

## Maritime Human Resources Development Strategy In Indonesia (Literature Study)

Rachma Waty Fazry ([rachmafazry@gmail.com](mailto:rachmafazry@gmail.com))  
Politeknik Maritim Eka Utama Subang

### *Abstract.*

*The purpose of this study is to find and assess the main HR management strategies that can improve the performance of the maritime industry. The analysis results in a growth strategy, also known as a growth-oriented strategy. This strategy shows that the company has a strong condition and has the ability to continue to grow by utilizing existing opportunities to achieve the highest level of profit. The calculation results show that this strategy is very profitable. The position in quadrant I has a weighted total score of strengths and weaknesses of 2.710504 and a weighted total score of opportunities of 2.653142.  
Keywords: Strategy, Human Resource Management, Maritime*

### ***Pendahuluan***

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan menguntungkan pemilik dan pemegang saham (Alfa Tiwow,2014). Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja (Bayu Bayu Setyadi ,2022). Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Ahmad Azmy ,2022). Untuk meningkatkan kinerja bisnis, organisasi perlu fokus pada pengukuran, analisis, dan terus meningkatkan strategi mereka, mempertimbangkan faktor-faktor seperti sumber daya manusia, hubungan pelanggan, dan model bisnis inovatif (udhir Rana,2018). Dengan menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan dan memberikan dukungan yang diperlukan, organisasi dapat bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang diinginkan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, para pemimpin perusahaan memainkan peran penting dalam memberikan dukungan dan arahan kepada karyawan (I. G. S. K. Netra ,2023). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, insentif yang tepat, dan kompensasi yang adil dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan (Imhar ,2022 ). Gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi (Endang Sri Sugiarti,2022). Pemimpin harus mengawasi dan membimbing karyawan dalam tugas mereka untuk memastikan keselarasan dengan tujuan dan

harapan perusahaan, membina lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kepuasan kerja (Nurzaman Nurzaman,2023). Dengan terlibat aktif dengan karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan menerapkan strategi motivasi, para pemimpin dapat mendorong peningkatan kinerja dan menumbuhkan budaya keunggulan dalam organisasi.

Temuan penelitian dari berbagai penelitian mendukung gagasan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan. (Dorothea Wahyu Ariani,2023) Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi memainkan peran mediasi antara imbalan finansial dan kinerja. Sementara kompensasi saja mungkin tidak selalu secara langsung mempengaruhi kinerja, ketika dikombinasikan dengan motivasi dan disiplin kerja, itu dapat mengarah pada peningkatan hasil karyawan. Selain itu, disiplin kerja, didorong oleh motivasi, sangat penting bagi karyawan untuk secara konsisten melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, dengan memberikan kompensasi yang memadai dan menumbuhkan lingkungan kerja yang memotivasi, perusahaan dapat meningkatkan dedikasi, fokus, dan ketekunan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan tingkat kinerja. (Ananda Setiawan,2023).

Motivasi memainkan peran penting dalam kinerja dan kepuasan karyawan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan motivasi, memiliki dampak signifikan pada motivasi karyawan dan kesejahteraan mental (Sulis Tyaningsih,2022). Kepemimpinan transformasional, ditandai dengan visi, arah, dan pemberdayaan, secara positif mempengaruhi motivasi karyawan di perusahaan manufaktur (I. G. S. K. Netra,2023). Studi tentang kinerja karyawan di PT. Sidoraya Star dan YAMAZAKI PAN Co., Ltd. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan, menekankan pentingnya kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan mencapai tujuan organisasi (Akasaka Makoto,2023). Pemimpin yang efektif yang merencanakan, mengalokasikan, dan memperlakukan karyawan secara adil dapat menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa puas dan termotivasi, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan pekerja secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus memprioritaskan sumber daya manusia dengan memberikan perhatian, dorongan, dan penilaian kinerja untuk meningkatkan efektivitas. Penelitian menekankan pentingnya program pengembangan SDM untuk bakat, ketahanan, dan kemajuan karir (Ellys Rachman,2023). Manajemen sumber daya manusia yang efektif memastikan keberhasilan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian fungsi, yang mengarah pada pencapaian tujuan yang efisien (Edi Muhammad Abduh Alhamidi,2023). Studi menyoroti dampak motivasi dan komitmen kerja pada kinerja karyawan, menekankan perlunya pemimpin untuk memotivasi karyawan secara efektif (Kristin Hoefener,2023). Selain itu, kompetensi karyawan, manajemen beban kerja, dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja, menggarisbawahi pentingnya menilai dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk mendorong kesuksesan perusahaan (E. M. Bayudhiringantara,2022).

