

PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ATMONI SHAMASTA PREZKI

Saridawati

Akademi Manajemen Keuangan Bina Sarana Informatika (BSI) Jakarta
Email: sarida_wati@yahoo.co.id

Abstrak

PT. Atmoni Shamasta Prezki merupakan salah satu perusahaan jasa yang sasaran proyek garapannya dibidang muat boangkat peti kemas. Peneliti akan mengkaji pada sisi pemberdayaan sumber daya manusianya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan manajemen SDM dan menganalisisnya baik pada masalah lingkungan internal maupun eksternalnya. Peneliti lebih jauh juga akan menganalisis rencana pegebangan bisnis dari PT. Atmoni Shamasta Prezki. Dengan demikian metode yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Dimana peneliti akan mencari data yang berhubungan dengan masalah penelitian, kemudian informasi lain yang mendukung pembahasan penelitian. Dari proses pengumpulan data tersebut kemudian peneliti melakukan pendeskripsian atau penjelasan melalui mekanisme penulisan sehingga menjadi tulisan yang dapat dipahami oleh si pembaca. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, tindakan (actuating), pengawasan (controlling) dalam menjalankan roda perusahaan. Dari data tersebut peneliti akan gunakan sebagai bahan untuk membuat analisis SWOT. Dengan demikian peneliti mendapat kesimpulan bahwa perusahaan PT. Atmoni Shamasta Prezki telah melaksanakan standar prosedur dari manajemen bisnis pada perusahaan. Kemudian peneliti melakukan perencanaan pengembangan bisnis melalui analisis lingkungan, baik eksternal maupun internal.

Kata Kunci : *Pengelolaan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Bongkar Muat*

Pendahuluan

Syarat untuk menjadi perusahaan yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia global salah satu pendukungnya adalah ada pada kualitas sumber daya manusia. Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan modal utama bagi perusahaan dalam membangun persaingan bisnis. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja. Cara yang paling mudah untuk investasi bagi perusahaan adalah dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Namun hal tersebut perlu didukung dengan biaya yang tidak sedikit. Untuk membangun dan mengembangkan sumber daya manusia membutuhkan dana yang cukup besar karena berhubungan dengan pemberdayaan manusia. Namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang dihasilkannya pun akan lebih besar dan berjangka panjang. Karena pada dasarnya dalam proses pemberdayaan manusia akan

menghasilkan karyawan yang profesional, unggul, bahkan handal dalam mengerjakan tugas perusahaan dan tentu sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian proses pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan dan persaingan bisnis.

Di era globalisasi, persaingan bukan sesuatu yang harus dihindari, namun persaingan global perlu dipersiapkan. Berbicara persaingan tentu membicarakan keadaan tantangan yang datang dari luar perusahaan bahkan lebih luas lagi jangkauannya. Dengan demikian perusahaan mempunyai tantangan untuk meningkatkan persaingan dalam kompetisi sehingga dapat menarik minat konsumen atau customer yang menjadi sasaran perusahaan. Persaingan yang ketat pada dunia bisnis di era globalisasi mendesak para palaku perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sehingga berkualitas dan menghasilkan produksi yang baik dan bagus. Karena itu untuk menghasilkan produksi yang baik dibutuhkan peningkatan kerja dari SDM perusahaan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan SDM yang berkualitas.

Proses pengembangan SDM adalah salah satu kunci dari keberhasilan perusahaan. Walaupun sebetulnya banyak faktor yang bisa meningkatkan daya saing perusahaan, namun pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian dari standar operasional perusahaan jika perusahaannya menginginkan brandnya meningkat. Banyak hal yang bisa dicapai ketika perusahaan dapat mengembangkan dan memberdayakan SDMnya. Misalnya saja pada aspek tujuan organisasi, pencapaiannya bisa lebih maksimal. Karena dalam tujuan organisasi melingkupi *societal objective* (tujuan sosial masyarakat), *organizational objective* (tujuan organisasi), *functional objective* (tujuan fungsional), serta *personal objective* (tujuan personal). Dengan demikian pemberdayaan SDM memiliki cakupan yang lebih luas dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Secara keseluruhan perusahaan dapat bersaing secara baik sehingga menghasilkan produk yang bagus dari segala sisi.

