI

NIM : 14510169

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
(BJTIPT) PERAK SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

ARVI ARVAQIA RABBANI

NIM : 14510169

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA (BJTIPTORT)
PERAK SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

ARVI ARVAQIA RABBANI

NIM : 14510169

Telah Disetujui pada tanggal 13 September 2018

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M. Ag

NIP 19490929 198103 1 004

Mengetahui

Ketua Jurusan,




M. Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA (BJTIPTO)
PERAK SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

ARVI ARVAQIA RABBANI

NIM : 14510169

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memeproleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
pada 28 September 2018

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua

Ahmad Muis, S.Ag., M.S.I

NIP 19711110 20160801 1 043

2. Sekretaris/Pembimbing

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M. Ag

NIP 19490929 198103 1 004

3. Penguji Utama

Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP 19720212 200312 1 003

Tanda Tangan

()

()

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM

NIP 19620816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arvi Arvaqia Rabbani

NIM : 14510169

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA (BJTIPTORT) PERAK SURABAYA

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 September 2018
Hormat saya,

Arvi Arvaqia Rabbani
NIM : 14510169

PERSEMBAHAN

Teruntuk Abi dan Mama tercinta, Om Putut dan Tante Wisnu yang sangat luar biasa dalam mendidik ananda hingga kini, yang tak pernah lelah untuk memberikan dukungan moril serta materiil, do'a dan harapan beliau pada ananda semoga terwujud atas izin Allah SWT.

Adek-adek ku tersayang yang selalu memberikan motivasi & semangat yaitu adik ku Ira Nadhira Rabbani & Audy Nadziva Rabbani.

Teman, dan Sahabat.



HALAMAN MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرَّصُونَ

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

(as – Shaaf :3).



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Pengembangan budaya Organisasi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTIPOORT) Perak Surabaya.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M. Ag selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Bapak/Ibu Doesn Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Abi, Mama, adek – adek yang selalu memberikan dukungan lahir batin.
7. Bapak Putut Sri Mulyanto yang selalu memberikan semangat.
8. Bapak Wendra, Bapak Adi, Bapak Mahde, Ibu Nana, Ibu Yeni serta seluruh pegawai yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
9. Ummi Maghfuroh, Firqy, Dewi yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal Alamin.

Malang, 13 September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK (Bahsa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab).....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Konsep Budaya Organisasi.....	12
2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	14
2.2.1.3 Pengembangan Budaya Organisasi.....	14
2.2.1.4 Dampak Budaya Organisasi.....	18
2.2.1.5 Penciptaan dan Pelestarian Budaya Organisasi	20
2.3 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam.....	22
2.4 Kerangka Berfikir	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Subyek Penelitian.....	29
3.4 Data, Jenis Data dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	32
3.7 Analisis Data.....	32
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	35
4.1 Gambaran Umum Situs Penelitian.....	35
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan BJTIPOINT.....	35
4.1.2 Visi & Misi Perusahaan BJTIPOINT.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan BJTIPOINT.....	37
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	38
4.1.5 Jam Kerja.....	38
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan BJTIPOINT.....	39
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	42
4.2.1 Pengembangan Budaya Organisasi di PT. BJTIPOINT.....	44
4.2.2 Implementasi Budaya Organisasi di PT. BJTIPOINT.....	46
4.2.3 Faktor Pendukung Budaya Organisasi Islam.....	48
4.2.4 Pengembangan Budaya Organisasi.....	51
4.2.5 Implementasi Pengembangan Budaya Organisasi.....	51
BAB V PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil PenelitianTerdahulu.....	10
Tabel 4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1.2 Logo PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTIPOORT).....	36
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi BJTIPOORT.....	37
Gambar 4.1.6 Terminal Berlian Milik BJTIPOORT.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Biodata Peneliti
Lampiran 3	Surat Penelitian di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
Lampiran 4	Bukti Konsultasi
Lampiran 5	Job Description (SDM) PT. BJTIPTORT



ABSTRAK

Arvi Arvaqia Rabbani. 2018, SKRIPSI. Judul : “Implementasi Pengembangan Budaya Organisasi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTIPOORT)”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata kunci : Pengembangan dan Budaya Organisasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan, Setiap organisasi mempunyai cara-cara tersendiri untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, namun organisasi juga harus menjaga aspek-aspek lain yang mampu memelihara loyalitas dan semangat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan budaya organisasi di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dari latar belakang itulah penelitian ini dilakukan dengan judul “Implementasi Pengembangan Budaya Organisasi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPOORT).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus dimana tujuannya untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini dan hanya menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada obyek yang diteliti yakni Budaya organisasi di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPOORT). Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi.

Dalam hasil penelitian mengembangkan budaya organisasi di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPOORT), faktor yang paling penting adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas, dan hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai atau karyawan dalam kerangka profesionalisme kinerja yang ditunjukkan dengan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai ke-Islamannya guna tercapainya tujuan organisasi. Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi sangat berperan penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut oleh karyawan atau sumber daya manusia di dalam organisasi di lingkup perusahaan PT. BJTIPOORT.

ABSTRACT

Arvi Arvaqia Rabbani. 2018, SKRIPSI. Title: "Implementation of Organizational Culture Development at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTIPOORT) ”

Advisor: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords: Development and Organizational Culture

Human resources are one of the important resources in an organization, thus the success in the organization is largely determined by the quality of human resources in this case employees , Every organization has its own ways to improve the quality of its employees' performance, but the organization must also maintain other aspects that are able to maintain employee loyalty and morale, so that employee performance also increases. The purpose of this study was to find out and describe the development of organizational culture at PT. Berlian Terminal Services Indonesia. From this background this research was carried out with the title "Implementation of Organizational Culture Development at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPOORT).

This study uses a qualitative approach to the type of case study where the aim is to obtain information about the current situation and only describe the actual situation in the object under study, namely the organizational culture at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPOORT). Data is collected by means of observation, interviews and documentation.

In the results of research developing organizational culture at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPOORT), the most important factor is the value of quality human resources, and this can be seen from the performance of employees or employees in terms of performance professionalism which is demonstrated by professional work behavior and leads to its Islamic value in order to achieve organizational goals. Islamic values in organizational culture play an important role in the organizational culture that exists and is adhered to by employees or human resources within the organization within the scope of the company PT. BJTIPOORT.

المستخلص

ارفي ارفاقيه رباني. 2018

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia في التنمية الثقافية التنظيمية في SKRIPSI.العنوان " :تنفيذ تنمية الثقافة التنظيمية في PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTIPIORT) ”

مستشار : أ. الدكتور H. محمد جعفر ، SH ، M.Ag

Keywords : التنمية والثقافة التنظيمية

الموارد البشرية هي واحدة من الموارد الهامة في المنظمة ، وبالتالي فإن نجاح المنظمة يتم تحديده إلى حد كبير من خلال نوعية الموارد البشرية في هذه الحالة الموظفين لكل منظمة طرقها الخاصة لتحسين جودة أداء موظفيها ، ولكن يجب على المنظمة أيضاً الحفاظ على جوانب أخرى قادرة على الحفاظ على ولاء الموظفين ومعنوياتهم ، بحيث يزداد أداء الموظفين أيضاً. كان الغرض من هذه الدراسة هو اكتشاف ووصف تطور الثقافة التنظيمية في PT. Berlian jasa Terminal Indonesia. من هذه الخلفية تم إجراء هذا البحث بعنوان " تنفيذ تنمية الثقافة التنظيمية في PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPIORT).

تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً لنوع دراسة الحالة حيث يكون الهدف هو الحصول على معلومات حول الوضع الحالي ووصف الحالة الفعلية فقط في الكائن قيد الدراسة ، أي الثقافة التنظيمية في PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPIORT). ويتم جمع البيانات عن طريق الملاحظة والمقابلات والوثائق.

في نتائج البحث تطوير الثقافة التنظيمية في PT. تعتبر شركة Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTIPIORT) العامل الأكثر أهمية هو قيمة الموارد البشرية عالية الجودة ، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال أداء الموظفين أو الموظفين من حيث الأداء الاحترافي والذي يظهر من خلال سلوك العمل المهني ويؤدي إلى قيمته الإسلامية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. تلعب القيم الإسلامية في الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في الثقافة التنظيمية الموجودة والتي يلتزم بها الموظفون أو الموارد البشرية داخل المنظمة ضمن نطاق شركة PT. BJTIPIORT.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Setiap organisasi mempunyai cara-cara tersendiri untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, tidak hanya sekedar mengingatkan kualitas kinerja, namun organisasi juga harus menjaga aspek-aspek lain yang mampu memelihara loyalitas dan semangat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota. Organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi.

Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka perusahaan perlu menciptakan suasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis.

Budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya (Siagian, 2009:188). Budaya organisasi cenderung dapat diubah dalam jangka panjang dan merupakan karakteristik yang stabil. Oleh karena itu perlu bagi setiap organisasi mempunyai sebuah budaya dan bergantung pada kekuatan budaya organisasi, karena budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan memahami apa yang membentuk budaya suatu organisasi dan bagaimana budaya itu diciptakan, dipertahankan dan dipelajari, maka akan dapat meningkatkan kemampuan untuk menjelaskan dan peramal perilaku orang di tempat kerja (Setiyanti, 2013:113).

Pengembangan budaya organisasi tidak bisa lepas dari pengembangan sumber daya manusia. Karena dalam pengembangan budaya organisasi yang menjadi objek dan subyek dari budaya adalah manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini haruslah mengarah pada pengembangan budaya organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini tidak lain untuk mencapai budaya organisasi yang kuat.

Kualitas sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pengembangan perusahaan atau organisasi. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya di lihat dari penguasaanya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi di lihat juga dari sikap dan mentalitasnya.

Dalam hal ini perlu diperhatikan sikap dasar karyawan terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru (Tambunan,2005). Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan punya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pengembangan Organisasi merupakan proses, pendekatan atau metode yang bertujuan untuk mengadakan sebuah perubahan dalam sebuah organisasi kearah yang lebih baik. Dengan penerapan nilai-nilai, ide dan gagasan-gagasan baru yang

lebih signifikan agar organisasi semakin berkembang kearah yang positif dan maju. Beberapa ahli telah banyak mengemukakan pendapatnya mengenai pengembangan organisasi.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTI) adalah salah satu Anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan Spin Off (pemisahan) dari Divisi Usaha Terminal PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan berdiri pada tanggal 9 Januari 2002. Fokus utama pada saat ini PT. BJTI menangani Kegiatan B/M Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, disamping menghandle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

Untuk memperkuat branding PT. BJTI dalam prespektif customer, maka tanggal 5 Juni 2015 di lakukan Re-branding menjadi "**BJTI PORT**" dengan menghadirkan semua Stake holder (pemangku kepentingan) di wilayah Tanjung Perak. Dengan semangat baru berdasarkan tagline "*Denyut Nadi kehidupan Negeri*" maka BJTI PORT memperluas lingkup usahanya diluar Surabaya dengan menghandle Operasional serta Maintenance Alat dan alat bantu B/M pada 8 (delapan Cabang) di wilayah PT. Pelindo III, yaitu Cabang Gresik, Benoa, Bima, Maumere, Sampit, Batulicin, Kumai dan Lembar.

Saat ini BJTI PORT memiliki beberapa anak perusahaan sebagaimana dalam bagan berikut : yatu PT. Berlian Manyar Sejahtera (BMS), PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (BKMS), PT. Pelindo Property Indonesia (PPI), PT. Terminal Curah Semarang (TCS), PT. Terminal Nilam Utara (TNU), PT. Energy Manyar Sejahtera (EMS).

Dalam studi tentang pengembangan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.BJTIPORT. Karena PT.Berlian Jasa Terminal ini telah mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pengembangan budaya organisasi. Dengan segala potensi yang dimiliki dan ciri khas yang diterapkan di perusahaan tersebut sangatlah unik. Dengan adanya tes keislaman untuk kenaikan jabatan & merekrut karyawan.