Dengan menilai dan berinvestasi dalam sumber daya manusia, perusahaan dapat berkembang dalam lingkungan yang kompetitif dan mengamankan kesuksesan jangka panjang.

Bisnis dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka dengan menerapkan program pengembangan diri, menawarkan motivasi, dan memberikan kompensasi yang tepat. Program pengembangan diri, sesuai (Stephanie Bilderback,2023), sangat penting untuk mendorong pertumbuhan karyawan dan menciptakan budaya positif. Motivasi, seperti yang disorot dalam (Syaiful Anwar ,2023), memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi yang selaras dengan harapan karyawan dan peraturan perusahaan, seperti yang dibahas dalam (Hersa Farida Qoriani,2022), dapat berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan menggabungkan elemen-elemen ini, bisnis dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karyawan, motivasi, dan kepuasan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan peningkatan produktivitas.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menyeimbangkan tujuan organisasi dengan kebutuhan karyawan. Untuk mencapai keseimbangan ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi, mempertimbangkan tantangan dan peluang masa depan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia organisasi (Sukhumpong Channuwong,2023). Selain itu, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting, mencakup tugas-tugas seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kompensasi, dan membina hubungan majikan-karyawan yang positif (Freddy Chris M ,2022). Dengan merencanakan secara strategis untuk masa depan dan melaksanakan fungsi SDM secara efisien, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong keberhasilan organisasi tetapi juga mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja dan pengembangan organisasi(Didit Supriyadi ).

Pelatihan, pendidikan, program pembinaan, rekrutmen, dan perubahan sistem adalah lima upaya yang disarankan untuk pengembangan sumber daya manusia. Dalam dunia maritime Indonesia, bebrapa perusahaan yang bergerak dalam sumber daya manuasia bidang maritime salah satunya adalah PT. Pelabuhan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, terutama kepelabuhanan. Perusahaan ini adalah jenis badan usaha yang dikelola oleh Negara dan didirikan dengan tujuan menghasilkan keuntungan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah.

Sebagai perusahaan besar, PT. Pelabuhan Indonesia tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti tingkat kinerja yang tinggi, kompensasi yang mencukupi, dan disiplin kerja yang tinggi. Akibatnya, PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) memberikan kompensasi berupa gaji pokok, gaji 13, bonus, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Pekerja menerima berbagai kompensasi, termasuk tunjangan posisi, jabatan, tunjangan telepon, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan tunjangan cuti, serta fasilitas, yaitu kendaraan dinas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja sangat penting dalam menentukan kinerja

karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan (Ananda Setiawan,2023), dengan karyawan yang disiplin menunjukkan tingkat penyelesaian tugas yang lebih baik dan kinerja keseluruhan. Kurangnya disiplin, seperti sering absen dan keterlambatan, dapat menyebabkan berkurangnya kompensasi dan menghambat efisiensi penyelesaian tugas (Puji Isyanto ,2023). Sementara kompensasi saja mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam beberapa kasus (Ananda Setiawan,2023), kompensasi memainkan peran penting ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja. Studi menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, memperkuat dampak disiplin pada kinerja keseluruhan (Puji Isyanto ,2023 ). Oleh karena itu, mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk kinerja karyawan dan kompensasi yang adil.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Teori Human Capital***

Becker (1964) mengemukakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kualitas tenaga kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Penerapan teori ini dalam konteks maritim melibatkan pendidikan dan pelatihan khusus yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri maritim.