Keberadaan perusahaan bidang jasa di Indonesia, salah satunya adalah PT. Atmoni Shamasta Prezki. Perusahaan jasa yang memberikan pelayanan pada bidang jasa bongkar muatan kapal yang berada di jalan Prapat Kurung Pelabuhan Berlian Perak Surabaya. Usaha bongkar muat barang yang PT. Atmoni Shamasta Prezki mencakup pada proyek *cargodoring*, *receiving/ delivery*, dan kegiatan *stevedoring*. Produktivitas SDM di PT. Atmoni Shamasta Prezki dihadapkan dapat berperan penting terhadap peningkatan mutu layanan. Itu artinya antar divisi di perusahaan harus bersinergi satu dengan divisi yang lain. Maka, tujuan organisasi yang ditetapkan oleh PT. Atmoni Shamasta Prezki dapat tercapai. Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas SDM pada perusahaan tersebut adalah dengan strategi pengelolaan dan pemberdayaan SDM itu sendiri dengan maksimal dan baik. Strategi tersebut dilakukan agar perusahaan dapat meningkatkan profesionalisme kerja karyawan sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik.

Melihat lebih jauh dari kondisi dilapangan, bahwa kesuksesan yang diraih oleh perusahaan mayoritas dipengaruhi oleh SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk menindak lanjuti dalam ranah penelitian, apakah PT. Atmoni Shamasta Prezki dapat memberikan dampak maksimal dalam memberikan keuntungan bagi perusahaan, kemudian dengan pengembangan dan pemberdayaan dan yang dilakukan bisa secara kontinyu dapat bertahan dalam situasi yang ketat di bisnis tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul mengenai: ?Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Atmoni Shamasta Prezki.

Metode Penelitian

Peneliti akan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono (2011), bahwa metode kualitatif untuk menggambarkan dan memahami makna di balik data-data yang tampak. Ia pun menjelaskan bahwa metode ini lebih cenderung pada penelitian deskriptif. Dengan demikian Penelitian kualitatif deskriptif dapat menggambarkan serta memberikan pemahaman terhadap realitas yang kompleks. Penelitian deskriptif kualitatif sebenarnya lebih mudah bagi peneliti dalam memahami fenomena-fenomena yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Karena metode ini hanya menangkap keadaan suatu kondisi, kemudian dijelaskan dalam sebuah narasi tulisan dengan tujuan hasil penelitian dapat ditangkap dan diterima secara baik oleh si pembaca.

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam tahap ini peneliti akan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Wawancara adalah teknik tanya jawab antara peneliti dan narasumber penelitian. Ada 2 macam wawancara, diantaranya wawancara personal, yakni kegiatan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, kemudian jenis yang kedua adalah dengan cara dialog interaktif melalui pesawat komunikasi (telepon) (Jogiyanto, 2008). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data dari dokumen yang telah tersedia. Menurut Sugiyono (2011) dokumen merupakan catatan-catatan kejadian yang sudah terlewati atau bersifat masa lalu. Dokumen dapat berupa teks, atau karya lain yang bersifat naskah dan tentunya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Penentuan Informan Penelitian

Teknik penentuan informan bisa menggunakan purposive sampling. Teknik ini merupakan tahapan penentuan sumber data dengan tujuan dan pertimbangan tertentu. Seperti misalnya informan atau narasumber yang diambil merupakan informan yang representatif terhadap masalah yang diteliti. Maka peneliti harus mampu menentukan informan yang cocok. Artinya informan yang digunakan adalah seseorang yang memiliki pemahaman mengenai masalah yang diteliti (Sugiono; 2012).

3. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dibutuhkan teknik pemeriksaan, teknik pemeriksaan tersebut adalah triangulasi. Triangulasi data merupakan proses pengecekan data dengan mengambil tiga narasumber dari elemen yang berbeda. Manfaat dari triangulasi data ini adalah untuk membandingkan data satu dengan yang lain. Dalam teori metodologi penelitian, triangulasi data dapat dibedakan menjadi empat jenis, hal tersebut diantaranya adalah triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik dan triangulasi teori. Peneliti akan menggunakan triangulasi sumber. Artinya peneliti akan mengecek tingkat kepercayaan informasi yang di dapatkan dari narasumber dengan alat dan waktu yang berbeda. (Moleong, 2002)

4. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data, peneliti akan melalui beberapa tahapan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiono (2011) bahwa tahapan analisis data dapat dilakukan peneliti dengan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data, dan penarikan kesimpulan

