



# Transformasi Sumber Daya Manusia Terhadap Penanganan Muatan Berbahaya pada Kapal Dobonsolo Sesuai IMDG Code PM 16 Tahun 2021 di PT Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Jayapura

Wening Nalurita<sup>1\*</sup>, Noviana Puspitasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Akademi Pelayaran Nasional Surakarta, Indonesia

Email : [ningnaluri23@gmail.com](mailto:ningnaluri23@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [23novianapuspitasari@gmail.com](mailto:23novianapuspitasari@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract;** *The purpose of this study is to find out the basic things that cause organizational change, to find out the development of the quality of human resources that are carried out, the lack of mastery in handling hazardous cargo. The study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data was taken using interview techniques, observation, documentation. The informants used in the study were Experts. The data that has been collected is then subjected to data reduction, data presentation, and verification. The results of the study are the things that underlie organizational change to maintain the company's excellence by making organizational changes in accordance with the IMDG Code PM 16 of 2021, making changes to the quality of human resources who have expertise in accordance with the provisions in force in various sectors with the implementation of upskilling and reskilling, handling of hazardous cargo carried out in accordance with applicable procedures to obtain efficiency and work safety that is more guaranteed, handling of hazardous cargo has been carried out in accordance with the IMDG Code PM 16 of 2021 in accordance with the latest regulations with good cooperation so that in loading it can arrive at its destination safely.*

**Keywords:** *human resource transformation, hazardous cargo*

**Abstrak;** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hal hal dasar yang mengakibatkan perubahan organisasi, untuk mengetahui perkembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan, kurangnya penguasaan dalam penanganan muatan berbahaya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diambil dengan tehnik wawancara, observasi, dokumentasi. Informan yang dijadikan penelitian adalah Tenaga Ahli. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Hasil penelitian adalah hal-hal yang mendasari perubahan organisasi untuk menjaga keunggulan perusahaan dengan melakukan perubahan organisasi yang sesuai dengan IMDG Code PM 16 Tahun 2021, melakukan perubahan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di berbagai sector dengan pelaksanaan upskilling dan reskilling, penanganan muatan berbahaya yang dilakukan sesuai prosedur yang berlaku untuk mendapat efisiensi dan dan keamanan bekerja yang lebih terjamin, penanganan muatan berbahaya telah dilaksanakan sesuai IMDG Code PM 16 Tahun 2021 sesuai dengan peraturan yang terbaru dengan kerja sama yang baik sehingga dalam pemuatannya bisa tiba di tempat tujuan dengan aman.

**Kata-kata kunci:** transformasi sumber daya manusia, muatann berbahaya

## 1. LATAR BELAKANG

Transportasi laut menjadi fasilitas penghubung dengan daerah lain dan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan bongkar muat kapal di pelabuhan. Dengan adanya arus barang dan jasa dalam kegiatan perdagangan melalui laut, maka penanganan muatan sangat penting bagi Perusahaan bongkar muat dikarenakan penanganan setiap muatan berbeda tergantung masuk kedalam jenis muatan berbahaya.

Kegiatan bongkar muat adalah kegiatan membongkar barang-barang impor dan atau barang-barang antar pulau atau interinsuler dari atas kapal dengan menggunakan crane dan sling kapal ke daratan terdekat di tepi kapal, yang lazim disebut dermaga, kemudian dari dermaga dengan menggunakan lori, forklift atau kereta dorong, dimasukkan dan didata kedalam gudang terdekat yang ditunjuk oleh administrator pelabuhan. Sementara kegiatan muat adalah kegiatan sebaliknya (Sasono, 2012: 131).

Dalam kegiatan bongkar muat tersebut memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan yang cukup untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi.

Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Penerapan IMDG Code PM 16 tahun 2021 tentang penanganan muatan berbahaya harus mempunyai sumber daya manusia yang selaras dengan pembaharuan yang ada. Seperti pembaharuan IMDG Code yang menyesuaikan dengan proses penanganan muatan berbahaya, sehingga dalam penanganan muatan berbahaya tersebut sumber daya manusia mendapatkan efisiensi dan keamanan bekerja yang lebih terjamin.

