

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN: ANALISIS SWOT

Iryani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar, Indonesia

Deasy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar, Indonesia

Correspondensi author email: irhy.ok@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to formulate strategies that must be applied for performance development by analyzing the company's strengths, weaknesses, opportunities, and threats through analysis at PT. Oremus Bahari Mandiri Surabaya based on SWOT analysis. The type of data used in this study is quantitative data, while the source of research data is primary data. The number of samples used as many as 35 people with the census technique. Based on the results of the SWOT analysis the position of PT. Oremus Bahari Mandiri is in quadrant I, meaning that PT. Oremus Bahari Mandiri has internal strength that can be relied on to take advantage of opportunities that are open in an effort to develop performance. The strategy that must be applied in this condition is to support an aggressive growth policy.

Keywords: Performance, strengths, weaknesses, opportunities, threats

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang harus diterapkan untuk pengembangan kinerja dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan melalui analisis pada PT. Oremus Bahari Mandiri Surabaya berdasarkan analisis SWOT. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data penelitian adalah data primer. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dengan teknik sensus. Berdasarkan hasil analisis SWOT posisi PT. Oremus Bahari Mandiri berada pada kuadran I artinya PT. Oremus Bahari Mandiri memiliki kekuatan internal yang dapat diandalkan untuk memanfaatkan peluang yang terbuka dalam upaya mengembangkan kinerja. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

Kata kunci: Kinerja, kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman

PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses berkelanjutan perusahaan sehingga kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan bisa tercapai. Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep sumber daya manusia yaitu karyawan dipandang sebagai sebuah investasi bagi perusahaan, jika dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan kinerja. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya karyawan sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Peningkatan kualitas kerja karyawan bertujuan meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

PT. Oremus Bahari Mandiri Surabaya merupakan perusahaan Golongan Usaha Besar di Indonesia yang bergerak di bidang Jasa pelayaran yang bermarkas di Surabaya untuk Jasa Charter dan Agency Kapal. Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan Pelayaran pada perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh karyawan yang dimilikinya. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memproduksi produk terbaiknya, sering pula menimbulkan masalah yang beragam. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawannya. Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya merupakan suatu kendala yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan, termasuk PT. Oremus Bahari Mandiri. Oleh karena itu perusahaan perlu membuat perencanaan yang strategis untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Suatu perusahaan dapat mengembangkan

strateginya untuk mengatasi ancaman eksternal dan merebut peluang yang ada atau melakukan perencanaan strategis. Tujuan utama perencanaan strategis adalah agar perusahaan dapat melihat secara obyektif kondisi-kondisi internal dan eksternal sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal, (Rangkuti, 2013). Jadi perencanaan strategis penting untuk memperoleh keunggulan bersaing dan memiliki produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan dukungan optimal dari sumber daya yang ada. Untuk mengidentifikasi berbagai factor secara sistematis agar dapat dirumuskan strategi yang bisa berdampak pada peningkatan kinerja, dapat digunakan analisis SWOT.

Menurut David (2006), semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis. Kekuatan/kelemahan internal, digabungkan dengan peluang/ancaman dari eksternal dan pernyataan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan. Analisis SWOT menitikberatkan pada dua faktor utama untuk di teliti dan di cari pemecahannya, yaitu faktor internal dan eksternal. Kedua faktor ini di ambil dari kebutuhan, kondisi dan situasi yang dihadapi oleh perusahaan atau SDM dalam perusahaan sebagai objeknya. Dari landasan tersebut akan dicari langkah – langkah strategis guna menanggulangi keadaan yang berpengaruh bagi kemunduran dan kemajuan perusahaan. Program pengembangan SDM yang terlebih dulu dianalisa dengan analisis ini diharapkan mampu menjawab tantangan serta tuntutan perusahaan terhadap karyawan atau sumber daya yang dimiliki.

Rangkuti (2013) menyatakan bahwa analisis SWOT mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strenght*) dan peluang (*Opportunity*). Namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threat*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Perencana strategi (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut dengan Analisis Situasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis

SWOT. SWOT adalah singkatan dari *Strenghts*, *Weaknesses*, *Opportunities* dan *Threats*. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) dengan faktor internal kekuatan (*Strenghts*), dan Kelemahan (*Weaknesses*). Sedangkan menurut Aini (2020) analisis SWOT merupakan suatu instrument pengidentifikasi berbagai factor yang terbentuk secara sistematis yang digunakan untuk merumuskan strategi perusahaan.