Hasil dan Pembahasan

Analisis Lingkungan Internal

1. Produksi dan Operasional

Produksi dan operasional yang terdapat di PT. Atmoni Shamasta Prezki merupakan kegiatan menciptakan barang/jasa yang meliputi kegiatan administrasi agar bernilai tambah dengan melalui proses transformasi. PT. Atmoni Shamasta Prezki memproses produksi dari jasa yang ditawarkan berupa bongkar muat kapal. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam melakukan aktivitas operasionalnya telah menerapkan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Proses produksi yang dilakukan PT. Atmoni Shamasta Prezki apabila kinerja jasa ditunjukkan oleh perusahaan dengan baik, maka proses pemasaran akan berjalan dengan sendirinya, dan proses produksi jasa yang ada di PT. Atmoni Shamasta Prezki tidak dipublikasikan secara umum. Proses Operasional dari PT. Atmoni Shamasta Prezki sendiri dimulai dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore, jika ada lembur biasanya hingga jam 9 malam.

Berdasarkan wawancara dengan bapak David Lim bahwa PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam membuat kondisi kerja supaya bisa berjalan secara kondusif, mengupayakan dan menciptakan transparatif dan terbuka antara pimpinan dan pegawai. Prinsip transparatif tersebut dilakukan guna mengefektifkan dan mengefisienkan operasional dan produksi perusahaan. Dengan demikian PT. Atmoni Shamasta Prezki

memberlakukan evaluasi yang dilakukan setiap hari jum'at terhadap karyawan yang baru bergabung. Dalam menentukan keputusan atau mengambil kebijakan, perusahaan memberikan ruang musyawarah. Namun dalam menentukan kebijakan musyawarah tersebut dilakukan dua tahap, pertama dilakukan dengan sesama pimpinan, kemudian hasil musyawarah pimpinan tersebut disampaikan kepada karyawan.

Langkah inspiratif yang dilakukan PT. Atmoni Shamasta Prezki kepada divisi produksi dan operasional adalah dengan memberikan bonus pada karyawan yang menunjukkan prestasinya di bidang produksi dan operasional. Untuk menciptakan hubungan komunikasi dengan karyawan, PT. Atmoni Shamasta Prezki seringkali melakukan gathering sederhana dengan dilandasi oleh seluruh elemen yang dimiliki PT. Atmoni Shamasta Prezki. PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam melakukan pengawasan yaitu dengan melalui leader masing-masing group dan juga melalui daily check list tiap kali pergantian shift. Apabila dalam kegiatan produksi dan operasional ditemukan suatu penyimpangan, PT. Atmoni Shamasta Prezki melakukan tindakan korektif berupa memberikan peringatan secara lisan, dan selama ini dalam melakukan kegiatan pengawasan di produksi dan operasional, PT. Atmoni Shamasta Prezki masih terdapat kendala yaitu kurangnya supervise lapangan untuk melakukan pengawasan secara 24 jam.

2. Pemasaran

Memiliki produk yang kompetitif tidaklah cukup bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki. Produk kompetitif haruslah didukung dengan SDM yang memiliki kemampuan dalam bidang pemasaran. Pemasaran yang ada di PT. Atmoni Shamasta Prezki adalah berupa kegiatan menawarkan dan menjual jasa layanan bongkar muat kapal, pemeliharaan dan perawatan terhadap alat berat yang ada di pelabuhan. Pemasaran bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki merupakan proses sosial dan manajerial yang didalamnya terdapat individu dan kelompok dalam mendapatkan kebutuhan dan keinginan dengan menciptakan, menawarkan serta menukar atau mengembalikan produk yang memiliki nilai sama dengan pihak lain. PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam menganalisis permintaan adalah dengan melalui mouth of mouth serta mendapat informasi dari koneksi perusahaan.

Kegiatan pemasaran PT. Atmoni Shamasta Prezki belum berjalan dengan maksimal, karena pemasarannya masih mengandalkan pada koneksi perusahaan atau dari PT. Atmoni Shamasta Prezki sendiri. Sementara untuk mengetahui tingkat kepuasan yang didapat pelanggan adalah dengan cara memperhatikan dan mengkaji bagaimana customer bisa melihat kinerja PT. Atmoni Shamasta Prezki, dan itu sudah pasti bisa dilihat customer yang akan memakai kembali jasa layanan perusahaan

3. Keuangan

Keuangan pada PT. Atmoni Shamasta Prezki berkaitan pada konteks investasi perusahaan. Artinya investasi fungsifungsi bisnis yang ada di PT. Atmoni Shamasta Prezki yang berupa keterkaitannya dengan keputusan proses pemilihan alternatif investasi dengan tujuan untuk keuntungan perusahaan, dan keputusan keuangan yang ada di PT. Atmoni Shamasta Prezki berada ditangan pimpinan puncak.