Transformasi adalah perubahan suatu hal atau keadaan. Jika suatu hal atau keadaan yang berubah itu adalah budaya, budaya itulah yang mengalami perubahan (Nurgiyantoro, 2010:18). Perubahan Organisasi merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan pada sebuah organisasi saat keadaan tertentu untuk menjadikan organisasi tersebut lebih baik dan dapat bertahan dalam suatu perkembangan yang ada.

Muatan berbahaya memerlukan penanganan khusus, semua barang yang sifat, ciri khas nya dan keadaannya merupakan bahaya terhadap keselamatan, kesehatan manusia dan makhluk hidup lainnya. Proses pengangkutan muatan berbahaya membutuhkan penanganan yang berbeda dengan yang biasa, karena muatan berbahaya riskan menumbulkan resiko yang merugikan jika penanganannya salah, dengan muatan yang memiliki sifat sensitif yang berbeda dan betul-betul memerlukan perhatian khusus, mulai dari pengemasan, pemuatan dikapal, pemisahan dengan muatan muatan lain, serta bagaimana menangani muatan pada saat dikapal dan juga dalam pelayaran.

.Dalam menjalankan roda usahanya dalam bidang transportasi khususnya jasa transportasi laut, Pelnis menyediakan pelayanan penyediaan pengiriman barang dalam peti kemas melalui jalur laut. Transportasi laut tersebut berada di pelabuhan-pelabuhan utama

dengan pusat pelabuhan berada di Jayapura Tahun ini PT Pelni (Persero) menyiapkan 70 kapal yang terdiri dari 26 kapal penumpang dan 44 kapal utama perintis.

Ada berbagai alasan mengapa penumpang memilih menggunakan moda transportasi laut. Salah satunya yaitu harga tiket yang lebih terjangkau dan kapasitas bagasi yang besar. Karena kapasitas bagasi yang besar ini banyak penumpang yang memilih menggunakan moda transportasi laut. Sehingga penumpang pasti akan membawa banyak barang bawaan. Barang bawaan yang dibawa ada yang digunakan untuk keperluan sehari-hari selama di kapal, ada juga yang dibawa untuk keluarga di kampung halaman.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hal-hal dasar yang mengakibatkan perubahan organisasi terhadap pembaharuan IMDG Code, perkembangan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan pelayaran dalam penanganan muatan berbahaya sesuai IMDG Code PM 16 tahun 2021

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### ***a. Pengertian Transformasi Sumber Daya Manusia***

Transformasi sumber daya manusia adalah konsekuensi dari perubahan lingkungan menurut Ber (1997). Organisasi harus menemukan dirinya dalam manajemen sumber daya manusia secara kontinu. (Poerwanto et al 2017). Transformasi sumber daya manusia dapat membantu organisasi dalam memperkuat daya saing dan meningkatkan kapabilitas organisasi sesuai dengan tuntutan lingkungan dan bisnis. Menurut Ulrich (1998) transformasi sumber daya manusia memerlukan manajer sumber daya manusia yang dapat menjadi business person, berpartisipasi dalam perubahan, menjadi konsultan organisasi, menjadi partner bagi lini, formulasi serta menerapkan strategi, menjadi manager yang berbakat dan haruslah dapat mengontrol sumber daya manusia juga membantu dalam menciptakan budaya kerja baru yang dapat mendorong karyawan untuk melahirkan inovasi-inovasi terbaru.

Jadi, transformasi sumber daya manusia adalah proses perubahan menyeluruh dalam bentuk, fungsi atau struktur organisasi baru. Transformasi sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dengan menggunakan teknologi terbaru. Dengan transformasi sumber daya manusia juga dapat membantu dalam penanganan muatan berbahaya sesuai IMDG Code peraturan menteri no 16 tahun 2021.

## **b. Penanganan Muatan Berbahaya**

Muatan berbahaya, merupakan semua jenis muatan yang memerlukan perhatian khusus karena dapat menimbulkan bahaya ledakan. Muatan berbahaya juga merupakan benda atau zat yang dapat berpotensi membahayakan kesehatan, keselamatan harta benda serta lingkungan hidup, sebagaimana tercantum dalam Internasional Maritime Dangerous Goods Code beserta perubahannya. Bentuk barang berbahaya dapat berupa: bahan cair, bahan padat, dan bahan gas.