Pada umumnya di perusahaan-perusahaan besar & berkembang tidak ada tes keislaman, akan tetapi di perusahaan BJTI ini diterapkan budaya tentang kinerja & faktor keislaman. Setiap karyawan ada penilaian sendiri terkait keislamannya. Contohnya : sholat berjama'ah, jadi ketika jam operasional berlangsung di sela-sela kesibukan para karyawan & pada waktu itu terdengar suara adzan, maka seluruh kesibukan apapun di berhentikan sementara untuk melakukan sholat jama'ah di masjid. Direktur BJTI membuat kebijakan seperti itu agar para karyawan tidak lalai dalam beribadah. Karyawan yang aktif dalam sholat berjama'ah nya akan mendapatkan bonus dari perusahaan yaitu di berangkatkan haji bersama keluarganya

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan budaya organisasi di PT.BJTIPORT ?
2. Bagaimana implementasi budaya organisasi di PT.BJTIPORT ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan budaya organisasi di PT. BJTIPOINT.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi budaya organisasi di PT. BJTIPOINT.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan budaya organisasi.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan beberapa informasi mengenai faktor-faktor yang dapat menunjang dan menghambat pelaksanaan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menyempurnakan pelaksana budaya organisasi.

3. Bagi pihak lain

Budaya organisasi ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini yaitu membahas seputar Implementasi Budaya Organisasi pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berfikir pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dengan acuan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Musnandar, Aries. 2013. Implementasi Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi Islam: Studi Kasus di UIN Malang. Kepemimpinan organisasi di lembaga UIN Maliki Malang tampaknya perlu lebih diberdayakan dan diterapkan sesuai prinsip-prinsip ajaran mulia yang bersumber pada al-Quran dan Hadist. Berbagai sumber yang tersedia masih perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perubahan organisasi tersebut.
2. Suryatna, Yayat. 2012. Model Pengembangan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Sekolah Berprestasi, Bahwa sekolah berprestasi dikembangkan dengan nilai perjuangan dan motivasi para penyelenggara dari mulai kepala sekolah, guru-guru, staf sampai penjaga sekolah, bekerja tidak semata-mata calculatif-remunerative, sehingga mendorong kinerja yang tinggi
3. Rokhlinasari, Sri. 2014. Budaya Organisasi Pesantren dalam Pengembangan Wirausaha Snatri di Pesantren Wirausaha Lan Tabura Kota Cirebon. Karakter budaya organisasi pesantren cukup kuat ditandai adanya loyalitas bersama,

organisasi memberi perhatian besar pada pengembangan orang-orangnya serta sangat mementingkan kohesivitas dan semangat kerja, budaya organisasi dengan jiwa entrepreneur dan kreatif.

4. Gaffar, Janedjri. 2008. Pengembangan budaya organisasi di lembaga peradilan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol 15 (3) ISSN: 0854-3644. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya yang berada di lingkungan peradilan (MK) adalah budaya modern, rasional, cepat tepat dan berorientasi pada hasil, yang masuk pada kategori *External adaption task dan internal integration task*.

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Musnandar, Aries. 2013. Implementasi Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi Islam: Studi Kasus di UIN Malang	Manajemen Strategik, Budaya Organisasi	Kualitatif	Kepemimpinan organisasi di lembaga UIN Maliki Malang tampaknya perlu lebih diberdayakan dan diterapkan sesuai prinsip-prinsip ajaran mulia yang bersumber pada al-Quran dan Hadist. Berbagai sumber yang tersedia masih perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perubahan organisasi tersebut.

2	Suryatna, Yayat. 2012. Model Pengembangan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Sekolah Berprestasi	Pengembangan, Budaya Organisasi	Kualitatif	Bahwa sekolah berprestasi dikembangkan dengan nilai perjuangan dimana motivasi para penyelenggara dari mulai kepala sekolah, guru-guru, staf sampai penjaga sekolah, bekerja tidak semata-mata calculatif remunerative, sehingga mendorong kinerja yang tinggi.
3	Rokhlinasari, Sri. 2014. Budaya Organisasi Pesantren dalam Pengembangan Wirausaha Snatri di Pesantren Wirausaha Lan Tabura Kota Cirebon	Budaya Organisasi, Pengembangan Wirausaha	Kualitatif-interpretif	Karakter budaya organisasi pesantren cukup kuat ditandai adanya loyalitas bersama, organisasi memberi perhatian besar pada pengembangan orang-orangnya serta sangat mementingkan kohesivitas dan semangat kerja, budaya organisasi dengan jiwa entrepreneur dan kreatif

4	Gaffar, Janedjri. 2008. Pengembangan budaya organisasi di lembaga peradilan. JIALO	Budaya organisasi Lingkungandan dimensi organisasi	Kualitatif dengan menggunakan observasi dan FGD (<i>Forum Group Discussion</i>)	Pengembangan budaya yang berada di lingkungan peradilan (MK) adalah budaya modern, rasional, cepat tepat dan berorientasi pada hasil, yang masuk pada kategori <i>External adaption task</i> dan <i>internal integration task</i> meliputi, kebersamaan hubungan fungsional. Dan <i>Heroic Culture</i> dengan ciri terbuka, ramah bersih dan inovatif.
---	--	---	---	--

Sumber : Data diolah

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah pada fokus penelitiannya dimana penelitian ini lebih tertuju pada implementasi budaya organisasi. Karena budaya organisasi sangat mempengaruhi perusahaan.

2.2.Kajian Teoritis

2.2.1 Budaya Organisasi

- 1) Pengertian Budaya Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu

diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

2) Pengertian Organisasi

Organisasi bisa didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama dengan terkoordinasi, dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan tertentu

2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Pada umumnya budaya berada di bawah ambang sadar, karena budaya itu melibatkan tentang bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan serta bereaksi (Kreitner and Kinicki, 1992). Teori ini menyatakan, budaya organisasi merupakan pola dasar asumsi untuk menciptakan, menemukan, atau pengembangan kelompok dengan belajar untuk mengadaptasi dari luar serta mengintegrasikannya ke dalam organisasi, apa yang akan dikerjakan secara baik serta konsisten dan valid, dan juga sebagai acuan bagi karyawan baru untuk mengoreksi sebagai penerimaan, pikiran, dan perasaannya di dalam hubungannya dengan semua permasalahan secara rinci dan detail.

Jannifer dan Gareth, (1996) menyatakan, konsep dari suatu budaya organisasi adalah informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk berinteraksi secara agresif, cepat, dan mudah dengan yang lainnya, serta dengan orang di luar organisasi sebagai pelanggan atau pemasok.

Udaya, (1994: 479) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen”.

Robbin, (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai bersama, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai dan norma bagi karyawan dalam prinsip operasional organisasi

2.2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya.

Menurut Robbins, (1996 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.1.3 Pengembangan Budaya Organisasi

Dalam mengelola budaya organisasi, manajemen sumberdaya manusia memiliki peran sentral. Peran yang dapat dilakukan melalui prosedur dan proses rekrutmen, induksi, sosialisasi, dan pelatihan, sistem penilaian kinerja, dan sistem imbalan. Pendapat Schein dalam bukunya Wuradji, kepala sekolah pada khususnya dan pimpinan lembaga pendidikan pada umumnya, memiliki potensi paling besar dan memegang peran kunci dalam membentuk dan mengembangkan sebuah budaya organisasi. Wuradji (2009 : 81). Pimpinan memiliki tugas dalam menanamkan pemahaman, kesadaran, penghayatan akan nilai-nilai positif organisasi yang harus dibudayakan pada organisasi yang ia pimpin. Mutiara Sibarani (2004 : 135). Dan budaya organisasi dipandang sebagai nilai dan kepercayaan yang diterima bersama-sama oleh setiap anggota organisasi sehingga perilaku kebiasaan dan situasi aktivitas kerja setiap anggota organisasi cenderung mencerminkan orientasi budaya organisasi. Peni Sawitri (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.3 No.2 September 2011), hlm. 154. Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau

menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Dalam organisasi pendidikan, guru dan karyawan pendidikan juga berhak mendapatkan pengembangan, baik yang dilakukan oleh suatu lembaga maupun dalam organisasi pendidikan. Fatah Syukur, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 105.

Sehubungan dengan peran dan fungsi sebagai berikut Schein menyarankan tahapan-tahapan pengembangan sebagai berikut : Wuradji, (*The Educational Leadership: hal 81-83*)

Pertama attention, pada tahap ini pemimpin menunjukkan kepada anggota organisasi akan sesuatu yang menjadi prioritas, nilai-nilai yang harus dipahami yang berhubungan dengan pilihan-pilihan mereka mengenai tugas yang harus dilakukan. Untuk keperluan itu dapat ditempuh melalui proses komunikasi dan sosialisasi.

Kedua reaction to crisis, adanya krisis yang dihadapi organisasi akan dapat dimanfaatkan untuk menggalang semangat bersama, karena secara emosional akan meningkatkan potensi dan kemauan untuk bersatu dalam niat dan kemauan serta tindakan untuk menghadapi krisis tersebut.

Ketiga role modeling, pada tahap ini pemimpin harus dapat mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan-harapan, dapat berperilaku dan berkinerja secara ideal seperti yang diharapkan, bersikap terbuka, berpendapat dan bertindak secara meyakinkan dalam keseharian selalu menunjukkan sikap dan

perilaku yang loyal, penuh percaya diri sehingga akan diteladani oleh para pengikutnya.

Keempat allocation of reward, pada tahap ini pemimpin menunjukkan bagaimana dalam kesehariannya dia menetapkan dan menggunakan kriteria sebagai dasar pemberi imbalan seperti, penentuan besarnya upah, honorarium, bonus dan promosi. Bagaimana mekanisme tersebut ditanamkan diantara para pengikutnya.

Kelima criteria for selection and dismissal, kriteria seleksi penerimaan dan pemutusan hubungan kerja. Dalam tahap ini, pengembangan budaya organisasi dapat dibentuk pada proses rekrutmen calon anggota organisasi baru yang memiliki persyaratan tertentu, seperti kemampuan, keterampilan dan latar belakang kepribadian. Tentu saja budaya organisasi yang harus dikembangkan ialah cara-cara rekrutmen dan promosi serta pemutusan hubungan kerja yang adil dan transparan.

Mekanisme yang perlu diperhatikan dalam usaha mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi ialah sebagai berikut : Wuradji, (*The Educational Leadership* :83)

Pertama design of organization structure, mekanisme proses perancang struktur organisasi yang mengarah kependekatan desentralisasi, karena pendekatan desentralisasi lebih mengembangkan inisiatif dan tanggung jawab ditingkat bawah.

Kedua design of systems and procedur, mekanisme mengenai rancangan sistem dan prosedur. Harus dibudayakan mengenai format pembiayaan, prosedur laporan, penilaian kinerja dan program pengembangan manajemen pada umumnya.

Ketiga design of facilities, mensosialisasikan perancangan fasilitas yang akan mempermudah proses pencapaian tujuan.

Keempat stories, legend, dan myths, mengkomunikasikan mengenai sejarah, legenda dan mitos-mitos yang dipercayai sebagai pemberi semangat. Cerita sejarah mengenai pendiri organisasi beserta keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai.

Kelima formal statement, mempublikasikan dan menyebarluaskan nilai-nilai positif dari organisasi, missal dalam bentuk logo dan semboyan atau ungkapan-ungkapan tertulis lainnya yang dapat memberikan semangat juang dan semangat kerja.

Budaya organisasi adalah hal penting dalam memperbaiki efektifitas organisasi dan manjerial, yang bahwasannya kinerja organisasi tidak cukup dan tidak akan dapat dipahami jika tidak melihat budaya dalam organisasi tersebut secara komprehensif. Pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya oranisasi yang professional akan membawa keberhasilan organisasi di masa depan, yaitu dengan memahami dan menggunakan strategi organisasi dan memahami budaya organisasi. Janedjri M. Gaffar (*Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol.15, No.3 Sept-Des 2008*).

Sebuah organisasi sangatlah perlu mengalami sebuah perkembangan, karena suatu organisasi dapat dikatakan berhasil saat organisasi tersebut berkembang ke arah yang positif, sehingga karyawan yang tergabung dalam organisasi tersebut dapat mencai tujuannya. Dan dalam suatu perkembangan organisasi memerlukan penyesuaian sistem pada organisasi tersebut dalam

mengikuti perubahan zaman, dan perkembangan suatu organisasi juga dapat dijadikan paramater bagi organisasi tersebut, apakah organisasi tersebut dapat tetap eksis dan mengayomi masyarakat organisasi tersebut dalam menghadapi perkembangan zaman. Jika sebuah organisasi sudah tidak bisa mengayomi atau gagal dalam mencapai tujuan dari masyarakat dari organsasi tersebut maka, organisasi tersebut adalah organisasi yang telah gagal dalam perkembangannya.

2.2.1.4 Dampak Budaya Organisasi

Pengembangan budaya organisasi dan iklim dalam organisasi adalah kinerja yang dibentuk dalam sebuah tim, kemampuan dan keinginan untuk terus dan selalu memperbaiki segala sesuatu yang terjadi dalam sebuah lembaga organisasi.