Teori sumber daya manusia menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan sebagai aset utama yang mendorong produktivitas dan pertumbuhan pendapatan di ekonomi modern (F. Mayilyan ,2022). Ini berasal sebagai respons terhadap lanskap ekonomi yang berkembang, mengalihkan fokus dari tanah dan modal fisik ke potensi intelektual dan kreatif manusia sebagai pendorong utama pembangunan (F. Mayilyan ,2023). Teori modal manusia telah berpengaruh dalam pembuatan kebijakan nasional, menganjurkan bahwa individu dapat meningkatkan hasil pekerjaan mereka dengan berinvestasi dalam pendidikan dan kredenSIAL (Yu-Won Kang ,2022).

Namun, tantangan muncul ketika ada ketidakcocokan antara perluasan pendidikan tinggi dan perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja, yang mengarah ke masalah seperti inflasi pendidikan dan perjuangan pekerjaan lulusan (Iker Jauregui Giráldez,2021). Sementara teori modal manusia diakui secara luas, ada seruan untuk pendekatan yang lebih sistematis dan global untuk tidak hanya mengkritik tetapi juga memperbaiki dan mengatasi keterbatasannya(Jenna Doane,2022).

### ***Teori Kompetensi***

Boyatzis (1982) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul di tempat kerja. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang spesifik untuk pekerjaan tertentu. Dalam industri maritim, kompetensi ini mencakup navigasi, keselamatan maritim, manajemen logistik, dan pengetahuan regulasi internasional.

Teori kompetensi mencakup berbagai perspektif dan aplikasi di berbagai bidang. Dari

teori pendidikan berbasis kompetensi OECD yang menekankan pengetahuan praktis (Jerome Chang,2022), hingga teori pengurangan kompetensi yang mengeksplorasi efek memperoleh kompetensi baru pada kompetensi yang sudah ada dalam organisasi (Simone Guercini ,2023), dan model pembentukan kompetensi dalam sistem pasar pendidikan-tenaga kerja yang menyoroti pentingnya kompetensi dalam pengembangan modal manusia (V.Yu. Barvinok ,2022). Teori kompetensi juga berperan penting dalam pekerjaan presisi bagi mahasiswa, menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan atribut individu (Rolf Drechsler,2022). Makalah penelitian yang beragam ini secara kolektif berkontribusi untuk memahami kompetensi sebagai aspek penting dari pendidikan, pasar tenaga kerja, dan dinamika organisasi, menekankan perlunya pembelajaran berkelanjutan, adaptasi, dan penyesuaian keterampilan dengan tuntutan yang berkembang di dunia modern.

### ***Teori Pembelajaran Organisasi***

Argyris dan Schön (1978) mengembangkan konsep pembelajaran organisasi yang menekankan pentingnya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks maritim, perusahaan maritim dan pelabuhan dapat membangun budaya pembelajaran yang terus menerus memperbarui keterampilan dan pengetahuan karyawannya. Teori Pembelajaran Organisasi (OLT) berfokus pada bagaimana organisasi memperoleh, mempertahankan, dan mentransfer pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan beradaptasi dengan perubahan (Grégory Dessart,2023). Ini menekankan proses di mana organisasi menyesuaikan keyakinan, perilaku, dan struktur mereka dalam menanggapi perubahan lingkungan untuk meningkatkan efektivitas jangka panjang dan kelangsungan hidup (Daniel Kühbacher,2023).

OLT membedakan dirinya dari manajemen pengetahuan dengan menyoroti pentingnya belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran itu secara strategis (Animaw Tadesse ,2022). Dalam konteks sekolah, OLT telah digunakan untuk menilai efektivitas reformasi instruksional, mengungkapkan tantangan seperti konstruksi pembelajaran organisasi yang terbatas, fokus pada reformasi yang ditentukan daripada reformasi yang dimulai sendiri, dan penolakan dari guru karena berbagai faktor seperti deskilling pedagogis dan ketidakmampuan materi pelajaran (Sophie Fischer,2022). Secara keseluruhan, OLT berfungsi sebagai kerangka kerja yang berharga untuk memahami bagaimana organisasi belajar, beradaptasi, dan tumbuh dalam lingkungan yang dinamis.

