

Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

M. Taufik Hasibuan¹, Amansyah², Sri Sudiarti³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: mhdtaufikhasbers@gmail.com¹, amansyah1716@gmail.com²,
srisudiarti@uinsu.ac.id³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya dalam proses peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan hasil penelitian, proses pelatihan akan dilakukan setelah hasil evaluasi kinerja yang rutin dilaksanakan keluar. Strategi yang dilakukan untuk pelatihan kerja dengan cara *on the job* dan *off the job*. Juga merekomendasikan karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kerja diluar lembaga. PT. Pelindo juga melaksanakan pengembangan pengetahuan karyawan dengan membuat program beasiswa untuk Kuliah baik diluar maupun didalam negeri yang bertujuan untuk mensupport karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi *Leader* dimasa yang akan datang. Adapun pengembangan kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan, setiap pemimpin divisi dan pemimpin departemen mempunyai kebijakan untuk memberikan arahan dan motivasi kepada setiap karyawan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menghasilkan karyawan yang mempunyai banyak inovasi yang bisa menguntungkan perusahaan.

Kata Kunci: Strategi, Kinerja, Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to find out how the efforts in the process of improving employee performance were carried out by Regional 1 PT. Port of Indonesia (Persero). The method used in this study is a descriptive method, using a qualitative approach based on research results, the training process will be carried out after the results of routine performance evaluations are carried out. The strategy for job training is on the job and off the job. Also recommends employees to take part in on-the-job training outside the institution. PT. Pelindo also carries out employee knowledge development by creating scholarship programs for study abroad and within the country that aim to support employees with the aim of improving employee performance and being able to become leaders in the future. As for the development of the quality and quantity of employee performance, each divisional leader and departmental leader has a policy to provide direction and motivation to each employee so that they can improve employee performance and can produce employees who have many innovations that can benefit the company.

Keywords: Strategy, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2008 : 5). Sumber daya manusia harus dikelola dengan cukup hati-hati mengingat bahwa yang menjadi sasaran atau objek pengelolaannya dalam hal ini adalah manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumber daya manusia berarti bahwa baik yang mengelola maupun yang dikelola adalah sama-sama manusia. Perlu diperhatikan bahwa

masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa sendiri-sendiri. Sumber daya yang lain yaitu sumber daya alam dan sumber daya kapital tidak memiliki sifat tersebut. Cipta, rasa, dan karsa oleh manusia dikemas dalam hati sanubari mereka yang kemudian akan membentuk sikap. Kemudian sikap tersebut akan mendasari tingkah laku dan perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik di tempat kerja maupun di mana saja dia berada. Hal ini sering disebut perilaku diri (Gito Sudarmo, 2014).

Dalam menjalankan sebuah perusahaan sangat dibutuhkan tenaga manusia karena Faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Peran penting dari SDM ini menentukan keberhasilan dan kegagalan dari sebuah perusahaan. Untuk itu diperlukan SDM yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan itu sangat berhubungan erat dengan kualitas kerja karyawan, di lihat dari baik buruknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar ruangan guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Manulang, 2002). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik secara fisik maupun pikiran kepada instansi atau perusahaan dengan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan kontrak perjanjian (Hasibuan, 2007). Karyawan merupakan asset terpenting dari sebuah perusahaan, karna tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dalam organisasi atau perusahaan (Bambang Suharno, 2013). Karyawan adalah orang-orang professional yang memiliki kualitas kerja yang tidak mudah untuk digantikan, karena mengganti seorang tenaga professional akan berpengaruh pada perusahaan. Dari keempat teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan adalah asset terpenting yang dimiliki sebuah perusahaan, dengan kinerja professional mereka bekerja tanpa kenal lelah dan memberikan seluruh kemampuan yang mereka miliki.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh pada hasil kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keselamatan Kerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menjadi tolak ukur dari kinerja karyawan adalah seberapa nyaman karyawan itu melakukan pekerjaan di lingkungan (budaya) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Amanda & Budiwibowo) menjelaskan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu karyawan, apabila budaya organisasi tercipta dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi di dalam perusahaan buruk, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang menurun. Kepuasan kerja dapat di nilai dari reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jika perusahaan banyak memberikan reward atau penghargaan atas apa yang telah dikerjakan karyawan, maka akan timbul kepuasan kerja bagi karyawan. Salah satu hal penting lainnya adalah keselamatan kerja karyawan, di dalam sebuah perusahaan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting, karena karyawan akan merasa terjamin nyawanya jika perusahaan tempat mereka bekerja mempunyai jaminan keselamatan kerja.