Dalam organisasi terdapat nilai dan norma yang telah dirancang oleh tokoh-tokoh dari pemimpin organisasi yang menjadi dasar atau pegangan. Nilai dan norma dapat membentuk suatu kesadaran bagi anggota organisasi untuk melaksanakan dan menjadikannya sebagai sebuah panduan atau pedoman dalam organisasi.

Dari pengembangan budaya organisasi di lembaga sekolah harus mengedepankan kebijakan yang melibatkan seluruh anggota organisasi dan dalam pengambilan keputusan harus dengan melalui kesepakatan yang sifatnya demokratis dan berdampak pada peningkatan mutu lembaga.

Organisasi sebaiknya mampu menjamin bahwa semua dimensi orientasi layanannya dapat di pahami dan berkembang dengan baik, melalui upaya-upaya yang membangun dan menumbuh suburkan keberadaan oerientasi yang kuat atas visi, kepemimpinan, kebijakan, praktek dan prosedur yang dimiliki. Ketika hal ini mampu ditanamkan dan disebarakan dalam organisasi bagian dari budaya organisasi

dan dampaknya adlah munculnya kemampuan organisasi untuk menciptakan dan menyampaikan mutu layanan prima. Ahyar Yuniawan (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 13, No.1 Maret 2011*).

Mempelajari budaya organisasi akan berdampak dalam banyak hal, antara lain:

1. Meningkatkan motivasi kerja,
2. Meningkatkan sikap dan komitmen terhadap pekerjaan,
3. Mendorong kepemimpinan untuk bertindak secara partisipatif,
4. Mempengaruhi proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan masukan dari anggota,
5. Mempengaruhi cara berkomunikasi,
6. Mempengaruhi kinerja pegawai,
7. Mempengaruhi cara membangun struktur organisasi,
8. Membangun wawasan keunggulan,
9. Meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja,
10. Meningkatkan sadar organisasi,
11. Membangun iklim kerja yang kondusif,
12. Secara kelseluruhan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Ahyar Yuniawan, (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 13, No.1 Maret 2011*).

Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tanggung jawab dan komitmen anggota organisasi. Guyub Nuryanto, (*Jurnal UG Vol.6 No.05 tahun 2012*). Budaya

organisasi memiliki sifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan yang penting sebagai cara berpikir.

2.2.1.5 Penciptaan dan Pelestarian Budaya Organisasi

Penciptaan budaya organisasi merupakan suatu proses. Artinya tidak seketika terbentuk meski sejak semula pendirinya telah meletakkan fondasi budaya yang mungkin didasarkan pada filsafat hidupnya, pengalamannya dan hasil-hasil yang pernah diraih dengan menggunakan budaya serupa. Para pendiri organisasi biasanya mengharapkan pelestarian oleh orang-orang yang kemudian bergabung dengan organisasi.

Dalam hubungan ini, sangat penting untuk memperhatikan bahwa kelembagaan budaya haruslah sedemikian rupa usia budaya itu panjang dari usia siapa pun dalam organisasi. Bahwa orang yang berkepentingan seperti pemilik modal dan kelompok manajemen yang mengelola organisasi bisa saja berubah akan tetapi budaya diharapkan bersifat langgeng (Siagian, 2009:202)

Kiat untuk melestarikan budaya organisasi beraneka ragam, akan tetapi pada dasarnya berkisar pada efektivitas seleksi karyawan baru, komitmen manajemen puncak serta sosialisasi dengan harapan terjadi internalisasi dan aktualisasi. Instrumennya antara lain melalui penyebar luasan berbagai cerita tentang organisasi, ritus yang bisa digunakan, simbol-simbol status, dan bahasa yang mempunyai makna penting bagi organisasi (Siagian, 2009:202).

Suatu budaya yang kuat memperlihatkan mewujudkan kesepakatan dan komitmen yang tinggi dikalangan anggota organisasi. Pada organisasi harus memiliki budaya yang kuat, setiap nilai maupun kesepakatan yang telah ditetapkan

harus diikuti dan dianut, meski ada pergantian pemimpin dan kebijakan dari pimpinan yang baru.

Dalam menciptakan maupun melestarikan sebuah budaya organisasi maka didalam organisasi harus adanya kemampuan memberikan kualitas pelayanan yang baik, pelayanan tersebut lebih bersofat ke arah sikap dan perilaku dari tim organisasi. Selain kualitas pelayanan didalam melestarikan budaya organisasi harus memberikan kemudahan dalam memberikan ataupun membantu baik itu sesama anggota organisasi ataupun yang membutuhkannya.

Untuk pelestarian budaya organisasi melalui beberapa cara-cara sebagai berikut : Wuradji, *The Educational Leadership*.

Pertama, selection of entry-level candidates, yaitu proses penerimaan anggota baru melalui proses seleksi secara *fair* dan latihan-latihan sebelum memangku jabatan, semua itu dimaksudkan agar kandidat dapat belajar dengan falsafah, nilai-nilai serta budaya organisasi secara keseluruhan.

Kedua, humility-inducing experience, yaitu proses adaptasi dengan mematuhi nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku.

Ketiga, job mastery, yaitu pembiasaan untuk selalu bekerja secara tuntas.

Keempat, reward and control system, pemahaman terhadap sistem imbalan dan pengendalian.

Kelima, adherence to values, upaya menginternalisasi nilai-nilai yang berlaku pada anggota organisasi.

Keenam, reinforcing folklore, yaitu ikut serta dalam memperkokoh dan melestarikan tradisi yang baik.

Ketujuh, consistent role models, adanya model perilaku yang konsisten sehingga menjadi model yang dapat ditiru dan diteladani.

2.3 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Menurut islam, setiap upaya mengembangkan kualitas manusia (atau sumber daya manusia) memerlukan intervensi nilai, disamping nilai-nilai yang sudah dibawa secara fitrah.

Contoh Ayat tentang Organisasi diantaranya :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَيْنَ
مَرْصُومٍ

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh, (as – Shaaf :3).

Keterkaitan :

Maksud dari shaff disitu menurut ahli al-qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (Organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ

Artinya :

Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S. al-Anfal: 46).

Keterkaitan :

Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat perpecahan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-Maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

Berorganisasi sangat penting dan merupakan hal yang pokok untuk menjalankan sebuah manajemen. Al-Qur'an menjelaskan:

...أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ...

"...Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya..."(Q.S.Al-Syura: 13)

Ayat di atas menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan dilarang memecah belah organisasi. Perkataan dari Sayyidina Ali bin Abi Thalib:

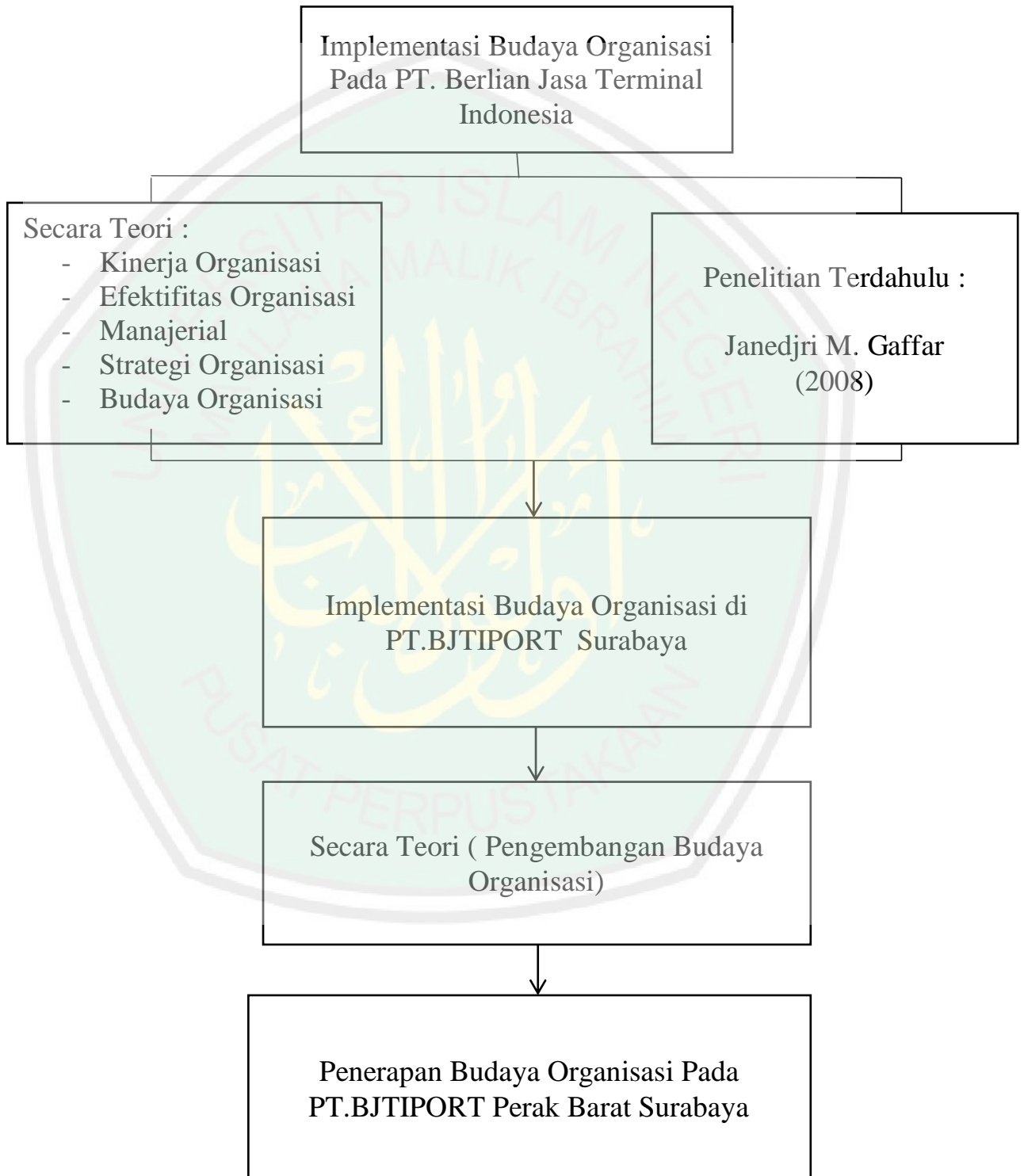
الْحَقُّ بِإِلَّا نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ

"Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir"

Perkataan ini mengingatkan kita tentang pentingnya berorganisasi dan sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui langkah-langkah yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apa pun yang menggunakan identitas Islam meski memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan pengorganisasian yang kuat.

2.4 Kerangka Berfikir

Gambar 3.1
Kerangka Berfikir



Budaya organisasi adalah hal penting dalam memperbaiki efektifitas organisasi dan manajerial, yang bahwasannya kinerja organisasi tidak cukup dan tidak akan dapat dipahami jika tidak melihat budaya dalam organisasi tersebut secara komprehensif. Pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya organisasi yang professional akan membawa keberhasilan organisasi di masa depan, yaitu dengan memahami dan menggunakan strategi organisasi dan memahami budaya organisasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan judul yang penulis angkat, maka bagaimana adanya metode yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif yang mendeskripsikan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta dan data yang tampak atau sebagaimana adanya. Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah kualitatif. Yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, tehnik pengumpulan data, analisis data bersifat induktif/kualitatif.

Terkait dengan ini Moleong (2002:33) menyatakan penelitian yang deskriptif adalah suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang karena penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif maka yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.

Menurut Moleong (2004:3) jadi metodologi ini dihasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari fenomena sosial yang yang diamati dengan observasi, wawancara maupun dokumentasi yang relevan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa penelitian berdasarkan fakta dan data serta kejadian berusaha menghubungkan kejadian-kejadian atau objek penelitian sekaligus menganalisisnya berdasarkan konsep-konsep yang telah di kembangkan sebelumnya sehingga memudahkan peneliti dalam memecahkan masalah.

Selain itu, penelitian kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998:15). Menurut Richie.

(Moleong, 2012) penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti. Dalam perkembangannya, penelitian kualitatif juga mendapat keraguan dari para peneliti positivis. Menurut mereka penelitian kualitatif tidak bisa dikategorikan penelitian ilmiah, karena tidak memiliki data yang akurat. Namun para peneliti postpositivis yang meluruskan pandangan tersebut. Penelitian kualitatif dengan paradigma post positivis melihat sebuah realitas dengan lebih dalam, tidak hanya dipermukaan sebuah realitas tersebut melainkan hingga pemaknaan dan motif realitas itu.