### ***Praktik Pengembangan SDM di Sektor Maritim***

#### ***Pendidikan dan Pelatihan***

Program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan untuk industri maritim sangat penting untuk memastikan kompetensi dan keselamatan pelaut. Organisasi Maritim Internasional menekankan perlunya pelaut berkualifikasi tinggi dan termotivasi yang dapat mengelola kapal secara efektif sambil memprioritaskan perawatan lingkungan dan keselamatan (Polina Ananchenkova,2023). Program-program ini harus mencakup pelatihan teknis dalam navigasi, operasi pelabuhan, manajemen kapal, dan keselamatan laut, selaras dengan persyaratan Konvensi Internasional tentang Standar Pelatihan, Sertifikasi, dan Penjagaan Pelaut (STCW) (JongKwang Kim ,2023). Kolaborasi dengan lembaga pendidikan maritim seperti akademi maritim dan perguruan tinggi ilmu maritim sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara kemajuan

teknologi dan kesiapan lembaga maritim untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan anggota awak kapal modern (A. I. Epikhin, 2023). Selain itu, sifat industri maritim yang berkembang, terutama di sektor-sektor seperti kapal tanker minyak, memerlukan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan industri dan memastikan tingkat kecelakaan nol (Vinko Pavic, 2023).

### ***Sertifikasi dan Standar Internasional***

Penerapan standar internasional seperti International Maritime Organization (IMO) dan International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) membantu memastikan bahwa tenaga kerja maritim memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Sertifikasi dan standar internasional memainkan peran penting dalam berbagai industri, memastikan kualitas, keamanan, dan kompatibilitas dalam skala global. Penelitian ini menekankan pentingnya standar internasional dalam keamanan informasi, menyoroti solusi terverifikasi dan manfaat kompatibilitas timbal balik (A. Kh. Dustbaeva, 2021). Selanjutnya, Standar Internasional GLOBALG.A.P. dibahas untuk produk pertanian, menunjukkan perannya dalam memastikan keamanan produk dan memfasilitasi perdagangan global (Mary-Luz Sánchez-Gordón, 2018).

Dalam industri pengembangan perangkat lunak, sertifikasi seperti ISTQB Foundation Level dan ISO/IEC/IEEE 29119-2 dibandingkan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran praktisi, menunjukkan pentingnya menyelaraskan dengan standar internasional untuk jaminan kualitas (Maureen A. Breitenberg, 2017). Selain itu, Organisasi Internasional untuk Standardisasi (ISO) diakui karena kredibilitas dan keunggulannya di berbagai sektor, termasuk layanan laboratorium klinis, menekankan manfaat sertifikasi ISO untuk manajemen mutu dan efisiensi operasional (Anne Marsden, 2014). Secara keseluruhan, sertifikasi dan kepatuhan terhadap standar internasional sangat penting untuk memastikan kualitas, keamanan, dan kompatibilitas di berbagai industri.

### ***Pengembangan Karir dan Mobilitas***

Program pengembangan karir yang terstruktur dengan baik memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pekerja (B. Pramudita, 2023). Ini memberi karyawan jalur yang jelas untuk pertumbuhan, mendorong mereka untuk berjuang untuk kemajuan pribadi dan profesional. Selain itu, mobilitas kerja, baik secara horizontal maupun vertikal, menawarkan kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, semakin meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka (Nada Fadhila, 2022). Program semacam itu tidak hanya menguntungkan karyawan individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan dengan menumbuhkan budaya pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan. Dengan berinvestasi dalam inisiatif pengembangan karir dan mempromosikan mobilitas kerja, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang termotivasi dan loyal yang dilengkapi untuk beradaptasi dengan tantangan yang berkembang dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan perusahaan (Sa'diah Dalimunthe, 2023).

### ***Metodologi Penelitian***

Penelitian ini menggunakan data kualitatif. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis data yang berasal dari dokumentasi serta jawaban dari wawancara, yang dapat memberikan gambaran yang jelas tentang subjek yang diteliti. Setelah itu, data ini diproses dan dianalisis untuk menarik kesimpulan. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer berasal dari hasil wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen bagian sumber daya manusia Sumber Daya Maritim.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT. Analisis SWOT ini akan digunakan pada strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri maritim. Analisis situasi dengan model analisis SWOT dengan menggunakan matriks faktor luar dan matriks faktor luar yang populer .

