

**ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN
HASIL PERIKANAN, SURABAYA II**

SKRIPSI



Oleh

MOHAMMAD DIMAS

2012111006/FE/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2024

**ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN
HASIL PERIKANAN, SURABAYA II**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen



Oleh

MOHAMMAD DIMAS

2012111006/FE/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2024

SKRIPSI

**ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN
HASIL PERIKANAN, SURABAYA II**

Telah diajukan

MOHAMMAD DIMAS

2012111006/FE/MA

Telah Disetujui Untuk Ujian Skripsi Oleh

Pembimbing I



Prof. Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum, Dra.Ec., M.Si.

NIDN : 0723095701

Tanggal 17 JAN 2021

Pembimbing II



Dr. Anggraeni Rahmasari, S.E., M.M.

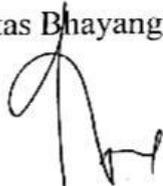
NIDN : 0722037504

Tanggal 22 JAN 2021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec, M.M.

NIDN : 07031096403

SKRIPSI

**ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN
HASIL PERIKANAN, SURABAYA II**

Telah diajukan

MOHAMMAD DIMAS

2012111006/FE/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Pembimbing I



Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec., M.Si.

NIDN : 0723095701

Tim Penguji



Indah Noviandari, S.E., M.Si.

NIDN : 0704117101

Pembimbing II



Dr. Anggraeni Rahmasari, S.E., M.M

NIDN : 0722037504

Sekretaris



Ria Dini Apriliasari, S.E., M.SA.

NIDN : 0719049102

Anggota

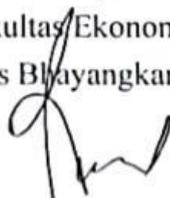


Dr. Anggraeni Rahmasari, S.E., M.M

NIDN : 0722037504

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec, M.M.

NIDN : 07031096403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Dimas
NIM : 2012111006
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

" ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN
HASIL PERIKANAN, SURABAYA II "

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 20 Januari 2024

Pembuat Pernyataan



Mohammad Dimas

2012111006

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk menyelesaikan Penelitian ini. Karena dengan limpahan atas Rahmat dan Hidayah-Nya, Peneliti dapat menyelesaikan Penelitian dengan Metode Penelitian Kualitatif yang berjudul “Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II” dengan baik, tepat waktu dan tanpa kendala apapun dalam prosesnya.

Penyusunan penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Strata I (SI) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan dan penelitian ini tak lepas dari bimbingan, arahan, motivasi, dan saran dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini tak lupa peneliti sampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Irjen Pol. (Purn) Drs. Anton Setiadji, S.H., M.H. Sebagai Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Ibu Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Indah Noviandari, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Surabaya, Terima kasih atas bimbingan dan ilmu-ilmu yang diberikan.

4. Bapak RM. Bramastyo Kusumo, S.E., S.H., M.M., M.Kn. Selaku Dosen Wali, Terima kasih atas bimbingan, masukan serta dorongan semangat yang telah diberikan selama peneliti menempuh masa perkuliahan.
5. Ibu Prof. Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum, Dra.Ec., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing ke I yang telah membimbing dan meluangkan waktunya disela kesibukan untuk memberikan pengarahan, ide dan saran dalam menyusun skripsi.
6. Ibu Dr. Anggraeni Rahmasari, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing ke II yang telah membimbing dan meluangkan waktunya disela kesibukan untuk memberikan pengarahan, ide dan saran dalam menyusun skripsi.
7. Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya yang selama ini memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga serta bermanfaat kepada peneliti.
8. Seluruh Staff Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah membantu secara administrasi dalam penyusunan penelitian.
9. Bapak Muhammad Burlian, S.Pi., M.Si. Selaku Kepala Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang telah memberikan izin penelitian bagi peneliti untuk penelitian.
10. Seluruh Pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. yang telah bersedia berkerjasama dalam mengumpulkan data penelitian.

11. Kepada Ayah, Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan untuk melanjutkan pendidikan kuliah. Serta doa, motivasi, semangat dan nasihat yang tak hentinya diberikan kepada anaknya dalam proses perkuliahan hingga sampai dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini.
12. Kepada Ibu, Terima kasih yang selalu menuntunku serta mendorongku untuk menjadi seorang yang tetap tegak berdiri di atas bayang-bayang sendiri dan selalu memotivasi untuk menjadi seorang selalu bersemangat dalam menuntut ilmu setinggi-tingginya, Sehingga bisa menjadi suatu kebanggaan keluarga nantinya.