Kinerja merupakan pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Moeherino, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya berdasarkan pengalaman kerja, kesungguhan, serta waktu penyelesaian dari tugas-tugas yang diberikan, berdasarkan hal ini kinerja di gabungkan menjadi tiga faktor penting yaitu pertama kemampuan dan minat dari seorang pekerja, kedua ada nya bersetujuan

penerimaan atas penjelasan delegasi dan peran, terakhir tingkat motivasi dari pekerja itu sendiri (Arianty, 2014).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, motivasi, budaya kerja dan pengalaman kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, motivasi, out bound dan pelatihan kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih disiplin, fokus dan maksimal.

Suatu perusahaan menyadari bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan pasti mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu kelangsungan tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Sebuah perusahaan yang ingin maju akan merubah karyawannya mempunyai mutu serta kinerja yang baik agar membuat mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Program-program pelatihan dan motivasi pengembangan karyawan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi rasa jenuh dalam bekerja serta memperbaiki kepuasan kerja seluruh pegawai perusahaan.

Demikian pula dengan Perusahaan Regional I PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan yang bergerak di bidang jasa, khususnya jasa kepelabuhanan. Regional I PT Pelabuhan Indonesia ini merupakan salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara, tentu masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perhatian pihak manajemen atau organisasi di PT ini. Apalagi dalam hal rendahnya tingkat kinerja. Oleh karena itu Pimpinan perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apalagi dalam menghadapi persaingan Bisnis yang semakin ketat ini menuntut produktivitas karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Namun dalam pelaksanaan kerja di PT ini masih banyak masalah yang membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Diantaranya masalah disiplin kerja, dimana masih banyak karyawan yang belum disiplin didalam menjalankan kerjanya, seperti telat masuk kerja, banyak yang melama-lamakan masuk setelah jam istirahat habis dan beberapa karyawan masih ada yang mangkir kerja. Rendahnya kedisiplinan dalam bekerja akan berpengaruh pada semua aspek dalam pekerjaan, bukan cuma berpengaruh pada pegawai yang tidak disiplin saja namun juga berpengaruh terhadap perusahaan.

Definisi Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani “strategos” yang berasal dari “stratos” yang berarti tentara dan ‘agein’ yang berarti memimpin. Dengan demikian strategi dimaksudkan adalah memimpin tentara. Lalu muncul kata strategos yang artinya memimpin tentara pada tingkat atas. Jadi strategi adalah konsep militer yang bias diartikan sebagai seni perang para jenderal (The art of General), atau suatu rancangan terbaik untuk memenangkan peperangan. Dalam strategi ada prinsip yang harus dicamkan, yakni “tidak ada sesuatu yang berarti dari segalanya kecuali mengetahui apa yang akan dikerjakan oleh musuh, sebelum mereka mengerjakannya.” (Hafied Cangara, 2014: 64).

Karl Von Clausewitz dalam Shara Asma Kinanthi (2020) seorang pensiunan tentara dalam bukunya *On War* merumuskan strategi ialah suatu seni menggunakan sarana pertempuran untuk mencapai tujuan perang. Sedangkan Martin – Anderson juga merumuskan bahwa strategi adalah seni dimana melibatkan kemampuan intelegent/pikiran untuk membawa semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan dengan memperoleh keuntungan yang maksimal dan efisien (Shara, Fitriyah & Kadek, 2020:111).

Strategi (strategy) juga merupakan kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang bertujuan untuk menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan yang direncanakan. Departemen sumber daya manusia haruslah berfungsi sebagai rekan/mitra dalam menstrategi sebagai seni seseorang ataupun organisasi memanfaatkan seni, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai sasaran lewat cara-cara yang lebih efektif dan efisien demi mencapai keuntungan yang diharapkan.