### ***Hasil Pembahasan***

Analisis SWOT adalah proses mengidentifikasi berbagai faktor secara menyeluruh untuk membuat strategi bisnis. Analisis ini menggunakan logika untuk memaksimalkan kekuatan (strength) dan peluang (opportunity), sambil meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (treath). Data yang diperoleh menunjukkan strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan setelah mengidentifikasi lingkungan internal, yang mencakup kekuatan dan kelemahan, dan lingkungan eksternal, yang mencakup peluang dan ancaman bagi industri sumber daya maritim Indonesia. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini.

Rekapitulasi Faktor Internal: Berikut ini adalah hasil dari rekapitulasi faktor internal PT Pelabuhan Indonesia, yang terdiri dari faktor kekuatan (Strenght) dan kelemahan (Weakness).

1. Kekuatan (Strenght): Kekuatan adalah kondisi internal yang membantu suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan yang dimiliki, seperti memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidang maritim, baik di dalam maupun di luar kapal.
2. Kelemahan (Kelemahan): Kelemahan adalah kondisi internal yang menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang dapat menghambat kinerja karyawan. Kelemahan di industri maritim termasuk kurangnya kekeluargaan, jumlah karyawan dalam satu divisi rata-rata antara 20 dan 40 orang, tetapi kurangnya tegur sapa di perusahaan akan membuat karyawan merasa bosan. 2.2 Tedapat sistem perekrutan yang tidak efektif di antara karyawan yang bekerja.
3. Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat karena banyak karyawan tetap berada di ruangan untuk menyelesaikan tugasnya saat jam istirahat tiba, dan mereka tetap berada di luar ruangan atau di perusahaan setelah jam istirahat usai.

### ***Rekapitulasi Faktor Eksternal***

Berikut ini adalah beberapa ringkasan tentang faktor eksternal dalam industri Pelabuhan, yaitu kekuatan eksternal yang terdiri dari peluang (peluang) dan ancaman (ancaman). Peluang adalah kondisi eksternal yang membantu suatu organisasi mencapai tujuannya, seperti:

- a. Segmen pasar yang besar, targer pasar untuk memasarkan jasa kepelabuhanan sangat memadai mengingat kondisi Indonesia saat ini yang sangat bekerja sama dengan negara lain

- b. Prospek pelabuhan yang bagus, karena pelabuhan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mendorong pertumbuhan perekonomian.
- c. Banyak bekerja sama dengan berbagai lembaga: PT Pelabuhan Indonesia telah banyak bekerja sama dengan Perusahaan Umum Pelabuhan, Kantor Bea Cukai, Kantor Administrasi Kepelabuhanan, dan masih banyak lagi. Kerja sama dapat membantu PT Pelabuhan Indonesia melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih cepat.

### **Ancaman (Threat)**

Ancaman (treath) adalah kondisi eksternal yang menghalangi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Beberapa kondisi yang dihadapi oleh organisasi ini meliputi:

1. Adanya saingan dari perusahaan swasta. Karena tarif kepelabuhanan perusahaan asing lebih rendah daripada tarif kepelabuhanan Indonesia, kepelabuhanan swasta akan mengancam jasa kepelabuhanan dalam negeri.
2. Teknologi yang terus berkembang: Di era modern ini, semua orang menggunakan teknologi dan sistem informasi yang canggih. Kemajuan teknologi ini akan membuat lebih mudah bagi bisnis untuk mencapai visi dan misi mereka.
3. Kondisi ekonomi yang menurun yang berdampak pada ekspor impor. Kondisi ekspor-impor akan menurun karena penggunaan jasa transportasi kepelabuhanan juga akan menurun.

