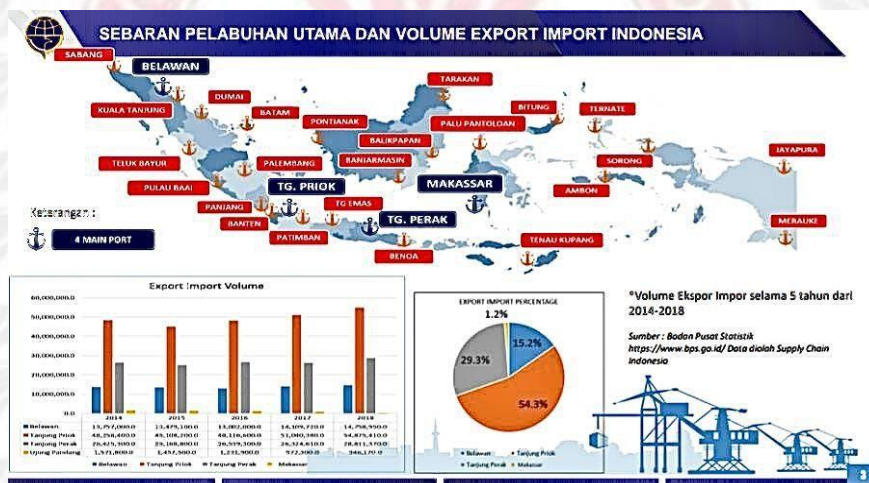


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kisaran wilayah perairan di permukaan bumi adalah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat), maka dari itu transportasi laut menjadi penunjang utama bagi distribusi serta perdagangan antar negara. Indonesia yaitu negara maritim dan negara kepulauan terbesar di dunia. Dilihat dari segi geografis Indonesia membentang dari 60 LU sampai 110 LS dan 920 sampai 1420 BT, terdiri dari pulau - pulau besar dan kecil yang jumlahnya kurang lebih 17.504 pulau (Arianto, 2020). Melewati letak geografis ini, Indonesia memiliki 4 pelabuhan utama yakni Pelabuhan Belawan, Makassar, Tanjung Priok dan Tanjung Perak.



Gambar 1. 1 Sebaran Pelabuhan
Sumber : (Tri dan Lut, 2020)

Kondisi tersebut menempatkan transportasi laut sebagai sistem yang sangat penting dalam mewujudkan Indonesia sebagai poros maritim dunia, tak terkecuali bidang ekspor impor. Hal ini terlihat pada Gambar 1.1 Sebaran Pelabuhan yang menunjukkan sampai dengan Agustus 2019, skor aktivitas ekspor barang mencapai 14,28 miliar dolar. Transportasi Laut merupakan perpindahan manusia ataupun barang dari sebuah tempat ke tempat lainnya dengan memanfaatkan suatu

kapal yang digerakkan oleh mesin. Transportasi dimanfaatkan guna memudahkan manusia dalam menerapkan kegiatan sehari-hari (Pujianastuti, 2019).

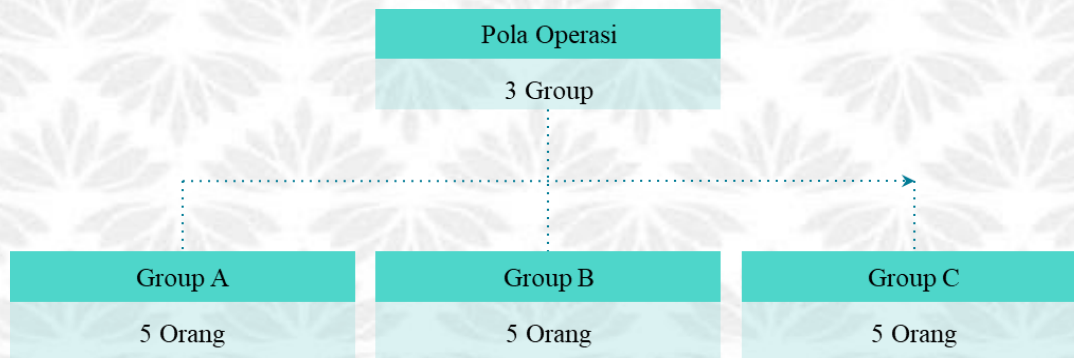
Transportasi laut membutuhkan sarana pendukung yang memungkinkan terjadinya perpindahan dan pergerakan barang ataupun logistik dari ataupun ke kapal. Oleh sebabnya perlu sokongan gagasan ide guna menguatkan fungsi laut Indonesia, yakni Tol Laut. Tergolong keberadaan pelabuhan-pelabuhan sebagai mata rantai guna kemajuan perekonomian dan perdagangan negeri dalam konektifitas nasional serta internasional. Salah satu aktivitas usaha di pelabuhan sebagai penunjang aktivitas usaha jasa di pelabuhan dan sebagai penunjang aktivitas angkutan laut yakni aktivitas bongkar muat barang.

