



ANALISIS MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT MENARA MARITIM INDONESIA

Iman Ferdian¹, Agustin Nurdiawanti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok

iman.fherdian@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Menara Maritim Indonesia. Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ apakah Analisis SWOT berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Menara Maritim Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor internal yang didapatkan berdasarkan jawaban responder pegawai PT Menara Maritim Indonesia yang dikategorikan kedalam kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*). Hasil pembobotan pada matriks IFE sama dengan 1,0 . Faktor eksternal yang didapatkan berdasarkan jawaban responder karyawan PT Menara Maritim Indonesia yang dikategorikan kedalam Peluang (*opportunity*) dan Ancaman (*threats*). Hasil pembobotan pada matriks IFE sama dengan 1,0. Hasil analisis diagram SWOT dapat diperoleh sumbu X dan Y. Garis lurus pada diagram diatas menunjukkan titik koordinat pada posisi Kuadran I yang dapat dimanfaatkan sehingga cocok menggunakan strategi SO atau *Strenght Opportunities* untuk mengembangkan usaha tersebut dan didukung oleh strategi pertumbuhan agresif atau *Growth Oriented Strategy*.

Kata kunci : Manajemen Strategi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to determine the role of SWOT analysis in improving employee performance at PT. Indonesian Maritime Tower. The problem in this research is "Does SWOT Analysis play a role in improving employee performance at PT. Indonesian Maritime Tower. The results of this research show that the internal factors obtained were based on the answers of respondents from employees of PT Menara Maritim Indonesia which were categorized into strengths and weaknesses. The weighting results in the IFE matrix are equal to 1.0. The external factors obtained are based on the answers of PT Menara Maritim Indonesia employee respondents which are categorized into Opportunities and Threats. The weighting results in the IFE matrix are equal to 1.0. The results of the SWOT diagram analysis can be obtained from the X and Y axes. The straight line in the diagram above shows the coordinate points in the Quadrant I position which can be utilized so that it is suitable to use the SO or Strength Opportunities strategy to develop the business and is supported by an aggressive growth strategy or Growth Oriented Strategy.

Keywords: Strategic Management, Employee Performance

INTRODUCTION

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktifitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah secara individu secara spesifik, dalam proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan.

Dengan menerapkan manajemen strategi yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam struktur organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif. Manajemen strategi juga dapat membantu organisasi untuk mengembangkan rencana aksi yang jelas dan terukur untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan.

Selain itu, manajemen strategi juga dapat membantu organisasi untuk mengukur kinerja pegawai secara objektif dan teratur, sehingga dapat mengidentifikasi area dimana kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan mengembangkan rencana tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka

METHODS

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang diteliti adalah mengenai upaya pengembangan karyawan, dampak rekrutmen dan pengembangan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Menara Maritim Indonesia. Sumber data utama dalam penelitian Kualitatif ini adalah mewawancarai Pegawai PT Menara Maritim Indonesia.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil Analisis

Deskripsi Objek Penelitian

Perencanaan menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam pengendalian. Ketika para Direktur dan Manajer melakukan perencanaan, mereka mengembangkan tujuan dan rencana. Ketika mereka melakukan pengendalian, mereka melihat apakah rencana itu telah dilaksanakan dan tujuan terpenuhi. Pimpinan atau Direktur PT Menara Maritim Indonesia mengatakan:

“Seiring dengan perkembangan perusahaan maupun jaman yang selalu berubah maka setiap karyawan wajib mengupdate ilmu untuk menyesuaikan diri dalam bekerja, maka dari itu setiap karyawan selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan (In House Training) maupun diluar perusahaan (Principal).

Dan selain itu perusahaan selalu mengupdate alat kerja yang mendukung, seperti laptop yang mampu menunjang keseharian kinerja pegawai dan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja artinya situasional kantor, sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja”.