Pengertian strategi dapat pula diartikan sebagai tindakan yang menyesuaikan diri terhadap reaksi ataupun situasi lingkungan yang terjadi. Baik itu situasi yang didasari ataupun yang

tidak disadari. Jadi strategi adalah bentuk perencanaan yang mengintegrasikan tujuan, kebijakan dan rangkaian yang dapat berubah menjadi kesatuan yang utuh. Dimana strategi sebagai formulasi yang disusun dengan baik, guna membantu penyusunan sumber daya organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan dari persaingan susunan rencana strategic organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan pertimbangan kunci dalam menentukan strategi, baik itu yang praktis maupun yang dapat dilaksanakan Henry Simamora dalam Irfa Nurina Jati (2007).

Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang menentukan kelangsungan suatu organisasi sehingga kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif (Edy Sutrisno, 2011:171). Produktivitas memang dapat diartikan kinerja, tetapi kinerja belum tentu berupa produktivitas.

Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu baik karyawan / pegawai maupun pimpinan perusahaan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi atau organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Jadi kinerja merupakan suatu bentuk kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut (Gomes, 2003) mengemukakan beberapa indikator dari kinerja, antara lain yaitu :

1. Kuantitas kerja: Jumlah kerja yang dilakukan di perusahaan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja: Kualitas kerja yang dicapai harus berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan: Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas: Gagasan-gagasan yang dimunculkan untuk memecahkan suatu masalah.
5. Kerjasama: Sedia bekerjasama dengan orang lain.
6. Tanggung jawab: Memiliki kesadaran dan dapat di percaya terhadap penyelesaian kerja tepat waktu.
7. Inisiatif: Bersemangat mengerjakan tugas yang baru.
8. Kualitas diri: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas diri.

Peningkatan Kinerja

Peningkatan Kinerja merupakan sebuah proses dan juga sekaligus cara dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keahlian serta prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan dengan banyak cara dan strategi tertentu yang dilakukan oleh Sebuah perusahaan atau instansi. Untuk itu peningkatan kinerja sangat penting diusahakan oleh suatu perusahaan jika ingin perusahaannya tersebut sukses dalam berbisnis

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data berdasarkan jurnal-jurnal, artikel terkait yang relevan dengan topik pada penelitian ini, serta observasi secara langsung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis adalah menggunakan analisis S.W.O.T. (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) dengan penjabaran menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan menghasilkan matriks S.W.O.T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis S.WOT. (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) merupakan salah satu metode dalam melakukan penyusunan strategi perusahaan dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Analisis S.W.O.T. ini sendiri berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*), dan peluang (*opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*treath*) (Candra, Eko & Irwan, 2022).

Analisis S.W.O.T. mengevaluasi kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal di lingkungan perusahaan. Analisis internal digunakan untuk mengidentifikasi sumber daya, kapabilitas, kompetensi inti, dan keunggulan kompetitif yang melekat pada perusahaan. Sedangkan analisis eksternal mengidentifikasi peluang dan ancaman pasar dengan melihat *competitor environment*, *industry environment*, dan *general environment*.

Rekapitulasi Faktor Internal

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil dari penerapan analisis S.W.O.T terhadap faktor internal PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Sumatera Utara, faktor ini meliputi kekuatan (*Strenght*) dan kelemahan (*Weakness*) :

1. Kekuatan (*Strenght*)

Kekuatan adalah kondisi yang terjadi di dalam internal untuk menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektif yang diinginkan, yang harus dimiliki adalah :

Memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengalaman dan ahli di bidangnya, PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa pelabuhan yang sekarang total Sumber Daya Manusia yang ada sebanyak 1.428 pada tahun 2017 dan semua karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan.

- a. PT Pelabuhan Indonesia 1(Persero) menerapkan system penilaian kinerja karyawan berbasis MKE, perusahaan menerapkan sistem teknologi dan informasi secara menyeluruh. System TI tersebut mencakup implementasi ERP (*Enterprise Resource Planning*), SSU (*Shared Service Unit*), dan Migrasi TOS (*Terminal Operating System*) serta sistem kinerja karyawan dilakukan berdasarkan sistem kinerja elektronik (MKE).
- b. Setiap tahun nya perusahaan memberikan penghargaan berupa beasiswa kepada pegawai terbaiknya untuk melanjutkan pendidikan S-2 ke luar negeri. Reward ini diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah kondisi internal yang menghambat organisasi untuk mendapat objektif yang diinginkan yang ada menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

- a. Kurangnya kekeluargaan, jumlah karyawan dalam satu devisi diperkirakan 20 – 40 karyawan namun kurangnya tegur sapa yang ada di dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh pada timbulnya sifat jenuh atau karyawan merasa bosan berada dalam ruangan tersebut.
- b. Terdapat system perekrutan yang dilakukan dengan metode lokal berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan sehingga terapat kecemburuan sosial yang timbul di antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- c. Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat karena disaat jam istirahat telah tiba masih banyak karyawan yang berada di dalam ruangan untuk menyelesaikan kegiatannya, namun ketika jam istirahat telah selesai masih banyak karyawan yang berada di luar ruangan/perusahaan.