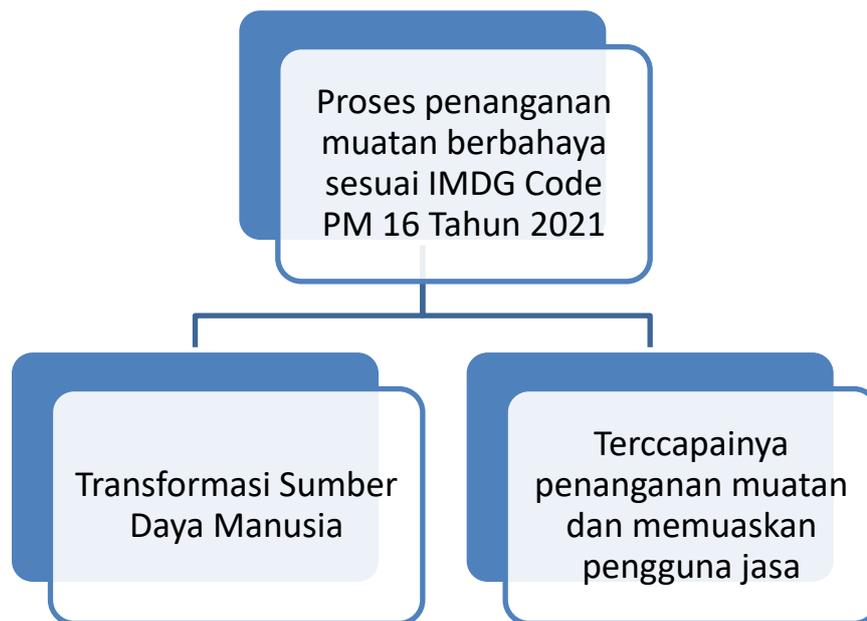
Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomer PM 16 Tahun 2021 berjudul “Tata cara Penanganan dan Pengangkutan Barang Berbahaya di Pelabuhan”. Peraturan ini mengatur tentang tata cara penanganan dan pengangkutan barang berbahaya di pelabuhan. Peraturan ini diterbitkan pada tanggal 29 April 2021 dan mulai berlaku pada tanggal 18 Mei 2021.

Badan Usaha Pelabuhan dan Unit Penyelenggara Pelabuhan wajib untuk menyediakan tempat penumpukan atau penyimpanan barang berbahaya guna menjamin keselamatan dan kelancaran arus lalu lintas barang di Pelabuhan serta bertanggung jawab terhadap penyusunan sistem dan prosedur penanganan barang berbahaya di Pelabuhan sebagai berikut:

- a. Dapat terbaca jika kemasan terendam dalam air laut, paling singkat 3 (tiga) bulan.
- b. Ditempatkan pada latar belakang berwarna kontras/ mencolok.
- c. Tidak terhalang atau tertumpuk oleh tanda lain.
- d. Ditempatkan di kedua sisi muka belakang.
- e. Bentuk tanda tertentu dan label sesuai klasifikasi dalam ketentuan IMDG Code beserta perubahannya.

Berdasarkan Pasal 13 Ayat (2), untuk setiap kemasan barang berbahaya wajib diberikan tanda tertentu serta label yang mana harus memenuhi ketentuan mudah terlihat dan terbaca.

### Bagian 1. Kerangka Pikir



### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif yang dilakukan di PT Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Jayapura. Pelaksanaan penelitian berlangsung efektif sekitar 3 (tiga) bulan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Hal – hal Yang Mendasari Perubahan Organisasi Di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura

Berdasarkan landasan teori tentang perubahan organisasi menurut Robbins dalam (Simbolon, Anisah, 2003) dalam (Sayidah, 2012), peneliti menemukan fakta penemuan yang sesuai dengan teori tersebut yaitu keorganisasian yang berlaku di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura untuk berkembang ke arah yang lebih baik lagi dalam pelayanannya. PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura mulai berubah karena dituntut harus dapat beradaptasi dengan pembaharuan PM 16 Tahun 2021 dalam menunjang operasional perusahaan.