Manfaat dari analisis SWOT adalah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman organisasi sehingga mampu menganalisis komponen yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam organisasi untuk mendapatkan strategi yang tepat dengan menggunakan kekuatan dan peluang yang ada untuk mengatasi segala ancaman dan mengurangi kelemahan yang ada sehingga organisasi dapat bertahan dan mampu untuk berkembang. Analisis SWOT memiliki fungsi untuk mendapatkan informasi dan analisis situasi dan memisahkannya dalam pokok persoalan internal (kekuatan dan kelemahan) dan pokok persoalan eksternal (peluang dan ancaman). Analisis SWOT memberikan informasi yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya atau memberikan indikasi bahwa terdapat rintangan yang harus dihadapi atau diminimalkan untuk memenuhi pemasukan yang diinginkan.

Analisis SWOT dapat digunakan untuk penetapan strategi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Rusmardiana (2015) menunjukkan bahwa melalui analisis SWOT akan menghasilkan rumusan strategi yang bisa berdampak pada kinerja dan rekomendasi untuk perusahaan yaitu dibutuhkan perbaikan internal yang perlu segera dilakukan yaitu perbaikan pada aspek organisasi, karyawan, dan kepemimpinan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rokhman, Fathoni, & Minarsih (2018) menyatakan bahwa melalui analisis SWOT akan diperoleh strategi yang bisa mempengaruhi sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan merumuskan strategi yang harus diterapkan untuk pengembangan kinerja dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan melalui analisis SWOT.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data penelitian adalah data primer yang berasal dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada

dalam kuesioner yang sifatnya tertutup. Metode pengambilan sampel dengan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah sampel terbatas atau sedikit, (Yulianto, 2017). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada lingkungan PT. Oremus Bahari Mandiri Surabaya yang berjumlah 35 orang pegawai. Metode analisisnya menggunakan metode deksriptif dengan menggunakan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*).

PEMBAHASAN

Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang dan ancaman dengan faktor internal kekuatan dan kelemahan. Faktor internal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi internal atau IFAS (*Internal Strategic Factor Analisis Summary*) dan faktor eksternal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi eksternal EFAS (*Eksternal Strategic Factor Analisis Summary*)

1. Matrik IFAS dan EFAS

a. Faktor Kekuatan (*Strenght*)

Tabel 1
Matrik Faktor Strategi Internal (IFAS)

No	Keterangan	Skor			Perbaikan Ranking
		Bobot	Rating	IFAS	
1	Adanya tanggung jawab dan komitmen karyawan	0.107	3.429	0.366	3
2	Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan	0.087	2.971	0.259	9
3	Hasil kerja karyawan jarang terdapat kesalahan/minim kesalahan	0.108	3.257	0.353	4
4	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan	0.118	3.543	0.417	1
5	K3 selalu diperhatikan dalam bekerja	0.089	3.114	0.276	8
6	Sistem penilaian kinerja karyawan sudah dirancang dengan baik	0.102	3.257	0.331	7
7	Keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan	0.073	3.286	0.239	10

No	Keterangan	Skor			Perbaikan Ranking
		Bobot	Rating	IFAS	
8	Jumlah karyawan yang ada mendukung pelaksanaan pekerjaan	0.105	3.286	0.344	5
9	Hubungan yang kondusif dan baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan	0.110	3.571	0.392	2
10	Adanya beban kerja sesuai porsi dan keahlian karyawan	0.102	3.343	0.342	6
	Total	1.000		3.320	