Kinerja karyawannya dan juga selalu menciptakan kenyamanan lingkungan kerja sehingga membuat karyawan nyaman sehingga membuat emosional karyawannya tetap terjaga. Menurut pimpinan:

“Ada standar kerja di PT Menara Maritim Indonesia, standar kerja secara tertulis ada. Tapi yang dibutuhkan kami disini adalah dedikasi dan pengorbanan karyawan buat perusahaan dalam hal kerja. Buat kami yang paling terpenting kinerjanya baik dan bisa mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang ditugaskan”

Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Pimpinan PT Menara Maritim Indonesia dalam wawancara beliau mengatakan:

“Adanya aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja, memberikan keteladanan terhadap semua karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman penuh dengan kekeluargaan antar karyawan dan meningkatkan kesejahteraan atau gaji karyawan serta selalu menunjang kebutuhan karyawan dikantor”.

Pimpinan

Deskripsi Budaya Organisasi

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. PT Menara Maritim Indonesia tentang kinerja karyawan bahwasanya:

“Secara keseluruhan karyawan bekerja dengan baik karena dengan komposisi jumlah pegawai dan jumlah struktur divisi yang tidak banyak tapi semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik”.

Sedangkan salah satu karyawan mengatakan:

“Kadang berat, kadang juga tidak. Tergantung dari usaha kita untuk bekerja. Kalau kita bisa selalu menikmati pekerjaan yang diberikan, walaupun terkadang keteteran ya saya jalankan saja apa yang harus menjadi prioritas yang diminta terlebih dahulu”.

Pimpinan PT Menara Maritim Indonesia dalam wawancara beliau mengatakan:

“Penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, karena karyawan bekerja berdasarkan target yang bermuara pada Reward dan Punishment”.

Discussion

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka dapat disimpulkan hasil Analisis faktor-faktor lingkungan internal merupakan identifikasi dan evaluasi aspek-aspek yang mempengaruhi perusahaan terdiri dari beberapa aspek yaitu aspek Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, Pemasaran dan Legal. Identifikasi aspek-aspek tersebut ditunjukkan untuk mendapatkan faktor strategis internal yang mempengaruhi perusahaan dengan cara memanfaatkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.

1. Kekuatan (Strenghts)

- a) Memiliki tenaga kerja yang cukup terampil, berpengalaman dan berdedikasi tinggi pada pekerjaan.
PT Menara Maritim Indonesia memiliki tenaga kerja yang terampil, berpengalaman dan berdedikasi tinggi pada pekejaannya, setiap orang memiliki jobdesk yang melebihi kapasitas yang seharusnya.
- b) Memiliki lingkungan yang strategis
Salah satu keputusan yang paling penting yang dibuat oleh perusahaan adalah dimana mereka akan menempatkan kegiatan operasional mereka, maka keputusan yang harus diambil selanjutnya oleh manajemen operasional adalah startegis lokasi. Yang mana PT Menara Maritim Indonesia memiliki lokasi yang sangat mudah diakses transfortasi umum.
- c) Memiliki kemampuan memberikan kesejahteraan yang memadai bagi pegawai
- d) Reputasi yang baik dibidang pelayanan

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a) Kurangnya jumlah tenaga kerja
Dengan banyaknya jobdesk yang diberikan oleh perusahaan, tidak diimbangi dengan tenaga kerjanya, yang mana setiap orang pegawai mendapatkan 3-4 jobdesk.
- b) Kuesioner kurang efektif untuk mendapatkan KPI yang baik
Evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu sangat penting, karena dengan adanya evaluasi kerja dapat meilai standar kinerja.