Hal ini juga disampaikan oleh pembimbing lapangan yaitu Timo Teus Tinanda sebagai staff Operasional bahwa “Keorganisian yang ada di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura secara perlahan melakukan perkembangan seperti sumber daya manusia yang sudah melakukan proses penanganan muatan berbahaya dengan mengikuti pembaharuan PM 16 tahun 2021 yang berlaku saat ini.”(Wawancara Tanggal 28 Februari 2024).

Pendapat yang dikemukakan oleh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa keorganisasian PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura sudah mulai menerapkan proses penanganan Muatan Berbahaya.

Dalam penelitian ini juga ditemukan fakta yang tidak tercantum dalam landasan teori diatas yaitu temuan adanya beberapa hal yang mendasari perubahan organisasi, terutama dalam sumber daya manusia di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura, diantaranya:

1. Pembaharuan IMDG Code semakin menuntut perusahaan melakukan perubahan dalam hal struktur perusahaan terutama sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang ada di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura harus ditingkatkan untuk mendukung kelancaran kegiatan perusahaan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.
2. Volume sumber daya manusia yang mengelola perusahaan perlu didukung dengan sistem digital untuk memperluas jangkauan informasi dan kegiatan, sehingga selalu dapat mempertahankan layanan yang prima.
3. Saat ini sudah banyak perusahaan, khususnya disektor pelabuhan yang menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan IMDG Code PM 16 Tahun 2021.
4. Dengan alasan-alasan yang sudah disebutkan, perusahaan dirasakan perlu untuk bertransformasi sumber daya manusia dengan adanya pembaharuan IMDG Code PM 16 tahun 2021 agar dapat mempertahankan keunggulan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini juga disampaikan oleh pembimbing lapangan yaitu TimoTeus Tinanda sebagai staff operasional bahwa *“Perusahaan sedang melakukan perubahan organisasi yang didasari oleh pembaharuan IMDG Code PM 16 Tahun 2021, tugas dan tanggung jawab sumber daya manusia yang fleksibel dalam melaksanakan kegiatannya”*. (wawancara tanggal 9 Maret 2024)

#### **b. Perubahan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Di Lakukan Oleh PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura**

Berdasarkan landasan teori tentang element dasar karakter seseorang yang harus di transformasikan untuk mengembangkan hasil kerja menjadi lebih baik dan sejalan dengan definisi dari ilmu pemahaman menurut Rohida dalam (Muhardono, 2021) penelitian menemukan fakta penemuan yang sesuai dengan dua point tersebut di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura yaitu:

##### **1. Tacit Knowledge**

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan atau suatu organisasi akan membantu menyiapkan sumber daya manusia untuk berusaha memikul tanggung jawab lebih

tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya akan dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Selain itu sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aset pengelolaan yang menyangkut esistensi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang kompeten akan membantu sumber daya manusia mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya pembaharuan IMDG Code PM 16 Tahun 2021.

Dalam pengelolaan perusahaan untuk pelayanan kepada konsumen tentunya sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang kompeten tentunya sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang kompeten karena hal ini merupakan penentuan kemajuan suatu bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, akan menghantarkan perusahaan di lingkungan pelabuhan menjadi lebih baik. Sedangkan cara untuk menjaga kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia disetiap pelaku industri pelayaran di pelabuhan.

Hal ini juga disampaikan oleh pembimbing kedua yaitu Monalisa staff operasional bahwa “Sumber daya manusia di perusahaan ini memiliki tanggung jawab besar terhadap kelancaran kegiatan perusahaan, jika sumber daya manusia malas tidak berkompeten serta tidak tangguh maka perusahaan tidak akan berjalan. Dibarengi dengan sumber daya manusia yang harus siap menyesuaikan dengan perubahan yang ada”.(Wawancara Tanggal 18 Maret 2024)

Pendapat yang dikemukakan oleh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan akan berjalan dan berkembang dengan situasi yang ada maka kualitas sumber daya manusia baik dalam menyesuaikan diri, siap bersaing dan lainnya adalah suatu asset yang paling berharga bagi perusahaan.