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 1, menunjukkan penghitungan bobot, rating dan skor untuk faktor kekuatan dari segi kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Total skor untuk analisis faktor kekuatan adalah sebesar 3,320. Terdapat 3 skor indikator tertinggi yang merupakan kekuatan terbesar pada perusahaan yaitu kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan (skor 0,417) kemudian hubungan yang kondusif dan baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan (skor 0,392) dan adanya tanggung jawab dan komitmen karyawan (skor 0,366). Ketiga faktor tersebut berdasarkan hasil kuesioner yang dibagi menjadi faktor-faktor yang memberikan peran yang cukup besar pada perusahaan karena pengisian kuesioner didasarkan pada kondisi yang dirasakan langsung oleh narasumber yang merupakan pelaku atau pihak internal atau karyawan perusahaan. Disamping itu, juga terdapat 3 skor indikator terendah yang merupakan kekuatan perusahaan yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan adalah yaitu keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan (skor 0,239) kemudian karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan (skor 0,259) dan K3 selalu diperhatikan dalam bekerja (skor 0,276). Ketiga faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian lebih karena bisa berpotensi menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan produksi nantinya.

Kekuatan yang dimiliki perusahaan terkait kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Adanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Karyawan yang konsisten dalam bekerja akan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kondisi ini harus dipertahankan sehingga dapat menjamin keberlangsungan aktivitas perusahaan.

Kekuatan yang kurang kuat dan memerlukan perbaikan adalah keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan dirasa masih kurang, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk itulah, sistem pengawasan harus lebih dimaksimalkan dengan menggalakkan peran serta seluruh karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan.

b. Faktor Kelemahan (*Weakness*)

Tabel 2
Matrik Faktor Strategi Internal (IFAS)

No	Keterangan	Skor			Perbaikan Ranking
		Bobot	Rating	IFAS	
1	Pemahaman standar kerja perusahaan	0.157	-3.629	0.568	1
2	Masih kurangnya kesadaran akan pentingnya K3	0.134	-3.314	0.443	5
3	Kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja	0.148	-3.200	0.472	3
4	Kurangnya kesadaran akan profesionalisme kerja	0.164	-3.114	0.510	2
5	Beban kerja yang belum merata	0.148	-3.029	0.447	4
6	Masih adanya salah komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.121	-3.629	0.441	6
7	Motivasi karyawan dalam bekerja	0.130	-2.743	0.355	7
Total		1.000		3.236	

Sumber : Data primer diolah (2019)

Tabel 2, menunjukkan bahwa total skor untuk analisis faktor kelemahan dari segi kinerja karyawan yaitu sebesar 3,236. Skor indikator tertinggi yang merupakan kelemahan yang memungkinkan dapat diminimalisasi dan dapat berpotensi berubah menjadi kekuatan pada perusahaan yaitu motivasi karyawan dalam bekerja sebesar -0,355, dan masih adanya salah komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar -

0,441. Sedangkan skor indikator terendah yang merupakan kelemahan perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius untuk segera diperbaiki adalah sebesar -0,568 yaitu pemahaman standar kerja perusahaan, serta kurangnya kesadaran akan profesionalisme kerja yaitu sebesar -0,510.

Faktor kelemahan perusahaan yang paling menonjol terkait dengan kinerja karyawan adalah beban kerja yang belum merata. Pemahaman akan standar kerja perusahaan oleh karyawan yang masih terbatas dan setengah-setengah, sehingga karyawan kurang terarah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian, kondisi ini dapatantisipasi dengan perombakan pembagian tugas sesuai porsi dan keahlian karyawan tanpa membedakan.

Kelemahan yang kurang menonjol adalah motivasi karyawan dalam bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini dapat diantisipasi dengan adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan dan menumbuhkan kembali motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka dapat memaksimalkan hasil kerja mereka.

c. Faktor Peluang (*Opportunity*)

:

Tabel 3
Matrik Faktor Strategi Eksternal (EFAS)

No	Keterangan	Skor			Perbaikan Ranking
		Bobot	Rating	EFAS	
1	Dukungan pemerintah berupa azas cabotage	0.155	3.029	0.471	7
2	Pembaharuan peraturan tentang K3 oleh pemerintah	0.145	3.200	0.463	6
3	Perkembangan teknologi yang membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien	0.148	2.686	0.399	2
4	Diberlakukannya pasar bebas antar negara	0.144	3.057	0.439	4
5	Pemberdayaan galangan kapal nasional sesuai arahan langsung presiden	0.142	2.943	0.417	3