Rekapitulasi Faktor Eksternal

Berikut ini beberapa rekapitulasi hasil dari penerpan analisis S.W.O.T terhadap faktor eksternal PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Sumatera Utara, faktor ini meliputi peluang (*Opportunity*) dan ancaman (*Treath*) yang dihadapi.

Peluang (Oppurtunity)

Peluang (Oppurtunity) adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektif terdiri atas :

1. Segmen pasar yang besar, target pasar dalam memasarkan jasa kepelabuhan sangatlah memadai di karenakan melihat kondisi Indonesia saat ini banyak bekerjasama dengan negara lain.
2. Prospek pelabuhan yang bagus, sebab pelabuhan memiliki peranan yang sangat penting bagi negara dan sangat strategis dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan perdagangan.
3. Banyak melakukan kerja sama dengan berbagai instansi, PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yang berada di Sumatera Utara telah banyak menjalin kerjasama dengan instansi

Tabel1. Matriks S.W.O.T.

	Strengths	Weaknesses
<p>Opportunity</p> <p>1. Segmen pasar yang besar, target pasar dalam memasarkan jasa kepelabuhan sangatlah memadai di karenakan melihat kondisi Indonesia saat ini banyak bekerjasama dengan negara lain.</p> <p>2. Prospek pelabuhan yang bagus, sebab pelabuhan memiliki peranan yang sangat penting bagi negara dan sangat strategis dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan perdagangan.</p> <p>3. Banyak melakukan kerja sama dengan berbagai instansi, PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yang berada di Sumatera Utara telah banyak menjalin kerjasama dengan instansi lain seperti Perusahaan Umum Pelabuhan, Kantor Bea Cukai, Kantor Administrasi Kepelabuhan, dan masih banyak lainnya. Adanya kerjasama dapat mendorong PT Pelabuhan Indonesia 1 dapat lebih baik dan cepat dalam melaksanakan tugasnya.</p>	<p>Strategi S-O</p> <p>1. Selalu menyediakan pelayanan yang baik untuk memberikan rasa kepuasan bagi penumpang, serta memaksimalkan target pasar yang potensial.</p> <p>2. Memberikan kemudahan bagi pelaku usaha atau UMKM untuk berdagang di wilayah pelabuhan serta memberi reward kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik.</p> <p>3. Mempererat kerja sama antar instansi dan meningkatkan kualitas pelayanan yang baik terhadap masyarakat.</p>	<p>Strategi W-O</p> <p>1. Memberikan liburan antar devisi yang membuat karyawan mengenal satu sama lainnya sehingga tercipta suasana yang nyaman di dalam suatu ruangan.</p> <p>2. Melakukan perubahan sistem terhadap perekrutan calon karyawan baru untuk menghindari adanya kecemburuan sosial.</p> <p>3. Memberi peringatan serta arahan kepada karyawan yang melanggar aturan jam kerja.</p>
<p>Threats</p> <p>1. Adanya saingan dari perusahaan swasta. Seiring berkembangnya zaman modern seperti sekarang ini, dengan adanya kepelabuhan milik perusahaan swasta maka akan menjadi suatu ancaman bagi jasa kepelabuhan dalam negeri,</p>	<p>Strategi S-T</p> <p>1. Menyamakan atau mendekatkan harga tarif jasa kepelabuhan yang di nilai dapat bersaing dengan perusahaan swasta.</p>	<p>Strategi W-T</p> <p>1. Menghindari persaingan yang tidak sehat antar jasa kepelabuhan di dalam negeri dengan jasa kepelabuhan dimiliki perusahaan swasta.</p>