Kegiatan pembongkaran merupakan aktivitas membongkar barang impor maupun barang interinsuler dari atas kapal memanfaatkan *crane* dan sling kapal ke daratan paling dekat di tepi kapal, dinamakan dermaga, lalu dari dermaga dengan memanfaatkan lori, *forklift* ataupun kereta dorong, dalam gudang yang ditunjuk oleh administrator pelabuhan terdekat barang dimasukkan serta ditata (Suryantoro dkk., 2020).

Satu diantara pelabuhan terminal petikemas di Indonesia bagian timur yakni Terminal Petikemas Pantoloan yang dioperasikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) di bawah *subholding* PT. Pelindo Terminal Petikemas, perusahaan ini merupakan satu diantara pelayanan jasa kepelabuhanan yang membawahi puluhan pegawai guna melayani penanganan petikemas di Pelabuhan Pantoloan, dan berfungsi guna melayani aktivitas bongkar muat petikemas, penumpukan petikemas, penerimaan ataupun pengiriman (*receiving or delivery*) petikemas, dan aktivitas penunjang lainnya (Bumi Akpelni dkk., 2022).

Dalam aktivitas tersebut dibutuhkan pengoperasian alat berat oleh tenaga professional yang telah mempunyai ijin surat izin operasi (SIO). Berlandaskan analisa penulis dari data absen petugas operasional di Terminal Pantoloan diketahui dalam pengoperasian alat berat diperoleh sejumlah penugasan seperti Operator *Rubbered Tired Gantry* (RTG); Operator *Reach Stacker* (RS); Operator *Handy Talky* (HT); Operator *Container Crane* (CC); Operator *forklift* (FL); *Ship Planner*; *Yard Planner*; *Talker*; Petugas *Gate In & Gate Out*; *Rifer Man*; Petugas operasional

kapal (SOA) dan Petugas operasional dermaga (WOA); Petugas *Refeer*; Petugas Lapangan hingga keamanan dengan pola operasi yakni :

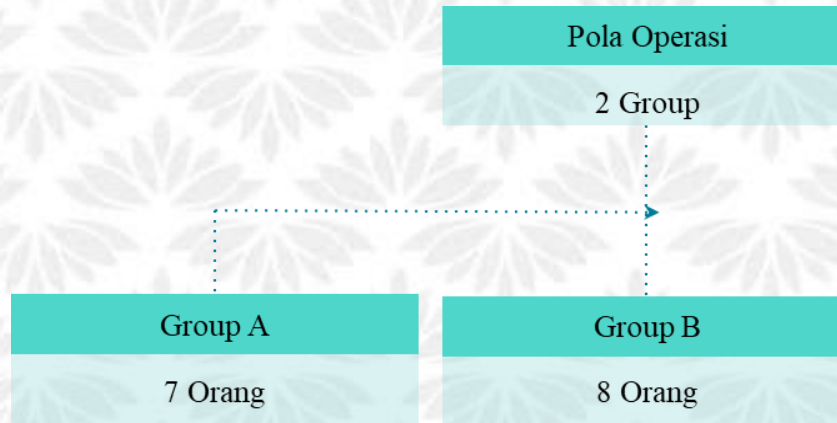


Gambar 1. 2 Pola Operasi Sebelum Assessment

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Bagaimanapun kemajuan IPTEK, adanya modal dan memadainya bahan, dengan tidak adanya SDM akan sukar untuk perusahaan tersebut mencapai maksudnya (Masud dkk., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi (Demircioglu & Chen, 2019). Daerah terpencil dengan populasi yang rendah seperti Indonesia bagian timur menghadapi kekurangan SDM berkualitas dan kurangnya sarpras (Gularsih Sukino dkk., 2019).

Berlandaskan Peraturan dengan nomor HK.01/26/10/1/PSOG/SDMA/PLND-21 oleh Direksi tentang Pedoman Perencanaan Tenaga Kerja (*Manpower Planning*) di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dilampirkan penulis memuat segala sesuatu yang berkaitan dengan proses *Manpower Planning* seperti penambahan dan ataupun pengangkatan pekerja beserta hal sejenis harus mendapatkan Persetujuan dari Kantor Pusat terhitung mulai bulan Oktober 2021 dengan maksud efektifitas *Flexible Work Arrangements* (FWAs). Hal ini membuat perubahan pada Pola Operasi sesudah Assessment.