No	Keterangan	Skor			Perbaikan Ranking
		Bobot	Rating	EFAS	
6	Cita-cita Indonesia sebagai poros maritim melalui program tol laut	0.124	2.743	0.340	1
7	Pembebasan atas pungutan PPN industri galangan kapal	0.143	3.114	0.444	5
Total		1.000		2.971	

Sumber : Data primer diolah (2019)

Tabel 3, menunjukkan bahwa total skor untuk analisis faktor peluang adalah sebesar 2,971. Faktor peluang merupakan faktor eksternal yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun demikian, faktor peluang juga menjadi faktor yang tidak dapat di kontrol oleh perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan sekaligus merugikan bagi perusahaan. Skor indikator tertinggi yang merupakan peluang terbesar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sebesar 0,471 yaitu dukungan pemerintah berupa azas cabotage. Disamping itu, peluang juga terbuka dengan pembaharuan peraturan tentang K3 oleh pemerintah (skor 0,463). Sedangkan skor indikator terendah yang merupakan peluang perusahaan yang perlu mendapat perhatian untuk lebih dimaksimalkan adalah sebesar 0,340 yaitu cita-cita Indonesia sebagai poros maritim melalui program tol laut, dan perkembangan teknologi yang membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien (skor 0,399).

Peluang yang sangat besar yang dimiliki PT. Oremus Bahari Mandiri adalah dukungan pemerintah berupa azas cabotage. Azas cabotage merupakan prinsip terkait kedaulatan internal suatu negara atas tutorial laut dan udara. Sehingga prinsip ini harus memberikan hak khusus untuk kapal-kapal penunjang operasional niaga berbendera negara yang bersangkutan untuk melakukan angkutan ke pelabuhan. Kebijakan azas cabotage ini telah sukses menjaga kedaulatan Negara dari aspek keamanan dan pertahanan sekaligus mendorong pertumbuhan perekonomian nasional. Adanya peraturan pemerintah berupa azas cabotage akan lebih dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan produksi dan kinerja karyawannya.

Peluang yang sedikit terbuka dan membutuhkan usaha untuk ditingkatkan adalah cita-cita Indonesia sebagai poros maritim melalui

program tol laut. Dengan adanya kerjasama dengan pihak terkait, maka cita-cita Indonesia sebagai poros maritim melalui program tol laut bisa tercapai.

d. Faktor Ancaman (*Threat*)

Tabel 4
Matrik Faktor Strategi Eksternal (EFAS)

No	Keterangan	Skor			Perbaikan Ranking
		Bobot	Rating	EFAS	
1	Terdapat sekitar 250 perusahaan galangan kapal di Indonesia	0.147	-2.771	-0.408	2
2	Tuntutan atau keinginan pelanggan/investor yang semakin banyak	0.137	-2.429	-0.333	6
3	Angka kecelakaan kerja yang semakin tinggi	0.150	-2.457	-0.369	5
4	Pencemaran air laut/lingkungan akibat kegiatan limbah industri perusahaan	0.144	-2.600	-0.375	4
5	Penurunan kesehatan dan keselamatan kerja	0.153	-2.914	-0.447	1
6	Tuntutan penerapan teknologi yang semakin canggih	0.117	-2.171	-0.254	7
7	Ketergantungan akan impor masih tinggi	0.151	-2.657	-0.402	3
	Total	1.000		-2.587	

Sumber : Data primer diolah (2019)

Tabel 4, menunjukkan bahwa total skor untuk analisis faktor ancaman dari segi kinerja karyawan adalah sebesar -2,587. Skor indikator tertinggi yang merupakan ancaman yang tidak terlalu serius namun perlu segera ditangani adalah sebesar -0,254 yaitu tuntutan penerapan teknologi yang semakin canggih. Sedangkan skor indikator terendah yang merupakan ancaman perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius adalah sebesar -0,447 yaitu penurunan kesehatan dan keselamatan kerja.