<p>pasalnya tarif yang dikenakan perusahaan swasta lebih rendah dibandingkan tarif kepelabuhan Indonesia.</p> <p>2. Teknologi yang terus berkembang, di zaman sekarang ini semua serba menggunakan teknologi dan sistem infomasi yang canggih, berkembangnya teknologi akan lebih memudahkan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan guna mencapai visi dan misi perusahaan.</p> <p>3. Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada sektor ekspor dan impor. Dengan menurunnya sektor ini maka jasa transportasi kepelabuhan juga ikut menurun.</p>	<p>2. Memberikan support serta kemudahan kepada karyawan guna menambah wawasan dan keahaman dalam menggunakan teknologi.</p> <p>3. Memberikan kemudahan berupa penurunan tarif jasa pelabuhan pada instansi atau perusahaan dalam negeri untuk melakukan kegiatan ekspor dan impor.</p>	<p>2. Memberikan pelatihan kepada karyawan agar tidak ketinggalan dengan tekonologi yang terus berkembang.</p> <p>3. Ikut berperan langsung terhadap pemulihan perekonomian nasional.</p>
---	---	---

Berdasarkan tabel di atas, penulis dapat mengetahui bahwa *Opportunity* (Peluang) yang di miliki PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) dapat dimanfaatkan menggunakan *Strengths* (Kekuatan) yang dimiliki sehingga peluang dapat dimaksimalkan. Hal tersebut dapat menghasilkan apa yang disebut Strategi S-O. selain itu, *Opportunity* (Peluang) dapat disandingkan dengan *Weaknesses* (Kelemahan) untuk dicari jalan keluar agar peluang tidak hilang sia-sia. Hal tersebut juga menghasilkan apa yang disebut sebagai Strategi W-O.

Didalam organisasi atau perusahaan bukan hanya peluang yang perlu diperhatikan, namun juga harus memperhatikan yang namanya sebuah Ancaman. *Threats* (Ancaman) yang mungkin muncul atau terjadi, disikapi dengan *Strengths* (Kekuatan) yang dimiliki sehingga tidak akan menjadi hambatan ke depannya yang disebut Strategi S-T. Begitu pula apabila *Threats* (Ancaman) yang disandingkan dengan *Weaknesses* (Kelemahan) yang dimiliki, untuk mencari solusi yang disebut Strategi W-T.

Strategi S-O, W-O, S-T, dan W-T yang perlu ditimbang oleh pihak PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) dalam membuat kebijakan atau keputusan krusial demi meningkatkan kualitas dan daya saing terhadap perusahaan swasta.

SIMPULAN

Tujuan menggunakan analisis S.W.O.T. terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) bertujuan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang di miliki oleh PT Pelabuhan Indonesia. Hasil dari analisis swot berupa matriks S.W.O.T. yang berisi strategi S-O, yaitu *Opportunity* yang dimiliki terhadap *Strengths* agar peluang dapat dimaksimalkan. Untuk strategi W-O yaitu *Opportunity* terhadap *Weaknesses* sehingga peluang yang muncul tidak hilang sia-sia. Kemudian strategi S-T yaitu *Threats* yang mungkin muncul terhadap *Strengths* sehingga tidak menjadi sebuah rintangan atau hambatan. Yang terakhir strategi W-T yaitu *Threats* terhadap *Weaknesses* untuk mencari solusinya. Strategi-strategi tersebut yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) untuk senantiasa meningkatkan kualitas dan daya saing terhadap perusahaan swasta.

Perkembangan kedepannya diharapkan dapat menggunakan metode analisis lain yang berbeda, agar dapat dibandingkan efektivitasnya terhadap analisis S.W.O.T.

DAFTAR PUSTAKA

- Sudarmo, Gito. 2014. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Shara, Fitriyah, serta Kadek, Strategi Komunikasi Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda, (Jurnal Vol 8. No 2, 2020).
- Irfa Nurina Jati, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng, (Skripsi: Universitas Negeri Semarang, 2007).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- A.M.I. Astuti and S. Ratnawati, "Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100)" *J. Ilmu Manaj.*, vol. 17, no. 1, pp. 58-70, 2020.
- T. Sammut-Bonnici and D. Galea, "SWOT Aalysis," *Wiley Encycl. Manag.*, vol. 12, pp. 1-8, 2015, doi : 10.1002/9781118785317.weom120103.
- D. Sulistiani, "Analisis SWOT sebagai Strategi Perusahaan dalam Memenangkan Persaingan Bisnis," *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2016.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.