## **2. Explicit Knowledge**

Pengembangan sumber daya manusia bagi para pelaku operasional pelayanan di perusahaan yang lebih berkualitas dengan adanya keterampilan, loyalitas kerja kepada perusahaan dan kemampuan kerja, tentunya didukung dengan pembaharuan IMDG Code PM 16 Tahun 2021 yang sudah menjadi suatu kebutuhan utama dalam operasional pelayanan di PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura. Strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia selain melalui pendidikan formal dan pengembangan keterampilan, masih terdapat

beberapa cara untuk pengembangannya, diantaranya adalah dengan adanya pembelajaran/diklat secara digital baik simulasi, webinar, video pelatihan atau lainnya.

Dengan adanya upaya pengembangan sumber daya manusia secara digital tersebut, maka perusahaan dapat menghemat biaya baik pelatihan maupun biaya perjalanannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang menciptakan nilai komperatif, dan juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif yang tidak menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot tetapi dengan menggunakan energy intelligence, creativity, dan imagination.

Sumber daya manusia harus memiliki keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi terkini diberbagai sektor, untuk hal tersebut maka diperlukan pelaksanaan suatu operation dalam peningkatan ketrampilan (up-skilling) atau pembaharuan keterampilan (re-skilling) bagi sumber daya manusia. Dan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah dengan pendidikan dan pelatihan vokasi yang sesuai dengan IMDG Code PM 16 Tahun 2021.

Hal ini juga disampaikan oleh pembimbing lapangan yaitu Timoteuss Tinanda sebagai staff operasional bahwa “Pada saat ini pelaksanaan penanganan muatan berbahaya di pelabuhan sudah memberikan gambaran bahwa kualitas sumber daya manusia yang tersedia sudah mempunyai keterampilan yang baik. Dalam perkembangan tersebut ada juga dibutuhkan pelaksanaan, pelatihan keterampilan, pembaharuan keterampilan yang dapat dijalankan atau diambil dengan pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan perkembangan”. (Wawancara 25 Maret 2024)

Pendapat yang dikemukakan oleh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan operasional perusahaan harus dengan sumber daya yang mempunyai kualitas yang baik dan mengikuti perubahan perusahaan dengan melakukan pelaksanaan, pelatihan keterampilan dan pembaharuan keterampilan yang dapat di ambil melalui pendidikan dan pelatihan vokasi.

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

- 1) Sebagai *Employee Champion* Peran dan fungsi ini diterapkan pada perusahaan untuk semua sumber daya manusia agar berorientasi pada pentingnya tingginya moral sumber daya manusia untuk berkomitmen dan berkontribusi dalam mencapai keberhasilan perusahaan.
- 2) Sebagai Agen Perubahan Perusahaan menuntut Sumber Daya Manusia untuk memiliki inisiatif dalam melakukan perubahan yang terutama berfokus pada penciptaan kinerja team, mengurangi waktu siklus dalam berinovasi dan mengimplementasikan pembaharuan IMDG Code PM 16 Tahun 2021 secara tepat.

Hal ini juga di sampaikan oleh pembimbing lapangan kedua yaitu Monalisa sebagai staff Operasional bahwa ”pimpinan perusahaan menegaskan kepada kami bahwa sumber daya manusia perusahaan harus menerapkan peran dan tugas bukan hanya dalam bidang administratif tetapi sumber daya manusia harus mempunyai orientasi pada perkembangan, komitmen dan berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan serta sebagai agen perubahan yang mempunyai inisiatif yang dapat memperlancar kegiatan perusahaan”.(Wawancara tanggal 26 Maret 2024)

Pendapat yang dikemukakan oleh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia di perusahaan harus kompeten, komitmen dan berkontribusi sebagai agen perubahan yang menciptakan keberhasilan perusahaan.