Masalah perencanaan keuangan berhubungan dengan penyediaan barang atau alat berat pelabuhan, serta penyediaan bengkel yang dapat mendukung kelancaran bisnis perusahaan. Perencanaan pada keuangan PT. Atmoni Shamasta Prezki juga lebih diutamakan pada pembiayaan dalam bidang produksi dan operasional. Hal tersebut dalam pandangan Bapak David Lim merupakan hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Karena jika dana operasional dan produksi bermasalah maka akan perjalanan bisnis perusahaan pun akan mengalami kendala. Pengorganisasian keuangan PT. Atmoni Shamasta Prezki dilakukan dengan membuat group yang aktif guna membentuk transformasi tugas.

Pengawasan PT. Atmoni Shamasta Prezki terhadap kegiatan keuangan adalah dengan melalui kebijakan investasi yang diputuskan oleh pimpinan puncak, dan keputusan tersebut berkaitan dengan keputusan pada proses pemilihan alternatif investasi atas tujuan terhadap keuntungan perusahaan

4. Sumber Daya Manusia

Seorang pemimpin yang berada di suatu perusahaan, tidak akan bisa melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin apabila tanpa adanya bantuan dari karyawan. Peran dan tanggungjawab pemimpin harus terkordinasi dengan baik dengan karyawan. Oleh karena itu, jalinan komunikasi antara pemimpin dan karyawan perlu dipola sedemikian rupa sehingga dapat terjalin komunikasi yang efektif dan efisien. Dengan demikian sumber daya manusia adalah faktor penting dan dominan dalam sebuah manajemen. Manajemen SDM yang ada di PT. Atmoni Shamasta Prezki merupakan kegiatan mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup pada masalah perencanaan strategi SDM sampai pada kompensasi dan evaluasi kinerja sehingga menghasilkan produksi yang maksimal. Adapun tahapannya adalah sebagai berikut;

a. Perencanaan (*Planning*)

Tahap awal pada setiap program, agar tersistematis dan dapat tercapai secara maksimal adalah tahap perencanaan. Tahap ini perusahaan melihat kebutuhan dalam tenaga kerja atau karyawan sehingga bisa efektif dan efisien Dalam perencanaan, PT. Atmoni Shamasta Prezki telah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yaitu

mengembangkan atau melebarkan sayap untuk mendapatkan rekanan kerja atau link yang jangkauannya jauh lebih luas lagi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian pada perusahaan PT. Atmoni Shamasta Prezki adalah dengan membagi job discription, atau pembagian kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keahlian dari karyawan. Perusahaan menetapkan dan mengatur karyawan supaya karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun yang paling penting adalah karyawan dapat membangun hubungan kerja atau kerjasama antar karyawan sehingga dapat terintegrasi dan koordinasi dengan baik. Baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan

c. Pengendalian (*Leading*)

Pengendalian SDM PT. Atmoni Shamasta Prezki berkaitan dalam masalah mencari solusi atau kebijakan untuk membuat keputusan. Proses pencarian solusi dan membuat kebijakan ini perusahaan selalu melibatkan karyawan dan pimpinan. Namun tahapan musyawarah dilakukan pada tahapan pimpinan terlebih dahulu, kemudian hasil musyawarah tersebut disampaikan kepada karyawan. PT. Atmoni Shamasta Prezki reward kepada karyawan yang mampu berprestasi. PT. Atmoni Shamasta Prezki juga menciptakan komunikasi dengan karyawan melalui gathering sederhana yang dilandasi oleh seluruh elemen yang dimiliki perusahaan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan sumber daya manusia yang terdapat di PT. Atmoni Shamasta Prezki berkaitan dengan bentuk pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap proses operasional perusahaan dalam sehari-hari yaitu dengan melalui masing-masing group dan melalui daily check list tiap kali pergantian shift dilakukan. PT. Atmoni Shamasta Prezki juga melakukan pengevaluasian yang dilakukan terhadap karyawan yang baru bergabung setiap hari jum'at untuk memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan efektif dan efisien.