Menggunakan istilah “Studi Kasus” artinya ialah peneliti ingin menggali informasi apa yang akhirnya bisa dipelajari atau ditarik dari sebuah kasus, baik kasus tunggal maupun jamak. Stake (Denzin dan Lincoln, 1994: 236) menyebutnya “*what can be learned from a single case?*”. Agar sebuah kasus bisa digali maknanya peneliti harus pandai-pandai memilah dan memilih kasus macam apa yang layak diangkat menjadi tema penelitian. Bobot kualitas kasus harus menjadi pertimbangan utama. Dengan demikian, tidak semua persoalan atau kasus baik pada tingkat perorangan, kelompok atau lembaga bisa dijadikan bahan kajian Studi Kasus. Begitu juga tidak setiap pertanyaan bisa diangkat menjadi pertanyaan penelitian (*research questions*). Ada syarat-syarat tertentu, sebagaimana di jelaskan di muka, agar sebuah peristiwa

layak diangkat menjadi “kasus” penelitian Studi Kasus. Begitu juga ada syarat-syarat tertentu agar sebuah pertanyaan bisa diangkat menjadi pertanyaan penelitian.

Salah satu hal penting untuk dipertimbangkan dalam memilih kasus ialah peneliti yakin bahwa dari kasus tersebut akan dapat diperoleh pengetahuan lebih lanjut dan mendalam secara ilmiah. Dalam hal ini Studi Kasus disebut sebagai *Instrumental Case Study*. Selain itu, Studi Kasus bisa dipakai untuk memenuhi minat pribadi karena ketertarikannya pada suatu persoalan tertentu, dan tidak untuk membangun teori tertentu. misalnya tentang kenakalan remaja, penyalahgunaan obat, fenomena *single parents*, dan sebagainya. Studi semacam ini disebut sebagai Studi Kasus Intrinsik (*Intrinsic Case Study*). Di negara maju, Studi Kasus Intrinsik lazim digunakan oleh para profesional atau anggota masyarakat biasa karena rasa ingin tahunya terhadap suatu persoalan yang mereka hadapi secara lebih mendalam, lebih-lebih jika persoalan tersebut menjadi isu hangat di masyarakat.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Berlain Jasa Terminal Indonesia (BJTIPOORT) yang berlokasi di Jalan Perak Barat No.379 Surabaya, Jawa Timur. PT BJTIPORT ini adalah anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (PT. PELINDO III).

2.5 Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Subyek penelitian merupakan sebuah sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan. Menurut Arikunto (2005:99) subyek penelitian merupakan benda, hal atau orang tempat penelitian itu terjadi. Subyek penelitian kualitatif dapat berasal

dari informan awal yakni orang yang pertama memberi informasi yang memadai ketika peneliti mengawali aktifitas pengumpulan data. Disamping itu, ada informasi kunci yakni orang yang bisa dikategorikan paling banyak mengetahui, menguasai informasi atau data tentang permasalahan penelitian. Biasanya informan tersebut adalah tokoh, pemimpin, atau orang yang telah lama berada di komunitas yang diteliti atau sebagai perintis (Hamidi, 2005:75).

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen bagian SDM (HRD) dan karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTIPTORT) dengan wawancara pada ketua dan beberapa anggota karyawan serta beberapa jajaran manajemen

2.4. Data, Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data ini adalah tempat, orang atau benda yang dapat memberikan data sebagai bahan penyusunan informasi bagi peneliti. Menurut Arikunto (Arikunto:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya tambahan seperti dokumen dan lain-lain, Penelitian ini menggunakan dua jenis data:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari orang-orang atau informan yang secara sengaja dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data-data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan penelitian.

2. Data Sekunder

Diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, yang berupa dokumen-dokumen laporan-laporan dan arsip-arsip lain yang relevan.

Menurut Moleong (2002:113-114) bisa berasal dari sumber-sumber tertulis (buku, majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data Studi Lapangan.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistimatis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti. Dengan demikian metode observasi bisa digunakan dan dilakukan untuk melihat, mengamati fenomena-fenomena yang dimaksud yang akan turut menentukan hasil dari penelitian yang ada. Adapun observasi yang digunakan adalah observasi non partisan yaitu suatu kegiatan observasi dimana peneliti tidak aktif di dalam kegiatan dari obyek yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Wawancara itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dan yang di wawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dengan menyelidiki benda-benda seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, catatan harian, dan sebagainya.

3.6 Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang utama adalah peneliti sendiri, setelah fokus peliti menjadi jelas mungkin akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat digunakan untuk menjangkau data pada sumber data yang lebih luas, dan mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dan observasi.

3.7 Analisis Data

Menurut Moleong, (2004:280), analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam teori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Sesuai dengan jenis penelitiannya maka penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dimana setelah data yang terkumpul tersebut diolah kemudian dianalisa dengan menggunakan penafsiran berupa uraian diatas tersebut.

Adapun kegiatan dalam analisis data yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian ini dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Millers dan Huberman, (1992:19-20), bahwa analisis data kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan, sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai cara, seperti : observasi, wawancara, dokumentasi, dan sebagainya.

2. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data adalah proses pemulihan, pemberian fokus, penyederhanaan, abstraksi yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

3. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data adalah susunan informasi yang terorganisir, yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan memeriksa penyajian data akan memudahkan apa yang harus dilakukan (analisis) yang didasarkan pada pemahaman

4. Penarikan kesimpulan (*varification*)

Verifikasi merupakan kegiatan pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran menganalisis selama peneliti mencatat, atau suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan dan peninjauan kembali serta tukar pikiran diantara teman sejawat untuk mengembangkan “kesempitan interaksi subjektif”, kerangka berfikir peneliti maupun dengan catatan lapangan yang ada hingga tercapai pada tingkat optimal peneliti dengan sumber-sumber informasi maupun dengan kolega peneliti sehingga diperoleh validitas dan akuratisasinya.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dapat segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara. Agar kesimpulan dapat lebih mantap maka peneliti memperpanjang waktu observasi tersebut sampai ditemukan data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang baik.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Situs Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan BJTI PORT

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTI) adalah salah satu Anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan Spin Off (pemisahan) dari Divisi Usaha Terminal PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan berdiri pada tanggal 9 Januari 2002. Fokus utama pada saat ini PT. BJTI menangani Kegiatan B/M Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, disamping handle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

Pertengahan 2008 s/d saat ini PT. BJTI dipercaya mengelola Terminal Kawasan Satui yang merupakan kawasan PT. Pelindo III Cabang Kotabaru Kalimantan Selatan, dengan handle kegiatan B/M Batubara, Bungkil, Kernil dan Serpih Kayu.

Tanggal 27 September 2010 status PT. BJTI sebagai Terminal Operator dikukuhkan sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP. 410 Tahun 2010.

Pada Bulan Januari Tahun 2012 PT. BJTI melebarkan sayap bisnisnya dengan mengoperasikan Kegiatan B/M dan Lapangan di PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tenau Kupang.

Untuk memperkuat branding PT. BJTI dalam prespektif customer, maka tanggal 5 Juni 2015 di lakukan Re-branding menjadi “BJTI PORT” dengan menghadirkan semua Stake holder (pemangku kepentingan) di wilayah Tanjung Perak. Dengan semangat baru berdasarkan *tagline* “Denyut Nadi kehidupan Negeri” maka BJTI PORT memperluas lingkup usahanya diluar Surabaya dengan handle Operasional serta Maintenance Alat dan alat bantu B/M pada 8 (delapan Cabang) di wilayah PT. Pelindo III, yaitu Cabang Gresik, Benoa, Bima, Maumere, Sampit, Batulicin, Kumai dan Lembar.

Saat ini BJTI PORT memiliki beberapa anak perusahaan sebagaimana dalam bagan berikut : yaitu PT. Berlian Manyar Sejahtera (BMS), PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (BKMS), PT. Pelindo Property Indonesia (PPI), PT. Terminal Curah Semarang (TCS), PT. Terminal Nilam Utara (TNU), PT. Energy Manyar Sejahtera (EMS).

4.1.2 Visi & Misi Perusahaan BJTI PORT

Gambar 4.1.2 Logo PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI PORT)



Sumber : www.bjtiport.com

A. Visi Perusahaan

“ Menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik sebagai mitra logistik terpercaya, yang menyatukan Indonesia”

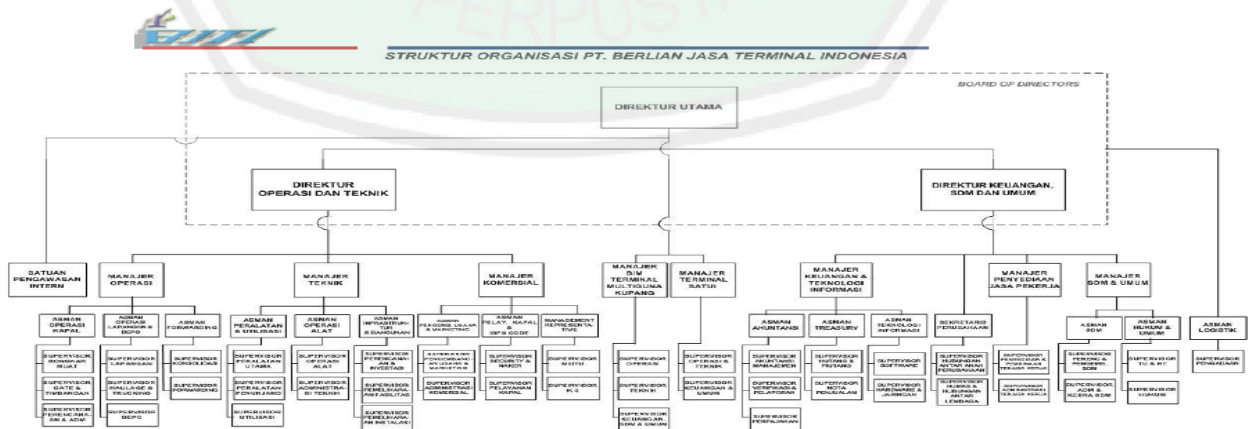
B. Misi Perusahaan

1. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna.
2. Menyediakan SDM yang profesional dibidang operasi terminal dan logistik.
3. Memberikan jasa layanan logistik tepat waktu dan efisien
4. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan BJTIPTORT

Tugas pada struktur organisasi perusahaan BJTI meliputi tanggung jawab, wewenang dan hubungan antar personil yang mengelola, melaksanakan dan memeriksa pekerjaan digambarkan dalam struktur organisasi, uraian pekerjaan (job description), kebijakan operasional, prosedur dan instruktur. Berikut ini adalah struktur organisasi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia :

Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi BJTIPTORT



Sumber : www.bjtiport.com

4.1.4 Lokasi Perusahaan

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ini terletak di Jl. Perak Barat No.379 Surabaya, Jawa Timur Indonesia. Dengan rincian yang ada di bawah :

DERMAGA PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

NO	TAMBATAN	PANJANG	LWS
1	BERLIAN BARAT	700 Meter	8,5 Meter
2	BERLIAN TIMUR	780 meter	9,5 Meter
3	BERLIAN UTARA	140 meter	9 Meter

Tabel 4.1.4 Lokasi Perusahaan

4.1.5 Jam Kerja

Jam kerja pegawai PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ini yaitu selama 8 jam/hari. Para pegawai mulai bekerja dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 05.00 malam. Seperti rincian yang ada di bawah ini :

1. Senin : 08.00 -17.00 WIB
2. Selasa : 08.00-17.00 WIB
3. Rabu : 08.00-17.00 WIB
4. Kamis : 08.00-17.00 WIB
5. Jumat : 07.00-16.00 WIB

Seperti rincian jam kerja diatas, bahwasanya sabtu dan minggu tidak adanya jam kerja pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Jika Para karyawan / pegawai tidak mematuhi peraturan atau terlambat maka ada catatan dan sangsi yang diberlakukan di perusahaan tersebut.

4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan BJTI PORT

A. BIDANG USAHA DAN LAYANAN UTAMA

Bidang Usaha dan Layanan Utama pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia antara lain :

1. Terminal Petikemas Domestik

Turunnya angka Import yang melewati jalur Pelabuhan Indonesia tidak serta merta disertai turunnya arus barang antar pulau. Perkembangan perekonomian Indonesia mendorong peningkatan intensitas perdagangan antar pulau. Arus distribusi barang antar pulau yang menggunakan petikemas terus meningkat. BJTI sebagai operator pelabuhan terpercaya siap mendukung kelancaran petikemas melalui layanan bongkar muat petikemas domestic.