### **c. Proses Penanganan Muatan Berbahaya PT Pelni (Persero) Cabang Jayapura**

- a. Pemilik barang menghubungi atau berkoordinasi dengan petugas di PT. Pelni (Persero) cabang Jayapura untuk pengiriman mobil atau motor via kapal penumpang pada PT. Pelni (Persero) cabang Jayapura.
- b. Petugas PT. Pelni (Persero) cabang Jayapura memastikan kesiapan semua dokumen dan kendaraan yang bersangkutan lengkap dan siap untuk dilakukan pengiriman.
- c. Pemilik barang membawa kendaraan ke kantor pelni atau ke pelabuhan sebelum kapal tiba.
- d. Sebelum dilakukan pemuatan ke dalam kapal, petugas pelni mengajukan secara online “Izin Muat / Bongkar Barang Berbahaya” di dalam aplikasi INAPORTNET, dan dilakukan verifikasi oleh petugas Instansi Terkait, dalam hal ini adalah petugas KSOP Kelas III Jayapura.
- e. Setelah dilakukan verifikasi oleh petugas KSOP, maka petugas menyetujui pengajuan dan “Izin Muat / Bongkar Barang Berbahaya” terbit di aplikasi INAPORNET
- f. Setelah seluruh dokumen yang wajib sudah lengkap, maka kendaraan siap dimuat di kapal.

- g. Untuk penanganan khusus pemuatan atau pembongkaran kendaraan pada kapal penumpang, setiap petugas harus tetap memastikan bahwa kendaraan yang dimuat kedalam kapal yang memuat muatan berbahaya antara lain bahan bakar mesin harus dikosongkan, mesin mati, dan tidak ada kebocoran baik untuk oli ataupun bahan bakar lainnya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan penelitian untuk menjaga keunggulan PT Pelayaran Nasional Indonesia Persero cabang Jayapura melakukan perubahan organisasi sesuai dengan pembaharuan PM 16 Tahun 2021, harus melakukan perubahan organisasi dalam transformasi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas yang tinggi pada saat penanganan muatan berbahaya sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Saran PT Pelayaran Nasional Indonesia Persero cabang Jayapura sebagai perusahaan kjsa pelayanan harus memiliki sumber daya manusia yang menerapkan prosedur sesuai IMDG Code PM 16 Tahun 2021.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad Tanzeh, 2009. Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: Teras
- Ahmadi dan Nurdin 2021. Modul diklat Ahli kepelabuhanan: Kebijakan   Kepelabuhanan Nasional. Jakarta
- Andi Prastowo, 2010. Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian   Kualitatif. Jogjakarta: DIVA Press
- Arikunto, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta Rineka   Cipta
- Burhan, Bugin, 2007. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan   Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Putra Grafika
- Danim, Saragih, Meringkid, Rumawas, 2016. Transformasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanidi. 2007. Metode Penelitian dan teori Malang; UPT.
- I Made Wirathna, 2006. Pedoman Penulisan usulan Penelitian Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Margono, 2004. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Miles, Huberman, 1992. Analisa Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia Moleong, 2006. Keabsahan Data. Bandung: Remaja Rusda Karya

- Nawawi, 2012. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurdiyantara, 2010. Penilaian Pembelajaran Bahasa. Yogyakarta: BPF
- Robbins, S, 2008. Perilaku Organisasi. Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Sason, 2012. Manajemen Pelabuhan Dan Realisasi Ekspor Impor. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sayidah, Lary E Griner, 2012. Perubahan Organisasi Dalam Analisis Diskursus. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika 2 (1), 2012. Ejournal.undiksha.ac.id
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiono, Ilham Pratama, 2012. Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik, 7 (2) 2021. Journal.itltrisakti.ac.id
- Simbolon, Anisah, 2010. Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Dan Lelang Banjarmasin). Jurnal Wawasan Manajemen Vol 1 Nomor 1
- Subagyo, 1997. Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta
- V. Wiratna, Sujarweni, 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Zahiruddin, 2021. Proses Pengaturan Container FCL Dalam Memperlancar Delivery Di PT Nilam Port Terminal Indonesia Surabaya, Proposal Penelitian
- Zainal Arifin, 2012. Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru. Bandung: remaja Rosda Karya