5. Strategi Sumber Daya Manusia

PT. Atmoni Shamasta Prezki membuat sebuah strategi sumber daya manusia untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang sudah dibentuk secara bersama oleh perusahaan. Berdasarkan pada visi PT. Atmoni Shamasta Prezki yaitu menjadi perusahaan yang handal dalam hal kegiatan bongkar muat kapal, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat berat serta pengadaan alat berat pelabuhan yang berdaya saing positif. Strategi sumber daya manusia yang dibuat oleh PT. Atmoni Shamasta Prezki adalah strategi dengan model rekanan bisnis, model strategi tersebut lebih memprioritaskan pada pembangunan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Model strategi sumber daya manusia rekanan bisnis lebih menekankan pada adanya ide-ide

yang bersifat dinamis daripada praktek-praktek, dan tidak terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan serta keuntungan yang akan diperoleh perusahaan

6. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak David Lim yang berwenang sebagai Direktur Utama di PT. Atmoni Shamasta Prezki menjelaskan bahwa perusahaan sudah membuat perencanaan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan sebelum menentukan kebutuhan karyawan. Perihal menentukan kebutuhan karyawan terhadap jenis pekerjaan tertentu, PT. Atmoni Shamasta Prezki tidak pernah melakukan analisis terhadap hal tersebut, namun perusahaan menggunakan sistem pengadaan karyawan yaitu apakah selama ini group yang ada mengalami kendala ketika berada dilapangan dalam kaitannya dengan kekurangan jumlah personil atau karyawan tersebut.

Dalam hal menentukan jenis pekerjaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja, PT. Atmoni Shamasta Prezki ternyata juga tidak melakukan sebuah analisis terhadap hal tersebut, juga dalam perihal membuat uraian pekerjaan untuk masing-masing jabatan yang terdapat di perusahaan, PT. Atmoni Shamasta Prezki juga tidak pernah melakukan hal tersebut. Namun PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam kaitannya dengan membuat suatu kriteria atau ketentuan yang harus dimiliki oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan perusahaan, PT. Atmoni Shamasta Prezki melakukan atau menerapkan ketentuan kriteria kebutuhan tersebut.

7. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam melakukan proses seleksi untuk memilih karyawan yang berkompeten, menurut Bapak David Lim selama ini perusahaan melakukan proses penyeleksiannya dengan melalui tes, wawancara dan praktek lapangan, sedangkan untuk proses rekrutmen dalam memilih karyawan yang berkompeten, dilakukan dengan berdasarkan pada pengetahuan serta pengetahuan yang dimiliki calon karyawan tersebut

Selama proses penyeleksian berlangsung, PT. Atmoni Shamasta Prezki tidak pernah menemui kendala yang berarti bagi perusahaan, hal tersebut dikarenakan PT. Atmoni Shamasta Prezki memiliki sistem training yang harus dilakukan oleh calon karyawan tersebut kurang lebih selama tiga bulan. Kendala yang dihadapi PT. Atmoni Shamasta Prezki ketika proses rekrutmen dilaksanakan adalah calon karyawan tersebut yang belum terbiasa dengan kondisi medan atau lapangan yang akan dihadapi calon karyawan tersebut.

8. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan yang diberikan PT. Atmoni Shamasta Prezki agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan evaluasi terhadap karyawan setiap saat atau setiap minggu. Hal demikian bisa membuat PT. Atmoni Shamasta Prezki

untuk bisa memberlakukan pelatihan. Pelatihan yang seringkali diberikan PT. Atmoni Shamasta Prezki kepada karyawan adalah yang berkaitan dengan tugas pada masing-masing divisi yang dimiliki perusahaan yaitu berupa mengikutsertakan karyawan yang berprestasi pada pelatihan atau kursus.

PT. Atmoni Shamasta Prezki melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk transformasi ilmu. Transformasi ilmu tersebut oleh perusahaan dilakukan kepada leader dengan teknisi atau karyawan yang berstatus sebagai karyawan senior kepada karyawan yang berstatus junior, selain itu dengan transformasi ilmu dengan bahan berbagai buku panduan dalam kaitannya dengan engineering. Terkait dengan keberhasilan sumber daya manusia yang ada di PT. Atmoni Shamasta Prezki, perusahaan memberikan apresiasi berupa pengadaan peningkatan gaji dan jabatan. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya

9. Kompensasi

Kompensasi diberikan PT. Atmoni Shamasta Prezki diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas kerja para karyawan. kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh pemerintah, bahkan menurut Bapak David Lim kompensasi diberikan kepada karyawan PT. Atmoni Shamasta Prezki melebihi ketentuan yang diberlakukan. Dalam hal kompensasi yang diberikan kepada karyawan, PT. Atmoni Shamasta Prezki memiliki regulasi sendiri yang disesuaikan dengan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain kompensasi tetap atau gaji tetap yang diberikan PT. Atmoni Shamasta Prezki kepada karyawan, perusahaan juga memberikan kompensasi dalam bentuk yang lain kepada karyawan berupa bonus apabila karyawan sukses menjalankan atau melaksanakan suatu project yang menurut perusahaan penyelesaian atau pelaksanaan project tersebut melebihi ekspektasi yang ditentukan oleh perusahaan.