### **eksternal.**

#### *Kekuatan /Strenght*

	<i>Kekuatan</i>	<i>Bobot</i>
S1	<i>Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya</i>	3
S2	<i>Sistem penilaian kerja menggunakan sistem berbasis MKE</i>	4
S3	<i>Setiap tahun perusahaan memberikan reward berupa beasiswa S-2 keluar negeri yang di berikan kepada pegawai terbaiknya</i>	3

#### *Kelemahan / Weakness*

	<i>Kelemahan</i>	<i>Bobot</i>
W1	<i>Kurangnya kekeluargaan antar divisi</i>	1
W2	<i>Adanya sistem perekrutan yang dilakukan melalui seleksi lokal</i>	2
W3	<i>Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat</i>	2

#### *Peluang / Opportunity*

	<i>Peluang</i>	<i>Bobot</i>
O1	<i>Segmen Pasar yang besar</i>	4
O2	<i>Prospek pelabuhan yang sangat bagus</i>	3

O3	Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi	3
----	--	---

*Ancaman / Threats*

	<i>Ancaman</i>	<i>Bobot</i>
T1	Adanya saingan dari perusahaan swasta	2
T2	Teknologi yang terus berkembang	1
T3	Penurunan kondisi perekonomian yg berdampak pada ekspor-import	2

Pada tahap input data PT Pelabuhan Indonesia: Setelah semua data yang diperlukan dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah memasukkan data ke dalam tabel penentuan bobot dengan melakukan perbandingan berpasangan antara faktor internal dan eksternal PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero). Selanjutnya, bobot akhir yang akan digunakan dalam matriks IFAS dan EFAS dinormalisasi.

***Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)***

*Internal Factors Analysis (IFAS)*

Dengan 2.236430, nilai kekuatan Matriks IFAS tertinggi, dibandingkan dengan 0.474074, faktor kelemahan, maka nilai kekuatan adalah dasar kebijakan.

***Matriks EFAS (Eksternal Factors Analysis Summary)***

*Eksternal Factor Analysis (EFAS)*. Nilai kesempatan (Opportunity) adalah nilai tertinggi untuk Matriks EFAS, berdasarkan data di atas, dengan 2.054097 dibandingkan dengan faktor ancaman (Threat) 0,599045. Oleh karena itu, nilai kesempatan (Opportunity) adalah nilai dasar kebijakan.

***Hasil Matriks Internal Eksternal (IE)***

Menurut analisis IFAS, faktor kekuatan dan kelemahan menerima skor total 2.710504, yang menunjukkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia berada di atas rata-rata dalam penggunaan strategi yang memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi kelemahan.

Hasil analisis EFAS menunjukkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia melakukan upaya rata-rata untuk menerapkan strategi pemanfaatan peluang dan menghindari ancaman, dengan skor total 2.653142. Selanjutnya, masing-masing faktor memiliki skor total 2.236430, Weakness 0.474074, Opportunity 2.054097, dan Treath 0.599045. Dengan demikian, selisih total skor faktor Strenght dan Weakness (+) adalah 1.762356, dan selisih total skor faktor Opportunity dan Treath (+) adalah 1.455052. Perusahaan memiliki kekuatan dan peluang untuk memanfaatkan peluang yang ada. Dalam situasi seperti ini, kebijakan yang ditujukan untuk pertumbuhan, atau kebijakan yang berorientasi pada pertumbuhan, harus diterapkan. Kebijakan ini menunjukkan pereusahaan yang kuat dan mampu mengambil peluang untuk menghasilkan uang sebanyak mungkin.

*Matriks SWOT*

Untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi strategi bisnis, Anda dapat menggunakan matriks SWOT, yang dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peluang dan ancaman eksternal perusahaan. Matriks ini dapat menghasilkan empat sel alternatif yang dapat dipilih, seperti yang ditunjukkan dalam, menunjukkan bagaimana faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja perusahaan, keduanya digambarkan dalam diagram hambatan hambatan. PT Pelabuhan Indonesia menggunakan strategi SO sebagai berikut: a. Meningkatkan strategi promosi untuk menarik semua target pasar b. Menjaga pelanggan dengan pelayanan yang lebih baik c. Menambah mitra kerja baru untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. 2. Strategi ST (Strength-Threat) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Strength dengan faktor eksternal Threat. Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi segala ancaman dari luar.