Peneliti menyadari bahwa karya yang peneliti susun ini masih jauh dari kesempurnaan, baik bentuk maupun isinya, mengingat keterbatasan kemampuan. Untuk itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan oleh peneliti. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata, penulisan, dan lainnya dalam penyusunan penelitian ini. Besar harapan peneliti agar penelitian ini dapat bermanfaat di kemudian hari.

Surabaya, 20 Januari 2024

Peneliti

MOHAMMAD DIMAS

2012111006

MOTTO

Tahapan pertama dalam mencari ilmu adalah mendengarkan, kemudian diam dan menyimak dengan penuh perhatian, lalu menjaganya, lalu mengamalkannya dan kemudian menyebarkannya

-Sufyan bin Uyainah

Raihlah prestasi setinggi mungkin!

Belajarlaha, karena cerdas itu penting!

Mahasiswa adalah agen perubahan. Ilmu adalah harta yang kekal

Jika kamu bisa memimpikan kamu juga bisa mewujudkan

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

SDM	: Sumber Daya Manusia
MSDMI	: Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional
Strength	: Sebuah kondisi yang menjadi sebuah kekuatan dalam organisasi. Mengenali kekuatan dapat menjadi langkah besar untuk menuju kemajuan organisasi
Weakness	: Kondisi atau segala sesuatu hal yang menjadi kelemahan atau kekurangan yang terdapat dalam tubuh organisasi.
Opportunity	: Suatu kondisi lingkungan di luar organisasi yang sifatnya menguntungkan bahkan dapat menjadi senjata untuk memajukan sebuah perusahaan/organisasi.
Threat	: Kondisi eksternal yang dapat mengganggu kelancaran berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.
BKIPM	: Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Hasil Perikanan
<i>Flowchart</i>	: Suatu bagan dengan simbol-simbol tertentu yang menggambarkan urutan proses secara mendetail dan suatu program dalam bentuk simbol-simbol
<i>Job Description</i>	: Suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/ tugas, uraian atau gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang

jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya diluar lingkup pekerjaannya dan diluar organisasi (eksternal) sehingga dapat tercapai tujuan unit/ bagian kerja dan organisasi/ perusahaan secara luas

**ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN
HASIL PERIKANAN, SURABAYA II**

Oleh

Mohammad Dimas

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

E-mail : mohammaddimas091001@gmail.com

ABSTRAK

Analisis SWOT penting untuk diperiksa agar dapat merencanakan peningkatan kinerja pegawai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari internal maupun eksternal. Faktor Internal meliputi *strengths* dan *weaknesses* sedangkan Faktor Eksternal sendiri meliputi *opportunities* dan *threats*. Analisis SWOT meliputi IFAS, EFAS, Diagram SWOT, Matriks IE, Matriks SWOT

Faktor kekuatan sebesar 1,93 dan faktor kelemahan sebesar 0,91 maka selisih dari nilai tersebut adalah sebesar 1,02 (IFAS) sedangkan nilai skor untuk faktor peluang adalah sebesar 2,24 nilai skor untuk faktor ancaman adalah sebesar 0,81 maka selisih dari nilai tersebut adalah sebesar 1,43 (EFAS). Nilai-nilai selisih tersebut dapat membentuk titik koordinat yaitu (1,02 : 1,43). Sehingga didapatkan posisi organisasi berada pada kuadran 1 dalam diagram SWOT, Berdasarkan Matrik IE dalam hal penerapan manajemen sumber daya manusia berada di sel nomor II. Strategi pertumbuhan melalui konsentrasi dan diversifikasi

Hasil analisis SWOT bahwasanya Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II berada di berada di sel nomor II. Strategi pertumbuhan melalui konsentrasi dan diversifikasi yang memiliki kinerja yang baik cenderung mengadakan konsentrasi yang relatif kurang memiliki kinerja baik cenderung mengadakan diversifikasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Matrik SWOT yang dibuat dengan mengkomparasi *Strengths-Opportunities* (SO), *Strengths-Threats* (ST), *Weakness-Opportunities* (WO) dan *Weakness-Threats* (WT) maka dapat dihasilkan 20 strategi-strategi yang dapat dijadikan alternatif.

Kata Kunci : Analisis SWOT, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja

**SWOT ANALYSIS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
FISH QUARANTINE CENTER, QUALITY CONTROL AND SAFETY OF
FISHERY PRODUCTS, SURABAYA II**

By

Mohammad Dimas

Management Study Program, Faculty of Economic and Business

Bhayangkara University Surabaya

E-mail : mohammaddimas091001@gmail.com

ABSTRACT

SWOT analysis is important to examine to properly plan for improving employee performance. Factors that affect employee performance can be internal or external. Internal factors include strengths and weaknesses while external factors include opportunities and threats. SWOT analysis includes IFAS, EFAS, SWOT Diagram, IE Matrix and SWOT Matrix.