10. Evaluasi Kinerja

PT. Atmoni Shamasta Prezki melakukan evaluasi terhadap kinerja semua karyawan yang dimiliki perusahaan tanpa terkecuali, evaluasi lebih difokuskan kepada karyawan yang bekerja dengan jangka waktu bekerja kurang dari satu tahun. PT. Atmoni Shamasta Prezki juga menjadikan hasil dari kegiatan evaluasi terhadap kinerja karyawan sebagai sarana evaluasi untuk karyawan yaitu supaya karyawan termotivasi dan sebagai monitoring karyawan.

Dalam hal promosi kepada karyawan, PT. Atmoni Shamasta Prezki menentukan kriteria-kriteria tertentu terhadap masing-masing jabatan dengan jelas berdasarkan pada karyawan yang memiliki kompetensi dan berprestasi. Dalam kaitannya dengan adanya karyawan yang gagal menunjukkan kinerja terbaiknya, proses pemindahan yang

dilakukan PT. Atmoni Shamasta Prezki memberlakukan sistem rolling yang diberlakukan kepada antar group yang ada di masing-masing divisi perusahaan

11. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan PT. Atmoni Shamasta Prezki dikaitkan dengan sikap mental produktif yang ditunjukkan karyawan menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa kejuangan dalam rangka memajukan perusahaan. Tingkat produktivitas yang dicapai karyawan PT. Atmoni Shamasta Prezki oleh perusahaan digunakan sebagai indikator pencapaian efisiensi dan kemajuan ekonomi perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan PT. Atmoni Shamasta Prezki pada tingkat individu dinilai berdasarkan pada meningkatnya hasrat dan martabat karyawan atas adanya pengakuan terhadap berpotensi individu di perusahaan, dan meningkatnya motivasi kerja serta adanya keinginan yang ditunjukkan karyawan untuk semakin meningkatkan prestasinya.

Analisis Lingkungan Eksternal

1. Ancaman Pendetang Baru

Menurut Bapak David Lim pada wawancara, potensi masuknya pendatang baru bagi Bapak David Lim tidak masalah, karena pada tiap-tiap perusahaan sudah mempunyai kontrak dengan perusahaan yang memakai jasa. Bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki, masuknya pendatang baru bagi perusahaan sejauh ini tidak memberikan dampak yang negative bagi perusahaan. Kondisi yang demikian tidak membuat PT. Atmoni Shamasta Prezki melakukan suatu tindakan antisipasi untuk menghambat masuknya pendatang baru tersebut. Aktivitas yang dilakukan PT. Atmoni Shamasta Prezki dilakukan sebagaimana rutinitas tiap harinya.

2. Ancaman Produk Pengganti

Pandangan yang ditunjukkan PT. Atmoni Shamasta Prezki perihal kekuatan produk pengganti dari produkproduk yang dihasilkan PT. Atmoni Shamasta Prezki tidak menimbulkan masalah yang terlalu signifikan, hal tersebut menurut Bapak David Lim bergantung pada kondisi di lapangan. Produk pengganti bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki juga tidak memberikan dampak apapun. PT. Atmoni Shamasta Prezki dalam hal mengatasi hadirnya produk pengganti, perusahaan tidak melakukan hal apapun dan juga tidak melakukan tindakan antisipasi.

3. Kekuatan Tawar-menawar Pemasok

Kekuatan tawar-menawar pemasok bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki tidak memberikan pengaruh apapun terhadap aktivitas perusahaan. Kehadiran pemasok bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki terhadap kegiatan operasional perusahaan menurut Bapak David Lim juga tidak memberikan dampak apapun. Hal yang demikian membuat PT.

Atmoni Shamasta Prezki tidak merasa bahwa pemasok melakukan kekuasaan atas produknya terhadap perusahaan.