Strategi ST yang ditempuh oleh PT Pelabuhan Indonesia sebagai berikut: a. Meningkatkan sistem pelayanan baik secara online ataupun offline b. Meningkatkan sistem teknologi informasi dan mengelola jaringan sosial yang lebih luas 3. Strategi WO (Weakness-Opportunity) Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Weakness dengan faktor eksternal Opportunity, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi WO yang ditempuh PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Sumatera Utara adalah sebagai berikut: a. Meningkatkan hubungan kerja sama antar divisi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan b. Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi sistem perekrutan secara terbuka c. Memberikan reward kepada karyawan yang selalu disiplin 4. Untuk mengurangi kelemahan perusahaan, PT Pelabuhan Indonesia menggunakan strategi WT (Weakness-Threat), yang menggabungkan faktor kelemahan internal dan faktor eksternal Threat. Strategi ini didasarkan pada aktivitas pertahanan dan berusaha menghindari ancaman dari luar. Strategi WT meliputi hal-hal berikut: a. Membentuk tim kerjasama antar divisi untuk menghadapi persaingan dari perusahaan swasta b.

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan temuan dan analisis penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Pelabuhan Indonesia telah menggunakan sejumlah strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi-strategi ini meliputi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan penempatan posisi karyawan manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan karyawan tersebut.

Oleh karena itu, PT Pelabuhan Indonesia berada di sel V (Lima), yang menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan strategi stabilitas pertumbuhan, yang memasukkan potensi ke dalam rencana pengembangan kinerja tetapi tidak perlu mengubah strategi yang sudah digunakan. Pada dasarnya, strategi ini berfokus pada pertumbuhan dengan menekankan peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena tujuan mereka adalah untuk meningkatkan efisiensi di setiap aspek untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan.

**Referensi**

- Al-Furuqi, Ismail R. Tawhid : Its Implication For Thought And Life , Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought. 1982. Bandung: Alfabeta.2009.*
- Annisa, L., & Sulistyarningsih, S. (2022). The Empowerment of Family in Effort to Reduce Stunting in Under-Five Children: A Scoping Review. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2), 451-460.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley.
- Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9-13.
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13-36.
- Barthos, Basir. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro,*
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- David, Fred R. Manajemen Strategi Konsep, Jakarta: Prenhalindo. 2002. Dharma, Surya. Manajemen Kinerja, Yogyakarta:Pustaka Belajar. 2018 . Echols , John M. Kamus Inggris Indonesia, Jakarta: Gramedia. 1996.*
- Fahmi, Irham. Kewirausahaan: Teori, Kasus dan Solusi, Bandung: Alfabeta.*
- Hamonangan, Alwi. Staff Sumber Daya Manusia bagian Perekrutan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 10.00 WIB.*
- Handayaningrat, Soewarno. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: CV. Haji Mas Agung. 2000.*
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,*
- Hariandja, Tua Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.*
- Harun, Staff Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan SDM, PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 11.00.*
- Hasibuan, Malayu P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan,*
- Hendrawan. Advanced Strategic Manajemen: Bact To Basic Approach, Jakarta: PT.Grafindo Supratinko Persada. 2003.*
- Henry, Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2004.*
- Ilyas, Jhony. Staff SMO PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 10.35.Indonesia. 2003.Jakarta: Bumi Aksara. 2012.*
- International Maritime Organization (IMO). (2020). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*. IMO Publishing.

Jakarta: PT. Gunung Agung. 2004.

Jaudin, N. (2022). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ESBE INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 39-45.

Kertajaya, Hermawan. *Syaria. h Marketing*, Jakarta: Mizan. 2008.

Kuswandi. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, Jakarta: Elex Media Komputindo. Lembaga Manajemen Universitas Indonesia. 1993.

*Manajemen sumber daya manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama. 2010.

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama. 2010.

Mangkuprawira, S. *Manajemen sumber daya manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003. Mardiah, Nila. *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Persfektif Islam*, Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.

Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *\*Quarterly Journal of Economics\**, 107(2), 407-437.