Tabel 4.3 Pembobotan Faktor Internal

No	Internal Faktor	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (Strenght)				
1	Memiliki tenaga kerja yang cukup terampil, berpengalaman dan berdedikasi tinggi pada pekerjaan	0.157	4	0.628
2	Memiliki lingkungan yang baik dan strategis	0.134	4	0.536
3	Memiliki kemampuan memberikan kesejahteraan yang memadai bagi pegawai	0.148	4	0.592
4	Reputasi yang baik dibidang pelayanan	0.164	4	0.656

Kelemahan (Weakness)

1	Kurangnya jumlah tenaga kerja	0.085	2	0.17
2	Kuesioner kurang efektif untuk mendapatkan KPI yang baik	0.085	2	0.17
3	Beban kerja yang belum merata	0.085	2	0,17
4	Motivasi karyawan dalam bekerja	0.082	2	0,164
TOTAL		1.000		3.086

Lingkungan eksternal merupakan lingkungan yang berada di luar lingkungan PT. Menara Maritim Indonesia yang secara langsung maupun tidak langsung, dapat mempengaruhi kinerja dari PT Menara Maritim Indonesia. Adapun yang termasuk lingkungan eksternal diantaranya faktor ekonomi, politik dan kebijakan pemerintah.

1. Peluang (opportunities)

- a) Karyawan dapat mengembangkan diri dengan adanya pelatihan

Dengan adanya pelatihan setiap pegawai dapat melatih dan mengembangkan skill yang dimiliki.

- b) Peluang pangsa pasar

Sehubungan dengan pertumbuhan perusahaan, maka perusahaan perlu menganalisa peluang pasar yang dapat dimanfaatkan. Analisa peluang pasar ini sangat penting, karena perusahaan perlu mengetahui berapa besarnya peluang yang tersedia dalam memasarkan produknya dan dapat menetapkan apakah pasar cukup besar.

- c) Letak perusahaan yang strategis

Salah satu keputusan yang paling penting yang dibuat oleh perusahaan adalah dimana mereka akan menempatkan kegiatan operasional mereka, maka keputusan yang harus diambil selanjutnya oleh manajemen operasional adalah startegis lokasi. Yang mana PT Menara Maritim Indonesia memiliki lokasi yang sangat mudah diakses transfortasi umum.

2. Ancaman (Threats)

- a) Kuesioner kurang efektif untuk mendapatkan KPI yang baik

Evaluasi strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu sangat penting, karena dengan adanya evaluasi kerja dapat meilai standar kinerja.

- b) Banyaknya kompetitor dibidang property

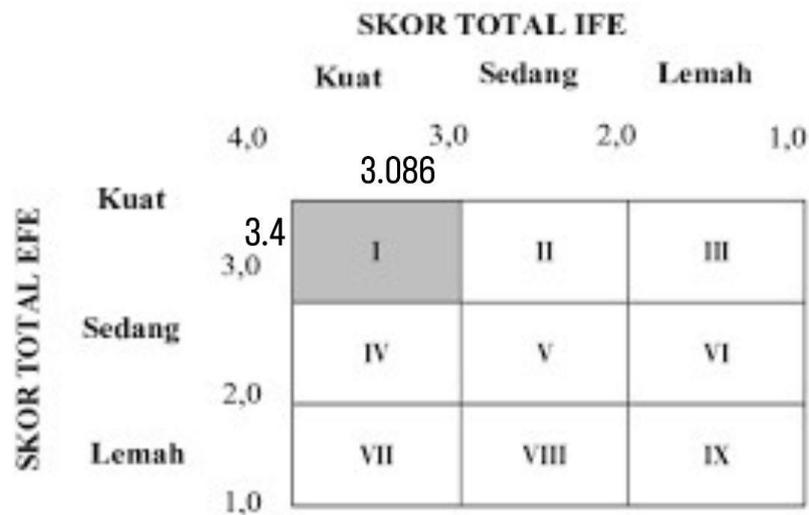
Sekarang ini banyak sekali perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang sejenis, dengan banyaknya pesaing yang bergerak dibidang yang sama. Hal ini memunculkan ancaman bagi perusahaan. Anca,am pesaing semacam ini perlu diantisipasi dengan Langkah. Misalnya dengan meningkatkan kualitas yang lebih baik.