2. Terminal Curah Kering

Sebagai badan usaha pelabuhan terpercaya, PT. BJTI juga menyediakan layanan terpadu kegiatan B/M curah kering yang mendukung kegiatan industri secara keseluruhan.

Gambar 4.1.6 Terminal Berlian milik BJTI PORT



Sumber : www.bjtiport.com

B. BIDANG USAHA PELAYANAN JASA PENUNJANG

Gambar 4.1.6 Salah satu alat HMC sebagai peralatan petikemas BJTI PORT



Sumber: www.bjtiport.com

Bidang Usaha Pelayanan Jasa Penunjang pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia antara lain :

1. Penanganan General Cargo

Diluar layanan Terminal petikemas domestik dan curah kering, BJTI memberikan layanan handling cargo secara umum (general cargo).

2. Penanganan Barang Curah Cair

BJTI memberikan layanan curah cair terbaik yang secara keseluruhan didukung dengan fasilitas yang memadai.

3. Penanganan Batubara

Melalui Terminal Pelabuhan batu bara di Kawasan Satui Kabupaten Tanah Bumbu Kalimantan Selatan, BJTI memberikan layanan kegiatan bongkat muat batubara yang mendukung kelancaran kegiatan industri.

4. Pelayanan Container Yard (CY)

BJTI menyediakan lokasi tempat penumpukan petikemas (Container Yard) di Lini II (sekitar wilayah Tanjung Perak) sebanyak 10 (sepuluh) lokasi

5. Pelayanan Jasa Forwarding, meliputi :

a. Konsolidasi (Gudang Ekspor)

Layanan ini membantu beberapa pemilik barang yang akan mengirim barang dengan jumlah kurang dari kapasitas muat peti kemas.

b. Pengurusan Jasa Kepabeanan (Custom Clearance)

Untuk mengurus ke Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Tanjung Perak dan Kanwil Bea & Cukai

c. Pelayanan Petikemas via Intermoda Kereta Api

Pengiriman petikemas dengan jalur kereta api Surabaya – Jakarta PP dengan jumlah pengiriman rata-rata 40 container/hari PP.

d. Pelayanan Instalasi Karantina

Tersedia tempat khusus beserta sarana yang ada padanya untuk layanan Instalasi Karantina, diantaranya Kegiatan Fumigasi yang berada di Jalan Prapat Kurung Utara

e. Pelayanan Transit Petikemas

Memberikan layanan depo transit sementara terhadap Container Internasional yang akan diangkut menuju ke Terminal Petikemas Internasional atau sebaliknya sambil menunggu penyelesaian dokumen.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Agama Islam adalah wahyu yang diturunkan oleh Allah SWT kepada Rasul-Nya untuk disampaikan kepada ummat manusia. Agama Islam telah memberikan petunjuk melalui para Rasul-Nya, petunjuk tersebut meliputi segala hal sesuatu yang dibutuhkan manusia, baik aqidah, syariah dan akhlak Islam adalah agama yang komprehensif dan universal. Komprehensif berarti syari'at Islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Sedangkan universal bermakna ajaran Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir nanti. Dalam Al-Qur'an Surat At Thalaq ayat 2 dan 3 dijelaskan yaitu :

فَإِذَا بَلَغَ أَجْلَهُنَّ فَأَمْسِكُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ أَوْ فَارِقُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ
وَأَشْهِدُوا ذَوِي عَدْلٍ مِنْكُمْ وَأَقِيمُوا الشَّهَادَةَ لِلَّهِ ذَلِكَ يُوعِظُ بِهِ مَنْ
كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا (2)
وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ
اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا (3)

Dengan arti sebagai berikut :

“.... Dan barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar dan Allah akan memberinya rezeki dari jalan yang tidak disangk-sangka, dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap.

Dari ayat diatas, menegaskan bahwa segala sesuatu itu berasal dari Allah, bahkan apapun yang kita kerjakan, jika dilandasi karena beribadah kepada Allah,

Allah akan membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Manusia dalam menyanggah hidupnya melakukan aktivitas kerja, Islam mempunyai pandangan yang jelas, dimana prinsip dan aturan yang ada dalam pandangan Islam dimana aktivitas kerja merupakan salah satu ibadah. Bila kita berbicara tentang nilai dan akhlak maka tampak secara jelas ada empat nilai utama yaitu : ” Rabbaniyah (ketuhanan), Akhlak, Kemanusiaan, Pertengahan (keseimbangan)

Implementasi nilai-nilai Islam juga sangat diperlukan dalam perkembangan organisasi atau perusahaan saat ini, karena dengan nilai-nilai Islam mampu menjadikan organisasi memiliki karakteristik yang kuat akan menjadi suatu keunikan tersendiri. Nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam dan syariah Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi. Keunggulan organisasi atau perusahaan juga ditentukan dengan unggul atau tidaknya budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Ketika budaya organisasi dikelola dengan baik dan dijadikan sebagai alat manajemen maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan menjadi panduan karyawan agar bekerja secara positif, dedikatif dan produktif.

Sebagai perusahaan jasa B/M,PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang berbeda, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hal tersebut akan membentuk interaksi berbagai orang dan akan membentuk budaya organisasi. Secara sederhana budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama. Budaya organisasi terdiri dari berbagai aspek dan aspek yang paling penting adalah nilai. Nilai dipercayai sebagai sesuatu kebenaran. Nilai

merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu didalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggotanya dan yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Dalam mengembangkan budaya organisasi, faktor yang paling penting adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas, dan hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai atau karyawan dalam kerangka profesionalisme kinerja yang ditunjukkan dengan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai ke-Islamannya guna tercapainya tujuan organisasi.

Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi sangat berperan penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut oleh karyawan atau sumber daya manusia di dalam organisasi di lingkup perusahaan.

4.2.1 Pengembangan Budaya Organisasi di PT. BJTIPOINT

Pedoman wawancara tertuju pada Bapak Putut Sri Mulyanto selaku Direktur BJTIPOINT. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Putut di BJTIPOINT mengungkapkan :

Jika kita perhatikan banyak perusahaan memiliki keunikan yang berbeda antara satu perusahaan dengan yang lainnya. Meskipun mereka menghasilkan barang atau jasa yang sama akan tetapi mereka memiliki sebuah perbedaan yang menjadi nilai atau simbol dari perusahaan, nilai atau simbol tersebut membentuk sebuah budaya organisasi. Salah satu nilai-nilai yang dapat dikembangkan di perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah dengan mengembangkan nilai – nilai islam sebagai sebuah budaya organisasi, atau dengan kata lain perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang islami untuk

meningkatkan kinerjanya. konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), *khilafah* (kepemimpinan), dan *adalah* (keadilan).

Pedoman wawancara tertuju pada Bapak RM. Kumara A. Widyaswendra selaku Vice President HC & GA. Berdasarkan wawancara dengan bapak Wendra di BJTIPOORT mengungkapkan :

“Perusahaan ini mencari lulusan yang professional di bidang operasi terminal & logistic. Dengan merekrut karyawan yang siap bekerja dan memilih Sebagaimana telah diketahui bahwasannya BJTIPOORT adalah Berlian Jasa Terminal Indonesia termasuk BUMN yang berjalan dalam bidang pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa dijelaskan bahwasannya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki Peraturan atau budaya keislaman”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bjti memiliki suatu program guna mewujudkan tujuan agar dapat menciptakan suatu hubungan yang harmonis. Berlian Jasa Terminal Indonesia menjalankan program keislaman agar tercipta suasana yang berbeda dari perusahaan yang lain.

Dalam studi tentang pengembangan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.BJTIPOORT. Karena PT.Berlian Jasa Terminal ini telah mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pengembangan budaya organisasi. Dengan segala potensi yang dimiliki dan

ciri khas yang di terapkan di perusahaan tersebut sangatlah unik. Dengan adanya tes keislaman untuk kenaikan jabatan & merekrut karyawan.

Pada umumnya di perusahaan-perusahaan besar & berkembang tidak ada tes keislaman, akan tetapi di perusahaan BJTIPOORT ini di terapkan budaya tentang kinerja & faktor keislaman. Setiap karyawan ada penilaian sendiri terkait keislamannya. Contohnya : sholat berjama'ah, jadi ketika jam operasional berlangsung di sela-sela kesibukan para karyawan & pada waktu itu terdengar suara adzan, maka seluruh kesibukan apapun di berhentikan sementara untuk melakukan sholat jama'ah di masjid. Direktur BJTI membuat kebijakan seperti itu agar para karyawan tidak lalai dalam beribadah. Karyawan yang aktif dalam sholat berjama'ah nya akan mendapatkan bonus dari perusahaan yaitu di berangkatkan haji bersama keluarga nya.

Tauhid merupakan konsep yang paling mendasar dalam budaya organisasi Islam, karena konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi. (Yusuf Al-Qardawi, 1993). Tauhid adalah merupakan suatu pegangan, pengilmuan dan sesuatu yang bersabit dengan penghayatan tentang pengesaan dan Keesaaan Allah Taala. Dengan meningkatnya nilai tauhid bagi setiap individu dalam organisasi atau perusahaan, maka diharapkan kinerja perusahaan dapat menjadi lebih baik. Demikian juga dengan landasan yang lain yaitu khalifah. Khalifah disini bermakna pemimpin atau pengelola. Sebuah perusahaan memerlukan seorang pemimpin untuk mengelola usahanya agar tercapai tujuan yang diharapkan, Menurut Ala (2008) kepemimpinan islami adalah seorang pemimpin yang ideal dimana modal utamanya adalah ilmu yang bersumber

dari Al-qur'an dan hadits serta literatur islam, iman, infak, puasa dan sebagainya. Sedangkan menurut Moedjiono (2002) Kepemimpinan dalam Islam adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi– fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-quran dan hadits. Sedangkan indikator gaya kepemimpinan islam menurut Nawawi dalam Hakim (2011) yaitu: 1) Shiddiq/Kejujuran, 2) Amanah/Kepercayaan, 3) Fathanah/Pintar, 4) Tabligh/Menyampaikan.

Sementara landasan ketiga sebagai budaya organisasi Islami adalah a'dalah (keadilan) Keadilan disini dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus mentaati syari'ah Islam (hukum/aturan Allah) dan mengikuti petunjuk yang diberikan Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan landasan ini setiap individu dalam perusahaan selalu akan bekerja dengan dasar ketentuan yang terdapat di dalam al - qur'an dan hadist. Dengan berlandaskan nilai a'dalah dalam islam, setiap individu memiliki etos kerja yang baik, etos kerja inilah yang akan membentuk budaya organisasi yang baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk etos kerja menurut (Asifudin (2004) dalam Dyah Ayu Kusumawati, 2015) adalah: 1) Kerja merupakan penjabaran dari aqidah, 2) Kerja dilandasi ilmu, 3) Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.

4.2.2. Implementasi Budaya Organisasi di PT. BJTIPOORT

Budaya organisasi Islam adalah sistem nilai - nilai dan kepercayaan juga kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan orang - orang pada suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku yang bertujuan untuk beribadah kepada Allah dan membawa perubahan ke arah yang positif baik bagi manusia maupun organisasi.

Konsep budaya organisasi Islam adalah kombinasi dari nilai - nilai dan keyakinan yang telah terimplementasi dalam perilaku sehari - hari di suatu perusahaan. Di mana nilai - nilai tersebut merupakan prinsip - prinsip atau kualitas yang dinilai penting dan perlu menjadi pegangan bagi setiap individu dalam menjalankan organisasi di perusahaan tersebut. Nilai - nilai tersebut menjadi penting karena merupakan sebuah perilaku dan kompetensi yang harus dimiliki seluruh pegawai untuk menjalankannya. Sesuai dengan firman Allah :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ
بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : *“Dan bagi tiap - tiap umat ada qiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba - lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”* (QS al - Baqarah: 148).