4. Kekuatan Tawar-menawar Pembeli

Pembeli bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki sangat berpengaruh besar terhadap pengembangan usaha yang dilakukan oleh PT. Atmoni Shamasta Prezki. Dampak dari adanya kekuatan tawar-menawar pembeli menurut Bapak David Lim juga tidak memberikan dampak apapun, hal demikian dikarenakan tiap perusahaan jasa dalam satu industri sejenis sudah menetapkan harga pokok atas jasa yang ditawarkan kepada pembeli/konsumen. Kondisi demikian bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki juga tidak ada hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi daya tawar konsumen, karena harga menurut Bapak David Lim sudah fix dan sudah disepakati oleh semua perusahaan sejenis, sehingga pembeli/konsumen tidak ada kekuatan untuk melakukan penawaran.

5. Persaingan Sesama Industri

Persaingan yang ditimbulkan oleh industri sejenis bagi PT. Atmoni Shamasta Prezki adalah kekuatan pesaing sangat kuat dampaknya, hal tersebut dikarenakan bahwa perusahaan yang sejenis merupakan perusahaan dalam skala besar seperti PT. Usaha Era Pratama Niaga (UEPN) memiliki alat yang lebih bervariasi daripada milik PT. Atmoni Shamasta Prezki. Namun, kondisi demikian tidak menimbulkan ancaman bagi kelangsungan operasional PT. Atmoni Shamasta Prezki, karena bagi perusahaan permintaan kuantitasnya lebih besar daripada kuantitas penawaran yang dibuat oleh perusahaan.

Matriks SWOT

Matriks SWOT oleh PT. Atmoni Shamasta Prezki digunakan sebagai tindakan dalam merumuskan strategi terhadap hasil dari analisis SWOT. Penetapan empat strategi yang terdapat dalam analisis SWOT dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

	Strength	Weaknes
	<ul style="list-style-type: none"> -Koordinasi fungsi-fungsi bisnis dengan membentuk transformasi tugas dalam group - Transparatif dan terbuka dalam bermusyawarah. - Karyawan berprestasi diberikan bonus. - Perusahaan memberlakukan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tindakan korektif melalui peringatan lisan. - Kekurangan supervisi lapangan untuk pengawasan 24 jam. - Tidak melakukan analisa kebutuhan karyawan. - Tidak melakukan uraian pekerjaan untuk masingmasing jabatan.

	<p>profesional kepada karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan apresiasi berupa peningkatan gaji dan jabatan. - Perusahaan sudah mengalokasikan potensi keuntungan jangka panjang atas kegiatan pemasaran. 	<ul style="list-style-type: none"> - Masih ada calon karyawan yang belum memahami medan/ lapangan kerja. - Memberlakukan sistem rolling antar group atas karyawan yang gagal menunjukkan kinerja terbaiknya. - Mengidentifikasi permintaan pasar dengan cara mouth to mouth serta informasi dari koneksi. - Fungsi pemasaran belum berjalan dengan optimal. - Proses produksi dan operasional tidak dipublikasikan secara umum.
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semakin banyak perusahaan yang menggunakan jasa bongkar muat kapal. - Belum banyak perusahaan sejenis yang menggunakan media internet untuk memasarkan bisnis mereka 	<p>Strategi SO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memperluas rekanan kerja dan link untuk mencapai tujuan perusahaan (S1, S2, S3, S4, S5, O1, O2). - Meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan (S3, S4, S5, S6, O1, O2) 	<p>Strategi WO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (W1, W2, W3, W4, W5, O1, O2). - Membuat website untuk promosi produk dan strategi pemasaran (W7, W8, W9, O1, O2).
<p>Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> - perusahaan-perusahaan besar memiliki alat yang lebih bervariasi. - Semakin banyak individu yang ingin terjun di bisnis jasa bongkar muat kapal 	<p>Strategi ST</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjaga kualitas kinerja perusahaan untuk menghadapi tingkat persaingan terutama dengan pesaing perusahaan besar (S1, S2, S3, S4, S5, S6, T1, T2,). 	<p>Strategi WT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kredibilitas dan kompetensi perusahaan untuk menghadapi tingkat persaingan (W1, W2, W3, W4, W5, W6, W7, W8, W9, T1, T2,).