The strength factor is 1.93 and the weakness factor is 0.91, so the difference in these values is 1.02 (IFAS) while the score for the opportunity factor is 2.24, the score for the threat factor is 0.81, so the difference in these values is 1.43 (EFAS). These difference values can form a coordinate point, namely (1.02: 1.43). So the position of the organization is obtained in quadrant 1 in the SWOT diagram, based on the IE Matrix in terms of the application of human resource management in cell number II. Growth strategy through concentration and diversification.

The results of the SWOT analysis that the Fish Quarantine Center, Quality Control and Safety of Fishery Products, Surabaya II is in cell number II. Growth strategies through concentration and diversification that have good performance tend to hold concentrations that are relatively less well performing and tend to diversify to improve their performance. Based on the SWOT matrix created by comparing Strengths-Opportunities (SO), Strengths-Threats (ST), Weakness-Opportunities (WO) and Weakness-Threats (WT), 20 strategies can be generated that can be used as alternatives.

Keywords : SWOT Analysis, Human Resource Management, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vii
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	12
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17

2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.2.5 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	33
2.3 Kinerja	35
2.3.1 Pengertian Kinerja	35
2.3.2 Tujuan Kinerja	36
2.3.3 Manfaat Kinerja	37
2.3.4 Indikator Kinerja	38
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	40
2.4 Analisis SWOT	42
2.4.1 Pengertian Analisis SWOT	42
2.4.2 Tujuan Analisis SWOT	44
2.4.3 Manfaat Analisis SWOT	46
2.5 Kerangka Konseptual	48

2.6 <i>Research Question</i> dan Model Analisis	49
2.6.1 <i>Research Question</i>	49
2.6.2 <i>Main Research Question</i>	49
2.6.2.1 <i>Mini Research Question</i>	49
2.6.3 Metode Pengumpulan Data	50
2.7 Desain Studi Kualitatif	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Kerangka Proses Berpikir	53
3.2 Pendekatan Penelitian	55
3.3 Jenis dan Sumber Data	56
3.3.1 Jenis Data	56
3.3.2 Sumber Data	57
3.4 Batasan dan Asumsi Penelitian	58
3.4.1 Batasan Penelitian	58
3.4.2 Asumsi Penelitian	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data	60
3.5.1 Teknik Observasi	60
3.5.2 Teknik Wawancara	60

3.5.3 Teknik Kuisisioner	61
3.5.3.1 Penyusunan Kuisisioner	62
3.5.3.2 Syarat Pertanyaan	62
3.5.3.3 Pemakaian Kuisisioner	62
3.5.4 Teknik Dokumentasi	63
3.6 Teknik Analisis Data	64
3.6.1 Analisis Faktor Internal	65
3.6.2 Analisis Faktor Eksternal	66
3.6.3 Matriks IFAS (<i>Internal Factor Analysis Summary</i>)	67
3.6.4 Matriks EFAS (<i>Eksternal Factor Analysis Summary</i>)	68
3.6.5 Diagram SWOT	70
3.6.6 Matriks Internal - Eksternal	72
3.6.7 Matriks SWOT	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	75
4.1.1 Profil Objek Penelitian	75
4.1.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	76
4.1.3 Tugas Dan Fungsi Organisasi	76
4.1.4 Visi Dan Misi	77

4.1.5 Struktur Organisasi	78
4.1.6 Tugas Pemangku Jabatan Organisasi	79
4.2 Hasil Analisis	81
4.2.1 Pengumpulan Data	81
4.2.2 Data Hasil Kuisisioner	81
4.2.3 Matriks IFAS (<i>Internal Factor Analysis Summary</i>)	82
4.2.4 Matriks EFAS (<i>Eksternal Factor Analysis Summary</i>)	85
4.2.5 Diagram SWOT	88
4.2.5.1 Inteprestasi Diagram SWOT	89
4.2.6 Matriks Internal - Eksternal	91
4.2.6.1 Inteprestasi Matriks Internal - Eksternal	92
4.2.7 Matrik SWOT	92
4.2.7.1 Inteprestasi Matrik SWOT	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang	25
Tabel 2.2 Desain Studi Kualitatif	52
Tabel 3.1 Analisis Faktor Internal	65
Tabel 3.2 Analisis Faktor Eksternal	66
Tabel 4.1 Matrik IFAS	83
Tabel 4.2 Matrik EFAS	86
Tabel 4.3 Matrik SWOT	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 2.2 Metode Pengumpulan Data	50
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	79
Gambar 4.2 Diagram SWOT	88
Gambar 4.3 Matrik Internal-Eksternal	91