Tabel 4.4 Pembobotan Faktor Eksternal

No	Eksternal Faktor	Bobot	Rating	Skor
Peluang (Opportunities)				
1	Karyawan dapat mengembangkan diri dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan Perusahaan	0.20	4	0.80
2	Kebutuhan pasar yang semakin banyak pembangunan dibidang property	0.20	4	0.80
3	Letak perusahaan yang strategis	0.15	4	0.60
4	Sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan	0.15	3	0.45
Ancaman (Threats)				
1	Kuesioner kurang efektif untuk mendapatkan KPI yang baik	0.15	3	0.45
2	Banyaknya kompetitor dibidang property	0.10	2	0.20
3	Kondisi perekonomian	0.05	2	0.10
TOTAL		1.00		3.4

Analisis matriks IFE didapatkan dari data-data faktor internal yang didapatkan berdasarkan jawaban responder pegawai PT Menara Maritim Indonesia yang dikategorikan kedalam kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*). Hasil pembobotan pada matriks IFE dicari melalui nilai rata-rata untuk memperoleh total bobot matriks sama dengan 1,0.

Besar kecilnya nilai bobot yang diambil ditentukan berdasarkan pada besar kecilnya pengaruh terhadap strategi internal pesaing. Sedangkan nilai rating yang diberikan tergantung pada respon yang ditunjukkan oleh pelaku usaha terhadap kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.



Gambar 1.1 Matriks IE PT Menara Maritim Indonesia

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas dan berdasarkan dari analisis pembahasan dan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat simpulkan sebagai berikut

- 1) Faktor internal yang didapatkan berdasarkan jawaban responder pegawai PT Menara Maritim Indonesia yang dikategorikan kedalam kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*). Hasil pembobotan pada matriks IFE dicari melalui nilai rata-rata untuk memperoleh total bobot matriks sama dengan 1,0.
- 2) Faktor eksternal yang didapatkan berdasarkan jawaban responder karyawan PT Menara Maritim Indonesia yang dikategorikan kedalam Peluang (*opportunity*) dan Ancaman (*threats*). Hasil pembobotan pada matriks IFE dicari melalui nilai rata-rata untuk memperoleh total bobot matriks sama dengan 1,0.
- 3) Hasil analisis diagram SWOT dapat diperoleh sumbu X dan Y. Garis lurus pada diagram diatas menunjukkan titik koordinat pada posisi Kuadran I. Kuadran I ialah situasi yang menguntungkan dimana PT Menara Maritim Indonesia memiliki kekuatan dan peluang yang dapat dimanfaatkan sehingga cocok menggunakan strategi SO atau *Strenght Opportunites* untuk mengembangkan usaha tersebut dan didukung oleh strategi pertumbuhan agresif atau *Growth Oriented Strategy*.

REFERENCES

- AB Susanto. (2014). *Manajemen Strategik Komprehensif*. Jakarta: Erlangga, 4.
- Basrowi, & Suwandi. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dirgantoro. (2018). *Manajemen Strategi : Konsep Kasus dan Implementasi*. Grasindo, 12.
- As'ad, & Dr. Fridiyanto. (2021, Juli). *Manajemen Strategik Edisi Revisi Cetakan I*. CV. Literasi Nusantara Abadi, 5-11.
- Fauziah dkk (2018). *The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance*. 58.
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. *Andi Offset*, 3-6.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. *Deepublish*, 4.
- Hamel, & Prahalad. (2018). *Management*. *Tata McGraw Hill*, 10.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: *PT Grasindo*, 7.
- Jackson, D. (2020). *Becoming Dynamic*. Macmillan Press LTD London, 32.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: *LPUUNAS*, 109.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Depok: *Rajawali Pers*, 182, 189-192, 208.
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: *CV Budi Utama*, 7.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: *PT Refika Aditama*, 52.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: *CV. Mandar Maju*, 1.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Bumi Aksara*, 7.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 27, 140, 189, 229, 240, 482
- Thoha, Miftah. (2015) "Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya", Jakarta: Rajawali Pers, 58.
- Persari, D., Heriyanto., dan Yuliani, F (2018). *Implementasi Strategi Pengembangan Kepariwisata*. *Jurnal Administrasi Publik Vol. 5 No. 2*, 105.
- Wexley, K, N., & Yuki, G. A. (2018). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: *Rineka Cipta*, 7