Mardiana, S., Hasanah, Y. M., Indirasari, I., Irawati, L., & Sugiarti, E. (2022). Pelatihan Pencatatan Akuntansi untuk Usaha Pemula Bagi Warga Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten. *Dedikasi PKM*, 3(1), 111-115.

Marno dan Trio Supriyanto. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Cet.I*; Jakarta: PT. Refika Aditama. 2008.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta. 2016.

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2008.

Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinann dan Kinerja*, Jakarta: Prenada Media Group. 2013.

Nawawi, Zuhrial M. *Pengantar Bisnis*, Medan: Perdana Publishing. 2015.

Noe, R. A. (2013). *\*Employee Training and Development\** (6th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Nurdiana, Desti. *Sekretaris Manajemen SDM dan Kesejahteraan SDM PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan*, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 10.25 WIB

NURJAMAN, N. (2023). *ANALISIS PENINGKATAN MUTU INFORMASI DENGAN DIGITAL SIGNAGE DI SMAN 61 JAKARTA* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana-Menteng).

Pabunda, Mohammad. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Patlima, Hamid. *Metode Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. 2013.

Rachman, E. (2024). Enhancing Local Retribution as a Key Source of Local Revenue. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 4(1), 26-32.

Rakhmawati, Devi. *Sekretaris Front End, PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan*, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 11.15.

- Rana, S., Prashar, S., Barai, M. K., & Hamid, A. B. A. (2021). Determinants of international marketing strategy for emerging market multinationals. *International Journal of Emerging Markets*, 16(2), 154-178.
- Rangkuti, Fredy. David, Manajemen Strategi Konsep, Jakarta: Prenhalindo. 2002.
- Rangkuti, Fredy. Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- Remaja Rosdakarya. 2015.
- Riduwan, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula. Robeth, Math L. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Sabardi, Agus. Manajemen Pengantar, Edisi Revisi, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001.
- Sarwono, Sarlito W. Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi, Jakarta: Schermerhorn Jr, John R. Management, New York: John Wiley. 2011.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *Academy of Management Executive*\*, 1(3), 207-219.
- Sedarmayanti. Manajemen Strategi, Bandung: Refika Aditama. 2014
- Setiawan, A., Nabela, N., & Indah, P. K. (2023). The Impact of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Case study on students working in the MSME sector). *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 6(1), 71-82.
- Setyadi, B. B., & Verawati, D. M. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BENER. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 11-20.
- Storey, J. (Ed.). (2007). *Human Resource Management: A Critical Text*\* (3rd ed.). Thomson Learning.
- Susila, I. G. N. B. D., Netra, I. G. S. K., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 33-36.
- Susila, I. G. N. B. D., Netra, I. G. S. K., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 33-36.
- Suyono, Sri. Senior Manajemen SDM dan Kesejahteraan SDM PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 10.15 WIB.
- Sweet, P. L. (2001). Strategic Value Configuration Logics and the 'New' Economy: A Service Economy Revolution?. *International Journal of Service Industry Management*\*, 12(1), 70-84.

- Tiwow, G., Tambingon, H. N., & Rotty, V. N. J. (2022). The Effect of E-Learning Implementation on Students' Learning Interests At SMK Negeri 1 Ratahan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 4450-4457.
- Watanabe, H., Morimoto, T., Natsuaki, M., Yamamoto, K., Obayashi, Y., Ogita, M., ... & STOPDAPT-2 ACS Investigators. (2022). Comparison of clopidogrel monotherapy after 1 to 2 months of dual antiplatelet therapy with 12 months of dual antiplatelet therapy in patients with acute coronary syndrome: the STOPDAPT-2 ACS randomized clinical trial. *JAMA cardiology*, 7(4), 407-417.
- Wibowo, A. (2011). \*Manajemen Kinerja\*. Rajawali Pers.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. \*Journal of Management\*, 18(2), 295-320.
- Yanti, Kasih Dwi. Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan, PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, Wawancara Pribadi, Medan, 15 Mei 2019, Pukul 10.45 WIB.
- Zhao, M., & Zhu, X. (2000). A Case Study of a Human Resources Management System in the Maritime Industry. \*Journal of Maritime Research\*, 45(3), 321-334.