Dan juga hadits Nabi yang artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai seseorang yang jika melakukan sesuatu dilakukan sebaik mungkin (tertib dan rapih).”* (HR Imam Baihaqi dari Aisyah). Pada dasarnya, budaya organisasi memiliki empat unsur utama, yaitu:

1. Asumsi dasar, yaitu suatu pandangan atau dasar tentang sesuatu, orang, dan organisasi secara keseluruhan yang dilihat sebagai suatu kebenaran, tetapi belum dibuktikan. Asumsi ini memberikan panduan kepada individu yang terlibat mengenai bagaimana sesuatu isu atau permasalahan itu wajar dilihat, difikir, dan ditangani.
2. Nilai, merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai - nilai yang ada akan memberitahu apa yang penting dalam organisasi dan apakah hal perlu diberi perhatian.
3. Norma, memberikan panduan kepada individu yang terlibat bagaimana seorang pekerja harus bertindak terhadap suatu keadaan. Norma juga meliputi segala peraturan tingkah laku tak bertulis dalam sebuah organisasi.
4. Artifak, merupakan hasil manifestasi dari pada unsur - unsur budaya lain. Artifak mengandung tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan, dan fisik yang ada dalam sebuah organisasi

4.2.1 Faktor Pendukung Budaya Organisasi Islam

1. Motivasi

Selama individu tak dimotivasi secara benar, tak ada sistem yang dapat merealisasikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya maupun pemerataan distribusinya. Untuk memberikan motivasi kepada individu agar bersedia melakukan yang terbaik dan memanfaatkan sumber daya yang langka dengan tingkat efisiensi yang tinggi, kepentingan diri mereka perlu dipenuhi pada saat melakukan hal itu. Sosialisasi sangat naif dan tidak realistis ketika mengharapkan individu bekerja secara efisien, padahal ia menjauhkan mereka dari peluang untuk

memenuhi *self-interest*nya. Kapitalisme juga tidak realistis karena menganggap bahwa *self-interest* dan *social interest* akan selalu berjalan seirama. Perspektif yang sekuler dan pandangan hidup yang bersifat duniawi tidak memberikan suatu mekanisme yang memotivasi individu memenuhi kepentingan sosial, jika hal itu bertentangan dengan kepentingan mereka sendiri.

Tidak mungkin memotivasi individu agar menjadi efisien dan adil kecuali kalau dimensi moral diinjeksikan ke dalam nafsu kepentingan diri sehingga kepentingan sosial tidak terganggu, meskipun hal itu bertentangan dengan kepentingan dirinya sendiri. Bagaimanapun juga, hanya mengandalkan kepada pemimpin untuk memotivasi bawahan agar mengikuti nilai-nilai moral dengan merestrukturisasi sedemikian rupa, sehingga individu tidak dapat menemukan cara untuk memenuhi kepentingannya melainkan dalam rangka keadilan.¹⁸ Seperti yang telah disebutkan dalam (QS at-Taubah: 119).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya :“Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.” (QS at-Taubah: 119).

2. Dimensi Moral

Meskipun hubungan timbal balik (*quid pro quo*) antara kerja dan imbalan merupakan suatu keharusan untuk menghasilkan kerja keras yang efisien, akan tetapi hal itu tidak dengan sendirinya cukup untuk mendorong integritas dan kejujuran.

Akan tetapi, Islam memiliki potensi lebih besar untuk menciptakan kualitas-kualitas yang diperlukan dalam diri manusia agar mempertemukan kepentingan mereka dengan kepentingan sosial. Ia tidak hanya menuntut karakteristik-

karakteristik ini pada pengikutnya, tetapi juga memberikan inspirasi dan mengubah mereka. Namun, karena mayoritas orang Islam telah terputus hubungan dengan kedalaman iman mereka serta kemunduran generasi-gemerasinya dan dominasi asing, maka implementasi program reformasi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam merupakan suatu keharusan. Hal ini akan mempercepat pembangunan secara substansial di negara-negara muslim dengan memperbaiki kualitas dan preferensi faktor manusia. Sebagaimana telah disebutkan dalam (QS al-Maa'idah: 2).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
 الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ
 وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ
 صَدَّقُواكَ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
 وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
 شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar bulan-bulan haram, jangan (menggangu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia keridhaan dari Tuhannya, dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (QS al-Maa'idah: 2).

4.2.3. Pengembangan Budaya Organisasi

Dalam perkembangannya, pertama kali Budaya Organisasi dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya : Edward H. Shein

seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang Ketua kelompok Studi Organisasi 1972-1981, serta Konsultan Budaya Organisasi pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya : *Organizational Culture and Leadership*.

Di Indonesia Budaya Organisasi mulai dikenal pada tahun 80 – 90-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan informal. Dekade awal tahun 2000-an, perhatian terhadap budaya organisasi masih tetap tinggi. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dalam rangka meningkatkan kinerja departemen pemerintahan menyusun buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah (KEPMENPAN Nomor : 25/KEP/M.PAN/4/2002). Kemudian berbagai program study pascasarjana di berbagai Perguruan Tinggi juga telah mencantumkan matakuliah Budaya Organisasi, yang dalam lima tahun sebelumnya belum pernah ditawarkan sebagai suatu mata kuliah sendiri. Lembaga-lembaga pemerintah dan swasta berupaya untuk merumuskan visi dan misi lembaga masing-masing sebagai artifak yakni salah satu unsur dalam konsep budaya organisasi. Presiden Republik Indonesia dalam berbagai kesempatan mengharapakan budaya unggul dari rakyat Indonesia dan menegaskan penghentian budaya komisi, mark-up, dan pengadaan barang fiktif.

Pengembangan budaya organisasi tidak bisa lepas dari pengembangan sumber daya manusia. Karena dalam pengembangan budaya organisasi yang

menjadi objek dan subyek dari budaya adalah manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini haruslah mengarah pada pengembangan budaya organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini tidak lain untuk mencapai budaya organisasi yang kuat.

Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi tidak terlalu jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Walaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya, misalnya Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Paul E. Heckman sebagaimana dikutip oleh Stephen Stolp (1994) mengemukakan bahwa “the commonly held beliefs of teachers, students, and principals.” Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Dalam hal ini, Larry Lashway (1996) menyebutkan bahwa “schools are moral institutions, designed to promote social norms,...” . Nilai-nilai yang mungkin dikembangkan di sekolah tentunya sangat beragam. Jika merujuk pada pemikiran Spranger sebagaimana disampaikan oleh Sumadi Suryabrata (1990), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai yang seyogyanya dikembangkan di sekolah. Spranger mengemukakan nilai perilaku dasarnya, yaitu (1). Ilmu Pengetahuan Berfikir (2). Ekonomi (3). Kesenian Menikmati Keindahan (4). Keagamaan Memuja (5) Kemasyarakatan berbakti/berkorban (6). Politik/Kenegaraan Berkuasa/Memerintah Sumber (Sumadi

Suryabrata. 1990). Merujuk pemikiran Fred Luthan, dan Edgar Schein, di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

1. *Observed behavioral regularities*; Adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah, berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

2. *Norms*; Adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu : (1) Kompetensi pedagogik (2) Kompetensi (3) Kompetensi sosial dan (4) Kompetensi professional.

3. *Dominant values*; Konteks pencapaian mutu pendidikan, Jiyono oleh Sudarwan Danim 2002, mengartikannya sebagai gambaran keberhasilan pendidikan dalam mengubah tingkah laku anak didik yang dikaitkan dengan tujuan pendidikan.

4. Philosophy; Adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.
5. Rules; Adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi.
6. Organization climate; Adanya iklim organisasi. Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu.

4.2.4. Implementasi Pengembangan Budaya Organisasi

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang

antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin dan orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku.

Berikut beberapa pengertian tentang budaya organisasi menurut para ahli di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Stephen P. Robbins

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama.

2. F. E. Kast dan J. E. Rosenzweig

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama - sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai - nilai atau ide - ide dan kepercayaan bahwa yang sama - sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat - alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus.

Dari pengertian budaya dan organisasi baik secara umum maupun secara khusus dan begitu juga dari definisi budaya organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma atau aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi.

Keberadaan budaya di dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam

organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola, cara - cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif atau tidaknya suatu organisasi. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins; 1996).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Dalam mengembangkan budaya organisasi, faktor yang paling penting adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas, dan hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai atau karyawan dalam kerangka profesionalisme kinerja yang ditunjukkan dengan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai ke-Islamannya guna tercapainya tujuan organisasi. Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi sangat berperan penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut oleh karyawan atau sumber daya manusia di dalam organisasi di lingkup perusahaan.
2. Konsep budaya organisasi Islam adalah kombinasi dari nilai - nilai dan keyakinan yang telah terimplementasi dalam perilaku sehari - hari di suatu perusahaan. Di mana nilai - nilai tersebut merupakan prinsip - prinsip atau kualitas yang dinilai penting dan perlu menjadi pegangan bagi setiap individu dalam menjalankan organisasi di perusahaan tersebut. Nilai - nilai tersebut menjadi penting karena merupakan sebuah perilaku dan kompetensi yang harus dimiliki seluruh pegawai untuk menjalankannya

5.2 Saran

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah perusahaan, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin dan orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar Yuniawan, Evaluasi Orientasi Layanan Sebagai Bagian dari Budaya Organisasi dan Efeknya Terhadap Kinerja Organisasi (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 13, No.1 Maret 2011*),
- Arikunto. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Sagung Seto
- Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan* (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012),
- Guyub Nuryanto, Pentingnya Budaya Organisasi Terhadap Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kecamatan Cinere Depok Jawa Barat (*Jurnal UG Vol.6 No.05 tahun 2012*),
- Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang : UMM Press
- Harsuko, Riniwati. 2011. “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. Malang. UB Press.
- Hermanto Bambang,Rusdin 2013. *Budaya Organisasi, Penciptaan Nilai, dan Kinerja Organisasi.JDB*. Vol. X No.2 PP: 2982-2994.
- Janedjri,Gaffar.2008. Pengembangan budaya organisasi di lembaga peradilan.Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol 15 (3).
- Janedjri M. Gaffar, Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Peradilan (*Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol.15, No.3 Sept-Des 2008*),
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP
- Moleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.remaja Rosdakarya.
- Mutiara Sibarani Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).
- Nurjanah. 2008. Analisis budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kasus Bank DKI Syariah cabang Wachid Hasyim Jakarta Pusat). Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.
- Peni Sawitri, Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.3 No.2 September 2011)*,

- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* Yogyakarta : Grahailmu.
- Sondang P. Siagian 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian,2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta),
- Rokhlinasari, Sri. 2016. Teori –Teori dalam Pengungkapan Informasi.
- Sri Wiranti Setiyanti,Budaya Organisasi, (*Jurnal STIE Semarang, Vol V, No. 3. Edisi Oktober 2013*),
- Stephen P. Robbins, 1996.Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi danAplikasi.
- Stephen P. Robbins, 1996.Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi danAplikasi .Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- TM,Gunajara. 2014. *Organizational Corporate Culture on Employee Performance*. (IOSR-JBM) Vol 16 (11) PP: 38-42
- Wuradji,2009. *The Educational Leadership* (Yogyakarta: Gama Media),

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

1. Berapa jumlah keseluruhan pegawai di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?
2. Apa Visi & Misi dari PT. BJTI PORT ?
3. Pada tanggal, bulan & tahun berapa PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia berdiri ?
4. Apa fokus utama di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?
5. Apa Slogan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?
6. Saat ini PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki berapa anak perusahaan ?
7. Apakah PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki Struktur Organisasi ?
8. Apa tugas pada struktur organisasi di perusahaan tersebut ?
9. Apakah ada kendala yang terjadi ?
10. PT. Berlian Jasa Terminal memiliki berapa dermaga/pelabuhan?
11. Apakah ada jam kerja yang di tetapkan di perusahaan ini ?
12. Apakah ada seragam yang di tetapkan di perusahaan ini ?
13. Bidang usaha & layanan seperti apa yg ada di perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?
14. Apakah semua karyawan mematuhi budaya organisasi yang diterapkan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?

15. Apa yang di inginkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja di
Perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia ?
16. Bagaimana pengembangan budaya organisasi di PT. BJTIPORT ?



Jawaban

Menurut Ibu Yeni Indra Rachmawati selaku HRD PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. (14-05-2018) pukul 09.00, mengungkapkan :

- pegawai PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sendiri memiliki pegawai dengan jumlah 54 staff, dimana semua pegawai yang ada disini memiliki status sebagai pegawai tetap.
- **Visi** : Menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik sebagai mitra logistik terpercaya, yang menyatukan Indonesia.

Misi : 1. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna.