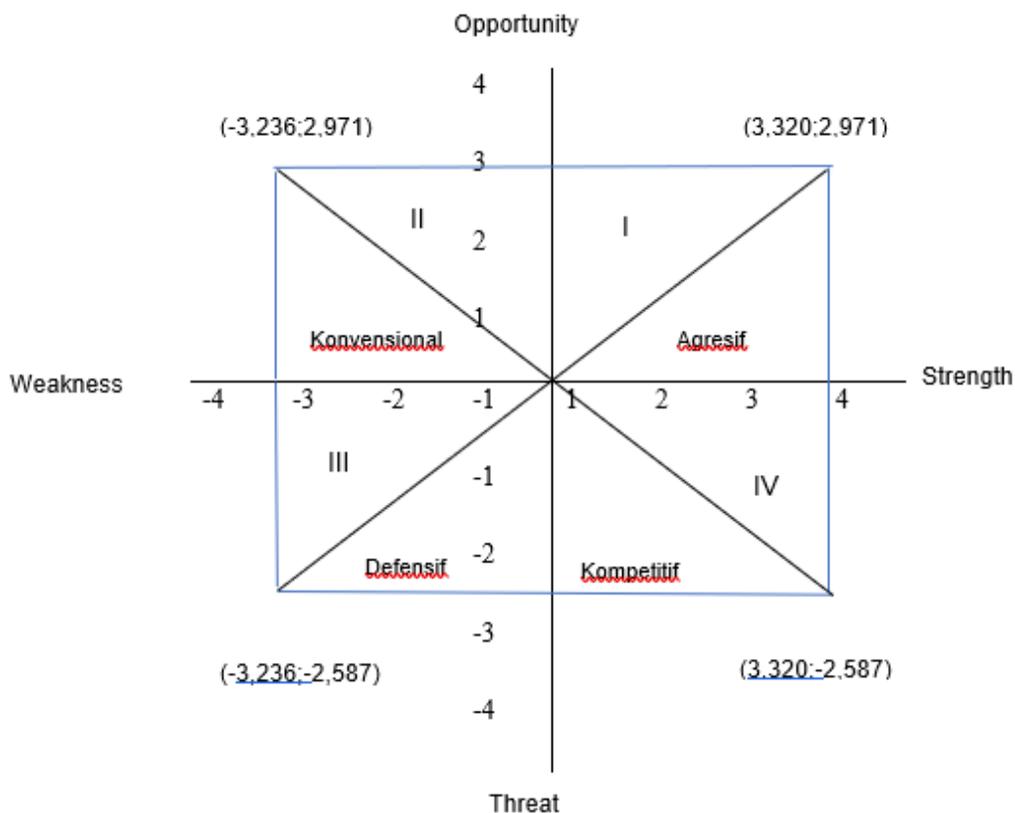
Komponen ancaman yang dinilai rendah adalah tuntutan penerapan teknologi yang semakin canggih. Adanya penerapan teknologi yang semakin canggih yang tidak didukung oleh tenaga kerja/karyawan yang mampu

mengoperasikannya, akan berpengaruh menurunkan kinerja karyawan. Apabila perusahaan lebih intensif dalam mewajibkan karyawannya untuk bisa lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru yang ada, maka ancaman tersebut bukan menjadi suatu ancaman justru dapat berubah menjadi peluang, namun apabila tidak diperhatikan secara serius maka akan menjadi ancaman tersendiri bagi perusahaan.

Komponen ancaman yang sangat besar adalah penurunan kesehatan dan keselamatan kerja. Penurunan kesehatan dan keselamatan kerja akan sangat mungkin terjadi karena diakibatkan oleh kebisingan dan timbulnya limbah B3. Selain itu keselamatan kerja juga terancam ketika terjadi kesalahan tak terduga. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengadakan perbaikan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja karyawan perusahaan

2. Diagram SWOT

Berdasarkan total skor masing-masing faktor strategis yang dihasilkan dari pengolahan data kuesioner maka selanjutnya data tersebut dimasukkan ke dalam diagram SWOT kinerja karyawan sebagaimana gambar 5.1 berikut ini:



I	(3,320;2,971)	9,864	1	Agresif
II	(-3,236;2,971)	9,614	2	Konvensional
III	(-3,236;-2,587)	8,372	4	Defensif
IV	(3,320;-2,587)	8,589	3	Kompetitif