Gambar 1. 3 Pola Operasi Sesudah Assesment

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Hal ini terlihat pada Gambar 1.2 yang menunjukkan perubahan jumlah Grup yang semula diperoleh 3 grup menjadi 2 grup dengan jumlah petugas yang sama yakni 15 orang. Sasaran dari perencanaan SDM tersebut diantaranya: pemangkasan biaya yang digelontorkan, merencanakan SDM serta perancangan strategis, acuan efektivitas MSDM (Noviyani dkk., 2023).

Berbicara tentang sumber daya manusia, cukup erat kaitannya dengan produktivitas. Sebuah alasan guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi merupakan melewati Restrukturisasi organisasi (Arisanti, 2019). produktivitas erat kaitannya dengan SDM, sehingga amat krusial guna mendapat perhatian pimpinan perusahaan sebab SDM menjadi aset yang krusial bagi perusahaan (Ruth Silaen dkk., 2021).

Realisasi waktu sandar kapal seringkali tidak selaras dari jadwal yang sudah ditetapkan menjadi pemicu ketidakselarasan antara jadwal kapal dengan jam kerja petugas operasional yang sedang bertugas dalam aktivitas penyandaran kapal. Tuntutan ketidakpastian jam kerja tersebut meningkatkan ketidakseimbangan peran kerja pegawai yang sudah berkeluarga dengan kemampuan mereka guna memenuhi kewajibannya. dalam hal ini Sumber daya Manusia sangat dibutuhkan guna bisa menangani dan mengurus aktivitas sandar kapal (MR dkk., 2019).

Berlandaskan kedua fenomena yang telah dipaparkan, peneliti ingin menerapkan penelitian berjudul berikut **“ANALISIS PENGARUH VARIABEL FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS DAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL**

INTERVENING RESTRUKTURISASI ORGANISASI (STUDI KASUS PETUGAS OPERASIONAL PT PELABUHAN INDONESIA (PELINDO) TERMINAL PETIKEMAS PANTOLOAN)”

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini merupakan:

1. Apakah *Flexible Work Arrangement* (FWAs) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
2. Apakah *Work-family conflict* (WFC) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
3. Apakah Restrukturisasi Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
4. Apakah *Flexible Work Arrangement* (FWAs) berpengaruh terhadap Restrukturisasi Organisasi?
5. Apakah *Work-family conflict* (WFC) berpengaruh terhadap Restrukturisasi Organisasi?
6. Apakah *Flexible Work Arrangements* (FWAs) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Restrukturisasi Organisasi sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah *Work-family conflict* (WFC) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Restrukturisasi Organisasi sebagai Variabel Intervening?

1.3 Tujuan penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka maksud yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini merupakan:

1. Guna menganalisis pengaruh *Flexible Work Arrangement* (FWAs) terhadap Produktivitas Kerja
2. Guna menganalisis pengaruh *Work-family conflict* (WFC) terhadap Produktivitas Kerja
3. Guna menganalisis pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

4. Guna menganalisis pengaruh *Flexible Work Arrangement* (FWAs) terhadap Restrukturisasi Organisasi
5. Guna menganalisis pengaruh *Work-family conflict* (WFC) terhadap Restrukturisasi Organisasi
6. Guna menganalisis pengaruh *Flexible Work Arrangements* (FWAs) terhadap Produktivitas Kerja dengan Restrukturisasi Organisasi sebagai variabel intervening
7. Guna menganalisis pengaruh *Work-family conflict* (WFC) terhadap Produktivitas Kerja dengan Restrukturisasi organisasi sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya dari hasil penelitian bisa memberikan manfaat teruntuk para pihak yang berkepentingan langsung dalam problematika yang dikaji.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapannya dari segi teoritis bisa memberi sumbangsih informasi maupun ide guna berkembangnya ilmu pengetahuan serta menjadi acuan guna penelitian berikutnya yang meneliti mengenai *Flexible Work Arrangements* (FWAs) dan *Work-family conflict* (WFC) terhadap Produktivitas Kerja melewati Variabel Intervening Restrukturisasi Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Harapannya hasilnya bisa memberikan saran bagi organisasi maupun instansi serta dapat menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan *Flexible Work Arrangements* (FWAs) dan *Work-family conflict* (WFC) terhadap Produktivitas Kerja melewati Variabel Intervening Restrukturisasi Organisasi.