2. Menyediakan SDM yang profesional dibidang operasi terminal dan logistik.
 3. Memberikan jasa layanan logistik tepat waktu dan efisien
 4. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan
- Berdiri pada tanggal 9 Januari 2002.
 - Fokus utama pada saat ini PT. BJTI menangani Kegiatan B/M Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, disamping handle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.
 - Ada, yaitu “Denyut Nadi Kehidupan Negeri”.
 - Saat ini BJTI PORT memiliki beberapa anak perusahaan sebagaimana dalam bagan berikut : yaitu PT. Berlian Manyar Sejahtera (BMS), PT. Berkah

perusahaan membebaskan berpakaian tapi dengan satu syarat yaitu Bebas Tapi Sopan.

- Bidang usaha dan layanan utama pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yaitu terminal Peti kemas domestic dan terminal curah kering.
- Kami berusaha gimana caranya supaya semua karyawan itu bisa mematuhi organisasi yang telah di tentukan oleh perusahaan, karena kalau mereka melanggar nanti pasti ada peringatan dari perusahaan atas perbuatannya.

Pedoman wawancara tertuju pada Bapak RM. Kumara A. Widyaswendra selaku Vice President HC & GA. Berdasarkan wawancara dengan bapak Wendra di BJTIPTORT, (15-05-2018) pukul 09.00, mengungkapkan :

- Perusahaan ini mencari lulusan yang professional di bidang operasi terminal & logistic. Dengan merekrut karyawan yang siap bekerja dan memilih Sebagaimana telah diketahui bahwasannya BJTIPTORT adalah Berlian Jasa Terminal Indonesia termasuk BUMN yang berjalan dalam bidang pelayanan.

Pedoman wawancara tertuju pada Bapak Putut Sri Mulyanto selaku Direktur BJTIPTORT. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Putut di BJTIPTORT, (15-05-2018) pukul 10.00, mengungkapkan :

- Jika kita perhatikan banyak perusahaan memiliki keunikan yang berbeda antara satu perusahaan dengan yang lainnya. Meskipun mereka menghasilkan barang atau jasa yang sama akan tetapi mereka memiliki sebuah perbedaan yang menjadi nilai atau simbol dari perusahaan, nilai atau simbol tersebut membentuk sebuah budaya organisasi. Salah satu nilai-nilai

yang dapat dikembangkan di perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya adalah dengan mengembangkan nilai – nilai islam sebagai sebuah budaya organisasi, atau dengan kata lain perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang islami untuk meningkatkan kinerjanya. konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa dijelaskan bahwasannya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki Peraturan tentang budaya keislaman”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bjtj memiliki suatu program guna mewujudkan tujuan agar dapat menciptakan suatu hubungan yang harmonis.

Berlian Jasa Terminal Indonesia menjalankan program keislaman agar tercipta suasana yang berbeda dari perusahaan yang lain.

Lampiran 2

Biodata Peneliti

Nama : Arvi Arvaqia Rabbani
Tempat, tanggal lahir : Magetan, 24 Januari 1994
Alamat Asal : Jln. Pemuda Baru Gg.IV No.4 Sampang-Madura
Alamat Kos : Jln. Sunan Ampel Gg.IV No.4 Lowokwaru-Malang
Telepon/Hp : 082337925444
E-mail : Arvaqia.el7@gmail.com
Facebook : Arvi Arvaqia Rabbani

Pendidikan Formal

1999-2001 : TK. Alma'arif Sampang - Malang
2001-2006 : SD Rongtengah I Sampang - Madura
2007-2009 : MTsN Salafiyah Bangil - Pasuruan
2009-2011 : MAS Nasyrul Ulum Bagandan Pamekasan
2014-2018 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2006 : Program Sempoa
2012 : Pengajian Khusus Kitab Feqih
2013 : Basic English Course (BEC) Pare - Kediri
2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2015-2016 : English Language Center (ELC) UIN

Pengalaman Organisasi

- Tari Adat Madura di SD Rongtengah I Sampang
- Paduan Suara di SD Rongtengah I Sampang
- Samroh / Hadrah di SD Rongtengah I Sampang
- Drumband – Pianika di SD Rongtengah I Sampang
- Ketua Kelas VIII Pondok Salafiyah Bangil
- Muharika Bahasa Arab Pondok Salafiyah Bangil
- OSIS Koor. Pendidikan SMA Nasyrul Ulum Bagandan Pamekasan
- Ketua Kelas X SMA Nasyrul Ulum Bagandan Pamekasan

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Orientasi mahasiswa jurusan Manajemen 2014
- Peserta orientasi pengenalan akademin (OPAK) 2014
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji Ma'had Al-Jami'ah 2014
- Peserta pelatihan ilmiah leadership & Management (PILM) 2014
- Peserta seminar “revitalisasi Sastra Dalam Mendobrak Kreasi Anak Bangsa” 2014
- Magang di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya

Lampiran 3



Nomor : Surabaya, 11 Mei 2018
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Yth. Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim
di
MALANG

1. Menunjuk surat saudara Nomor. Un.3.5/PP.06/1288/2018 tanggal 20 April 2018 perihal permohonan ijin penelitian skripsi, dengan data Mahasiswa sebagai berikut :

No	Nama	Nim	Program studi
1	Arvi Anvaqia Rabbani	14510169	manajemen

Dengan ini kami informasikan bahwa PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia pada prinsipnya tidak keberatan untuk menerima penelitian skripsi tersebut dimaksud dengan ketentuan :

- Sebelum pelaksanaan penelitian, yang bersangkutan wajib memenuhi peraturan perusahaan yang berlaku.
 - Setelah pelaksanaan penelitian, yang bersangkutan wajib menyampaikan copy laporan tertulis, termasuk mengenai masukan dan saran bagi perusahaan.
2. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

A.N DIREKSI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
VICE PRESIDENT HC & GA

RM. KUMARA A. WIDYASWENDRA

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
Jl. Perak Barat No. 379, Surabaya 60165
www.bjtiport.co.id

P 031 - 528 7120 - 21
F 031 - 529 1598

Lampiran 4

BUKTI KONSULTASI

Nama : Arvi Arvaqia Rabbani

NIM/ Jurusan : 14510169/ Manajemen

Pembimbing : Prof.Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Judul Skripsi : Implementasi Pengembangan Budaya Organisasi Pada PT. Berlian
Jasa Terminal Indonesia (BJTIPOORT) Perak Surabaya

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	02 Oktober 2017	Pengajuan Outline	1. 
2.	10 Oktober 2017	Pengajuan Judul	2. 
3.	30 Oktober 2017	Proposal Bab I, II, III	3. 
4.	16 November 2017	Revisi Proposal	4. 
5.	2 Februari 2018	Seminar Proposal	5. 
6.	28 Agustus 2018	Skripsi Bab IV dan V	6. 
7.	11 September 2018	Revisi Bab IV dan V	7. 
8.	13 September 2018	ACC Keseluruhan	8. 

Malang, 13 September 2018

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Agus Sucipto, MM^A
NIP. 196720212 200312 1 001

Lampiran 5

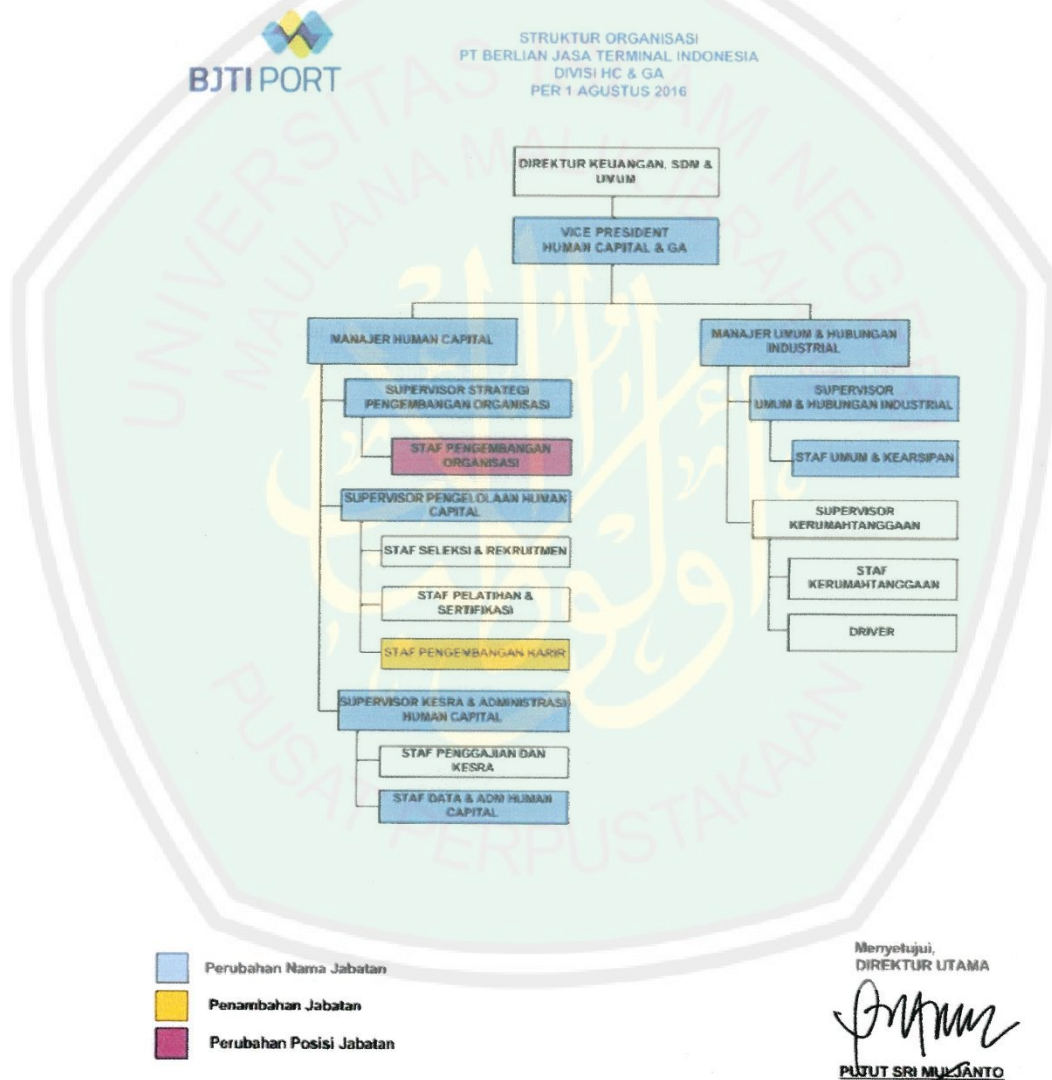
Job Description

LAMPIRAN VI : KEPUTUSAN DIREKSI

PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Nomor : KEP-007-DJ/HR/BJTI-2016

Tanggal : 28 JUL 2016





Kami selaku pemegang jabatan, bersedia memahami dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar, serta bersedia diberikan feedback / tindakan jika tidak / kurang relevan dalam menerapkannya. Hal-hal yang belum tercantum dalam uraian tersebut ini, akan disampaikan kemudian.