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan diagram SWOT, menunjukkan bahwa posisi PT. Oremus Bahari Mandiri berada pada kuadran I (pertama). Posisi ini berdasar pada penghitungan luas matrik, dimana kuadran tersebut adalah yang paling luas. Karakteristik kuadran I (pertama) menurut Rangkuti (2013:21) adalah perusahaan yang bersangkutan memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

PT. Oremus Bahari Mandiri memiliki peluang untuk mengembangkan kinerja meskipun masih memiliki kelemahan dalam internal perusahaan. Kelemahan terlihat dominan karena strategi yang dipilih belum berjalan dengan maksimal dan sesuai yang diharapkan. Solusi yang dapat diberikan adalah dengan memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan memilih serta menetapkan strategi baru untuk mengembangkan kinerja karyawan. Penerapan strategi baru bisa dengan membuat kebijakan yang dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan motivasi karyawan dalam bekerja. Disamping itu peningkatan hubungan dan kerja sama yang baik dengan instansi lain yang terkait seperti pemerintah dan investor baik dalam maupun luar negeri

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Posisi PT. Oremus Bahari Mandiri berada pada kuadran I (pertama) Diagram SWOT artinya PT. Oremus Bahari Mandiri memiliki kekuatan internal yang dapat diandalkan untuk memanfaatkan peluang yang terbuka dalam upaya mengembangkan kinerja. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).
2. Kekuatan yang dimiliki perusahaan terkait kinerja karyawan yaitu adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Motivasi karyawan dalam bekerja dan pemahaman standar kerja perusahaan yang masih minim menjadi kelemahan perusahaan.

3. Terkait faktor eksternal perusahaan, peluang yang sangat besar yang dimiliki PT. Oremus Bahari Mandiri adalah dukungan pemerintah berupa azas cabotage sedangkan peluang yang sedikit terbuka dan membutuhkan usaha untuk ditingkatkan adalah cita-cita Indonesia sebagai poros maritim melalui program tol laut dan adanya kerja sama yang baik antara perusahaan dan pelanggan/investor. Komponen ancaman diantara adalah tuntutan penerapan teknologi yang semakin canggih, penurunan kesehatan dan keselamatan kerja.

SARAN

1. Mengingat posisi PT. Oremus Bahari Mandiri berada pada kuadran I Diagram SWOT, maka PT. Oremus Bahari Mandiri harus memanfaatkan kekuatan dalam perusahaan untuk menangkap peluang. Variabel kekuatan berupa keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan disarankan sistem pengawasan harus lebih dimaksimalkan dengan menggalakkan peran serta seluruh karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan.
2. Variabel kelemahan berupa motivasi karyawan dalam bekerja disarankan agar sistem pengawasan terhadap performa karyawan dalam bekerja agar terpantau kemudian melakukan evaluasi.
3. Variabel peluang berupa cita-cita Indonesia sebagai poros maritim melalui program tol laut disarankan agar menjalin kerja sama dengan bekerja sama dengan pihak terkait. Selain itu dari segi adanya kerja sama yang baik antara perusahaan dan pelanggan/investor disarankan agar perusahaan lebih intensif dalam menarik pelanggan dan investor dengan berbagai penawaran produk dan pelayanan yang menarik.
4. Variabel ancaman berupa penurunan kesehatan dan keselamatan kerja disarankan agar manajemen perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki sistem kesehatan dan keselamatan kerja karyawan agar meminimalisasi kecelakaan kerja. Selain itu dari segi lemahnya nilai tukar rupiah disarankan agar perusahaan memperbaiki atau mengubah manajemen keuangan perusahaan guna menyusun strategi untuk menghadapi pelemahan nilai tukar rupiah sewaktu-waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. N. (2020). *Teknik Analisis SWOT*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- David, F. (2006). *Manajemen Strategis. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rangkuti, F. (2013). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rokhman, B., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia di Honda Semarang Center Berdasarkan Analisis SWOT. *Journal of Management*, 4(4).
- Rusmardiana, A. (2015). Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Rumah sakit Keluarga "ABC". *Applied Business and Economics*, 1(4).
- Yulianto, H. (2016). *Statistik 1*. Yogyakarta: Ladang Kata.