

ABSTRAK

Universitas Airlangga
Fakultas Psikologi
Program Studi Magister Profesi Psikologi
Mayoring Psikologi Industri dan Organisasi

Aderia Dona Warsiki (090315183M) Panduan *Coaching* Bagi Pimpinan Unit Kerja Dalam Membentuk Sikap dan Etika Kerja Positif Pada Tenaga Kerja Organik Fungsional Di Divisi Kapal Niaga PT.PAL INDONESIA (Persero)

x + 84 halaman, 5 lampiran

Tugas akhir ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan produktivitas kerja pada Tenaga Kerja Organik Fungsional di Divisi Kapal Niaga PT.PAL INDONESIA (Persero), ditunjang dengan data bahwa utilitas penggunaan Jam Orang (JO) pada departemen *Hull Construction* dan *Outfitting* sebagai tenaga fungsional di lapangan belum mencapai nilai efektif yang diharapkan sebesar 87,50%.

Merujuk pada teori produktivitas dari Ravianto,J (1996) dan data di lapangan, menunjukkan bahwa belum tercapainya produktivitas kerja Di Divisi Kapal Niaga dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu disiplin, sikap dan etika kerja, ketrampilan, kesehatan, manajemen, serta sarana produksi. Permasalahan produktivitas yang terkait dengan sistem organisasi (seperti masalah kesehatan, sarana produksi dan manajemen) penanganannya telah ditunjang dengan beragam peraturan dan kebijakan yang telah disusun oleh organisasi. Namun pelaksanaannya lebih dominan pada dimensi yang bersifat teknis, kurang menyentuh dimensi psikologis individu. Dengan demikian upaya meningkatkan produktivitas lebih difokuskan pada pengembangan dimensi psikologis individu yang mendasari permasalahan produktivitas pada tenaga kerja organik fungsional, yaitu melalui pembentukan sikap dan etika kerja positif.

Pembentukan sikap dan etika kerja positif yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja diarahkan pada upaya pengembangan dimensi psikologis dengan tetap berpedoman pada aspek-aspek yang diutamakan dalam PRODIS 10 (Program Kedisiplinan 10) Divisi Kapal Niaga, yaitu tercermin pada sikap dan etika kerja yang merujuk pada sikap mental produktif yang selalu mencari dan melaksanakan perbaikan cara kerja, meliputi : (1) perbaikan cara kerja; (2) menggunakan waktu secara tepat; (3) patuh terhadap aturan kerja; (4) patuh terhadap petunjuk atasan; (5) pengambilan keputusan secara tepat; (6) kemandirian; (7) tanggung jawab. Kepala bengkel sebagai pimpinan unit kerja merupakan ujung tombak pelaksanaan program ini. Intervensi dalam membentuk sikap dan etika kerja positif dilakukan dengan menggunakan metode *coaching* Tahapan langkah-langkah kegiatan meliputi (1) observasi dan analisis gejala, (2) mengemukakan permasalahan, (3) mendiskusikan penyebab-penyebab masalah, (4) mendiskusikan solusi, (5) menyepakati tindakan yang akan diambil, (6) follow up atas sesi *coaching*

Agar *coaching* ini berjalan secara maksimal, disarankan memberikan dukungan dengan mempersiapkan ketrampilan membina dari kepala bengkel melalui pelatihan.

Daftar Pustaka, 21 (1996-2005)