Berdasarkan pada tabel 4.1 tersebut di atas, terdapat beberapa alternatif strategi, yaitu:

1. Memperluas rekanan kerja dan link untuk mencapai tujuan perusahaan (S1, S2, S3, S4, S5, O1, O2), dengan memperluas kerjasama dengan rekanan, diharapkan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan bisa di capai.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan (S3, S4, S5, S6, O1, O2), dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, maka sudah dapat dipastikan bahwa kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.
3. Meningkatkan kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (W1, W2, W3, W4, W5, O1, O2), dengan meningkatnya kinerja perusahaan, maka sudah dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia/karyawan yang dimiliki perusahaan merupakan karyawan yang berkualitas.
4. Membuat website untuk promosi dan strategi pemasaran (W7, W8, W9, O1,O2), dengan website perusahaan melakukan promosi atas strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan produk.
5. Menjaga kualitas kinerja perusahaan untuk menghadapi tingkat persaingan terutama dengan pesaing perusahaan-perusahaan besar (S1, S2, S3, S4, S5, S6, T1, T2), dengan menjaga kualitas kinerja perusahaan, maka perusahaan bisa menghadapi persaingan baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

Kesimpulan

Dengan demikian setelah dilakukan pembahasan dalam penjelasan sebelumnya, maka peneliti memunculkan kesimpulan sebagai berikut;

1. Perusahaan Atmoni Shamasta Prezki adalah merupakan perusahaan jasa bongkat muat kapal, dan pengelolaan bisnis perusahaannya adalah meliputi pemeliharaan serta perawatan terhadap alat-alat berat pelabuhan seperti Container Crane (CC), Harbour Mobile Crane (HMC), Jetty Crane man lift, dan lain sebagainya. Kemudian manajemen pemasarannya adalah melalui indentifikasi kebutuhan pasar melalui *mouth of mouth*, serta melalui jaringan perusahaan. Selain dari pada itu manajemen pengelolaan SDM nya adalah dengan melihat bahwa investasi jangka panjang bagi perusahaan adalah dengan pengelolaan SDM yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dimulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, evaluasi terhadap produktivitas karyawan
2. Lingkungan eksternal dan internal dari PT. Atmoni Shamasta Prezki di analisis dengan metode analisis SWOT. Hasil dari analisis SWOT perusahaan diperoleh kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Dalam analisisnya melihat bahwa

dibutuhkan ketransparanan antara karyawan dan pimpinan dalam bentuk musyawarah, bonus untuk karyawan yang berprestasi, perencanaan sumber daya manusia sebelum menentukan kebutuhan karyawan, pelatihan kepada karyawan, apresiasi kepada karyawan berupa peningkatan gaji dan jabatan. Kemudian disisi lain juga dibutuhkan alokasi pemasaran yang melihat dapat meningkatkan keuntungan yang berjangka panjang.

3. Strategi pengelolaan SDM pada perusahaan PT. Atmoni Shamasta Prezki ini adalah dengan model rekanan bisnis. Dimana trategi ini memiliki beberapa keunggulan yaitu adanya beberapa kekuatan dalam perusahaan yang bisa dimaksimalkan untuk menghadapi tantangan bahkan ancaman perusahaan yang datang dari luar. PT. Atmoni Shamasta Prezki adalah dengan mempertegas dan memperketat peraturan perusahaan yang meliputi jam kerja, tanggung jawab karyawan, penyelesaian kerja, ketepatan penyelesaian kerja. Kemudian PT. Atmoni Shamasta Prezki juga melakukan upaya berupa pemberian bonus atau kompensasi untuk karyawan yang berprestasi maupun yang lembur, serta bonus yang bisa dilihat dari prestasi karyawan dalam pengerjaan dari proyek yang sedang dijalankan, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

BIBLIOGRAFI

- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi penelitian kuantitatif :Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan*. Jakarta : Kencana.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks. Anggota IKAPI.
- Daft, R.L. 2010. *Management*, Ninth Edition, USA: South Western, Cengage Learning.
- David, Fred R. 2011. *Manajemen Strategis: Konsep*. (12th ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Griffin , Ricky W. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*.(ed., 2). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. Anggota IKAPI.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Jogiyanto.2008. *Metodologi penelitian system informasi*.Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Kodrat, David Sukardi. 2009. *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Bersaing Era Global di Indonesia Berbasis Kewirausahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis* Buku 1 (4thed). Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, J. L. 2002. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Anggota IKAPI.

Saridawati

Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.\

Porter, M.E (2007). *Strategi Bersaing: teknik menganalisa industry dan pesaing*. (sigitsuryanto, Trans.) Tangerang: Kharisma Publishing Group.

Poza,E.J. 2007. *Family Business*.USA: Thompson Higher Education.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT. RefikaAditama. Anggota IKAPI.

Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Susanto, A.B. 2007. *The Jakarta Consulting Group on family business*. Jakarta: The Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sule, Erni Trisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005.*Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sumarni, Murti& John Soeprihanto. 2005. *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta : Liberty.

Tripathi,P.C dan Reddy,P.N. 2008. *Principle of Management*. Tata McGraw-Hill.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.