Tandatangan Atasan,	Tandatangan Pemegang Jabatan,
Jabatan :	Jabatan :
Tanggal :	Tanggal :

Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi

JOB DESCRIPTION – PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA No. Dokumen :
 Tgl. Terbit : 1 Mei 2016



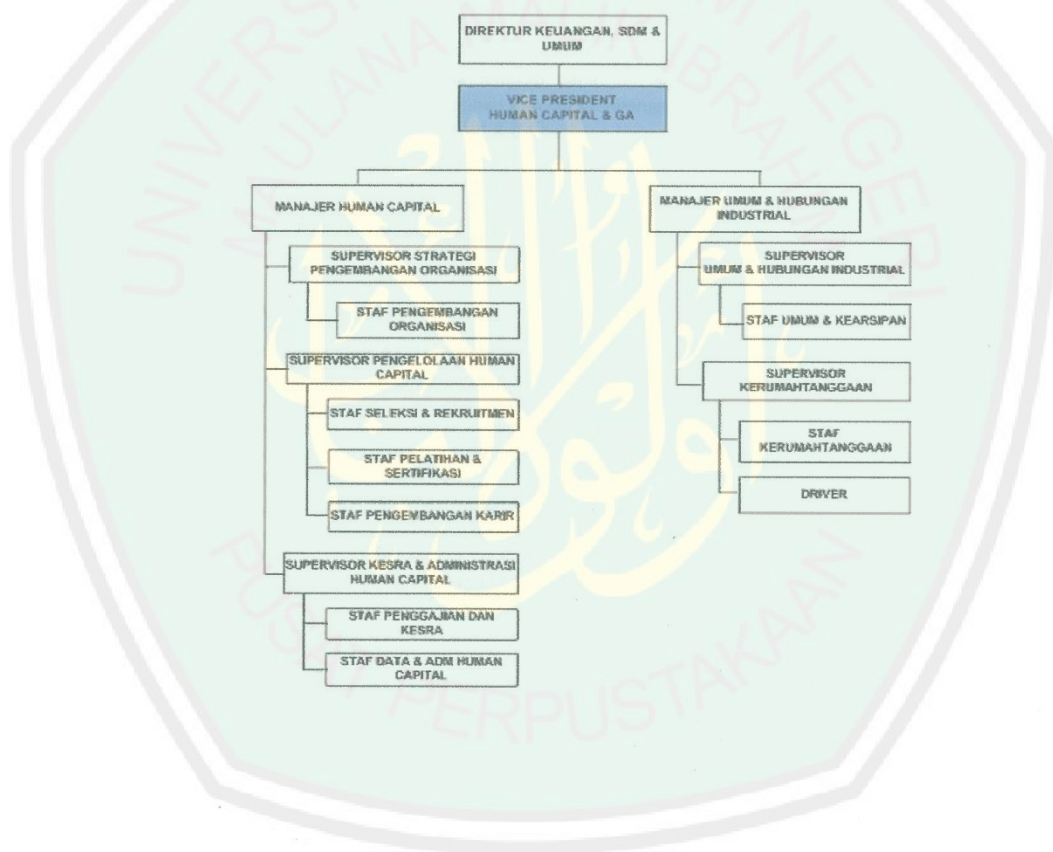
VICE PRESIDENT HUMAN CAPITAL & GA

Revisi ke : 00
 Halaman : 2 dari 7

I. IDENTITAS JABATAN

Nama Jabatan : Vice President Human Capital & GA
 Bertanggungjawab Kepada : Direktur Keuangan, SDM & Umum
 Direktorat : Keuangan, SDM & Umum
 Divisi : Human Capital & General Affair
 Bawahan Langsung : 1. Manajer Human Capital
 2. Manajer Umum & Hubungan Industrial

II. STRUKTUR ORGANISASI



Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi



III. RINGKASAN TANGGUNG JAWAB

Bertanggung jawab atas pengelolaan sumberdaya manusia, dan kegiatan umum melalui kegiatan perencanaan, perumusan, pengembangan, pengawasan serta pengendalian sehingga bisnis perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menunjang pencapaian sasaran dan target perusahaan, secara aman, efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku.

IV. TARGET KERJA

1. Terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.
2. Seluruh karyawan memperoleh kesejahteraan dan hak-hak yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Seluruh data mengenai SDM lengkap, benar dan *up to date*.
4. Terkelolanya kegiatan pelatihan dan pengembangan serta sertifikasi karyawan dengan baik.
5. Sistem dan Prosedur Divisi HC & GA berjalan benar dan relevan.
6. Terkelolanya kegiatan pengamanan dan kebersihan perusahaan secara efektif dan efisien.
7. Terkelolanya seluruh kegiatan HC & GA perusahaan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.
8. Tingkat kedisiplinan dan tingkat kompetensi bawahan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

V. URAIAN PEKERJAAN

A. PERSIAPAN DAN ATAU PERENCANAAN KERJA

1. Mempelajari rencana kerja utama yang telah ditetapkan dan diarahkan atasan.
2. Mempersiapkan Rencana Jangka Panjang Perusahaan beserta Rencana Kerja Anggaran Perusahaan terkait dengan bidang HC & GA.
3. Membuat perencanaan dan persiapan kerja yang dibutuhkan demi kelancaran kegiatan di unit HC & GA, antara lain:
 - Rencana pembagian tugas bulanan kepada bawahan.
 - Rencana pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.
 - Rencana pengelolaan kegiatan umum dan kerumahtanggaan perusahaan.
 - Rencana terkait pengembangan bisnis perusahaan.
 - Merencanakan & mempersiapkan anggaran operasional di bagiannya.
4. Memastikan dan menjamin bahwa seluruh sarana dan prasarana kerja di unit HC & GA telah siap tersedia dan layak pakai.
5. Melengkapi diri dalam menunjang efisiensi dan efektifitas kerja sebagai Vice President HC & GA, antara lain :
 - *Leadership skill*.
 - Pengetahuan terkait dengan bisnis usaha
 - Pengetahuan akan regulasi yang berlaku sesuai bisnis perusahaan.
 - Pengetahuan terkait dengan strategi pemasaran.
 - UU yang mengatur tentang tenaga kerja.

Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi

JOB DESCRIPTION – PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA No. Dokumen :
Tgl. Terbit : 1 Mei 2016



VICE PRESIDENT HUMAN CAPITAL & GA

Revisi ke : 00
Halaman : 4 dari 7

- Peraturan Pemerintah.
- Peraturan Perusahaan.
- Sistem dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan.
- Pemahaman terkait sistem payroll.

B. TUGAS KOORDINASI DAN PELAKSANAAN

1. Mengikuti koordinasi rutin secara periodik atau harian, bersama-sama dengan atasan (Direktur Keuangan, SDM & Umum) untuk kejelasan kebijakan direksi, rencana kerja bulanan, permasalahan, beserta solusinya.
2. Memimpin meeting di bagiannya secara periodik.
3. Membina, memantau dan memastikan bawahan dalam bekerja benar dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, serta berkembang, antara lain melalui :
 - Pengerjaan sesuai dengan ketentuan / prosedur yang ditetapkan.
 - Pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang harus dikuasai.
 - Pemberitahuan teguran dan arahan.
4. Melaksanakan dan menerima tugas dari Direktur Keuangan, SDM & Umum.
5. Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.
6. Memastikan ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan operasional dan bisnis perusahaan.
7. Memastikan berjalannya pengelolaan SDM (antara lain meliputi: periode pemenuhan, masa orientasi, masa pengembangan, masa terminasi, dll) dengan benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
8. Menentukan penerimaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan dan undang-undang yang mengatur.
9. Melakukan koordinasi terkait dengan penyelesaian permasalahan yang berhubungan dengan divisi HC & GA.
10. Memonitor pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan pada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
11. Memastikan terlaksananya penilaian kinerja bagi seluruh karyawan perusahaan.
12. Melakukan verifikasi dan persetujuan atas usulan-usulan terkait dengan Human Capital & GA untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.
13. Memonitoring hal-hal yang berkaitan dengan sertifikasi karyawan pada jabatan-jabatan tertentu.
14. Memonitoring kegiatan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan pemberian hak-hak karyawan.
15. Memastikan ketepatan pengelolaan kegiatan umum dan kerumahtanggaan perusahaan.
16. Mengakomodir segala kebutuhan setiap departemen terkait Human Capital & GA
17. Membuat SK berkaitan dengan kegiatan di unit Human Capital & GA.
18. Memastikan administrasi di bagian HC, Industrial Relation dan Umum benar, lengkap dan *up to date*.
19. Membina business networking dengan lembaga-lembaga yang bersifat strategis terkait kegiatan human capital, Industrial relation dan umum untuk memperlancar kegiatan pengelolaan Human Capital dalam perusahaan.

Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi

20. Melakukan monitoring dan memastikan bawahan bekerja dengan benar dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan (melalui pengarahan, *coaching* & konseling, evaluasi, training, dan peringatan).
21. Memastikan dan menjamin bahwa koordinasi dengan seluruh bagian terkait telah tersusun dengan baik.
22. Memastikan tercapainya target kerja yang telah ditetapkan serta mengevaluasi tingkat pencapaiannya.
23. Memberikan usulan langkah-langkah perbaikan kearah produktifitas kerja, antara lain upaya peningkatan kinerja di unitnya.
24. Menjaga kebersihan, keamanan dan ketertiban kerja dan lingkungan sekitarnya.
25. Melaksanakan tugas-tugas lain terkait dengan kepentingan perusahaan berdasar perintah dari atasan atau berdasar pertimbangan demi menjamin tercapainya sasaran perusahaan.

C. PELAPORAN

1. Mempersiapkan laporan pertanggungjawaban kerja untuk diserahkan kepada atasan secara bulanan, antara lain:
 - Verifikasi laporan di bidang Human Capital & General Affair (Bulanan, Triwulan, Tahunan).
 - Laporan pengelolaan Human Capital perusahaan.
 - Laporan remunerasi karyawan.
 - Laporan kegiatan hubungan industrial perusahaan.
 - Laporan kegiatan umum.
 - Laporan perencanaan anggaran di bagiannya (tahunan).
 - Laporan permasalahan dan evaluasinya.
2. Segera menyampaikan kepada atasan jika dijumpai penyimpangan/kondisi yang dapat membahayakan/mengganggu kegiatan di unitnya beserta usulan solisinya.

VI. KEWENANGAN

1. Menentukan penerimaan dan pemberhentian karyawan.
2. Melakukan penyelidikan apabila terjadi permasalahan terkait dengan bisnis perusahaan.
3. Mengarahkan dan memberi instruksi kepada bawahan di unit Human Capital & General Affair.
4. Memberikan penilaian kinerja bawahan
5. Membuat SK terkait divisi Human Capital & General Affair.
6. Mengetahui jumlah gaji untuk seluruh level jabatan pada perusahaan.
7. Mengelola anggaran terkait dengan kas kecil.
8. Mengelola anggaran terkait dengan anggaran pengadaan dibidang Human Capital & General Affair.
9. Mengajukan usulan terkait dengan pengadaan sarana/prasarana di divisi Human Capital & General Affair.
10. Mengajukan mekanisme kerja atau system yang menunjang produktifitas kerja ataupun demi menunjang produktifitas dan pencapaian sasaran perusahaan.
11. Menandatangani berkas/formulis sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi



VII. HUBUNGAN KOORDINASI

1. **Seluruh Direksi**
 - Koordinasi terkait penyusunan kebijakan.
 - Koordinasi terkait Human Capital
2. **Seluruh Vice President**
 - Koordinasi terkait pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.
 - Koordinasi terkait remunerasi pegawai.
 - Koordinasi terkait penanganan kasus pegawai terkait dengan peraturan pemerintah dan peraturan Perusahaan.
 - Konfirmasi dan koordinasi terkait dengan pengelolaan kegiatan umum Perusahaan.
3. **Manajer Perencanaan Sarana / Prasarana & Warehouse**
 - Koordinasi terkait dengan perbaikan gedung atau ruangan.
4. **Manager Corporate Secretary**
 - Koordinasi terkait dengan hukum yang mengatur perusahaan.
5. **Manajer Teknologi Informasi**
 - Konfirmasi terkait dengan perbaikan perangkat apabila terjadi *trouble shooting*.
6. **Manajer Akuntansi**
 - Koordinasi terkait rencana penyusunan anggaran.
7. **Manajer Pengadaan Barang/Jasa**
 - Koordinasi dan konfirmasi terkait dengan permintaan pengadaan di unit Human Capital & GA.
8. **Supervisor Kesra & Administrasi Human Capital**
 - Konfirmasi terkait dengan penanganan kepersonaliaan (a.l. ijin, cuti, pengumuman, dll).
9. **Corporate Governance**
 - Koordinasi pemeriksaan berjalannya sistem dan prosedur yang ditetapkan serta tindak lanjutnya.

Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi



VIII. PERSYARATAN MINIMAL JABATAN

Pendidikan, Usia & Jenis Kelamin	Ketrampilan Khusus	Kepribadian & Kondisi Fisik	Pengalaman
S1 (Psikologi/ Hukum/Manajemen/ Teknik Industri), 34 Tahun, Laki-laki/ Perempuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Leadership skill</i>. 2. Mampu membuat perencanaan dan evaluasi realisasi perencanaan 3. Memiliki kemampuan problem solving. 4. Memiliki CHCM. 5. Memahami peraturan/ketentuan tentang Ketenagakerjaan 6. Memahami peraturan pemerintah terkait bisnis perusahaan. 7. Mampu berbahasa Inggris dengan baik. 8. Terampil dalam pengoperasian computer. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas. 2. Komunikatif – persuasif. 3. Memiliki kemampuan interpersonal. 4. Antisipasif – Inovatif. 5. Sehat secara jasmani & rohani. 	<p>Internal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pengalaman min. 3 tahun di sebagai Manajer • Nilai SMKI CB (Cukup Baik) • Tidak pernah mendapatkan surat peringatan dalam 1 tahun terakhir <p>Eksternal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pengalaman kerja min. • Tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan.

Private & Confidential

Isi dokumen ini sepenuhnya merupakan rahasia PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dan tidak boleh diperbanyak, baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain tanpa ijin tertulis dari Direksi