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuisisioner *Internal Factor Analysis Strategy Strengths*
- Lampiran 2** Kuisisioner *Internal Factor Analysis Weaknesses*
- Lampiran 3** Kuisisioner *Eksternal Factor Analysis Opportunities*
- Lampiran 4** Kuisisioner *Eksternal Factor Analysis Threats*
- Lampiran 5** Data Rekapitulasi Kuesioner Internal Kekuatan (*Strengths*) dan Kelemahan (*Weaknesses*)
- Lampiran 6** Data Rekapitulasi Kuesioner Eksternal Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Treats*)

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi perkembangan global secara langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya, Tantangan yang semakin variatif akan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan di negara yang berbeda-beda, Oleh karena itu perusahaan maupun suatu negara akan mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia internasional untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan pelayanan terbaik serta pengelolaan sumber daya manusia secara global memerlukan penanganan yang lebih bila dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia secara domestik, Maka dari itu MSDM Internasional merupakan proses pemberdayaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, dengan pengadaan tenaga kerja luar negeri dan dalam negeri, alokasi, dan pemanfaatan sumber daya alam yang ada pada suatu negara.

Menurut Akhmar (2021:27) Pertumbuhan di era modern yang terus berubah pada manajemen sumber daya manusia global mempunyai tantangan akan tetapi juga membawa peluang besar. Dalam dunia yang semakin terhubung, perusahaan ataupun negara harus memahami dan mengelola perbedaan budaya, peraturan, dan bahasa untuk berhasil dalam lingkungan global. Dengan mengambil langkah-langkah yang bijak, manajemen sumber daya manusia global dapat membantu perusahaan ataupun negara mencapai kesuksesan dalam pasar global yang

kompetitif serta perkembangan globalisasi telah mengubah lanskap bisnis dengan cara yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perkembangan teknologi informasi dan transportasi telah memungkinkan organisasi untuk beroperasi di berbagai negara dan berinteraksi satu-sama lain secara mudah. Hal ini menempatkan tuntutan baru pada manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi dapat berfungsi secara efektif di tingkat global. Pada perkembangan manajemen sumber daya manusia yang sangat pesat di era globalisasi dan imigrasi yang mudah, Suatu negara dengan yang lain juga mempunyai kerja sama antara satu sama lain hal ini sangatlah wajar mengingat jika hasil yang diperoleh antara masing-masing negara memperoleh hal yang positif dan saling menguntungkan bagi keduanya ada pun bentuk kerja sama antar suatu negara bisa disebut juga organisasi internasional

Menurut Maria (2020:58) Organisasi internasional dapat didefinisikan, sesuai dengan Komisi Hukum Internasional sebagai organisasi yang didirikan oleh perjanjian atau instrumen lain yang diatur oleh hukum internasional dan memiliki kepribadian hukum internasionalnya sendiri. Organisasi internasional juga merupakan seni menciptakan dan mengatur organisasi umum dan regional yang terdiri dari negara-negara merdeka untuk memfasilitasi kerjasama dalam maksud dan tujuan yang sama dan organisasi Internasional juga merupakan persekutuan negara-negara yang dibentuk dengan persetujuan antara para anggotanya dan mempunyai suatu sistem yang tetap atau perangkat badan-badan yang tugasnya adalah untuk mencapai tujuan kepentingan bersama dengan cara mengadakan kerjasama antara para anggotanya. Organisasi internasional atau organisasi antar pemerintah merupakan subjek hukum internasional setelah negara.

Aspek-aspek yang menyangkut organisasi internasional yakni perwakilan dari tingkat proses tersebut yang telah dicapai pada waktu tertentu. Organisasi internasional juga diperlukan dalam rangka kerjasama menyesuaikan dan mencari kompromi untuk menentukan kesejahteraan serta memecahkan persoalan bersama serta mengurangi pertikaian yang timbul dan juga mendorong perkembangan ekonomi yang pesat sehingga kehadirannya cukup membantu satu sama lain. Organisasi internasional lahir dari kebutuhan akan kerja sama. Seiring dengan perkembangan sosial, ketergantungan dengan yang lain semakin meningkat, hal ini berlaku dalam masyarakat domestik dan juga masyarakat internasional. Awalnya organisasi internasional dibentuk untuk memenuhi kebutuhan kerjasama selama revolusi industri.

Menurut Sumaryo (2021:3) Peran Organisasi internasional sebagai wadah untuk menggalang kerjasama dan mencegah intensitas konflik untuk sesama anggota. Selain itu, organisasi internasional juga merupakan sarana untuk perundingan dan menghasilkan keputusan yang disepakati bersama dan saling menguntungkan pihak yang terlibat. Pada hakekatnya peran organisasi internasional menunjuk kan bahwa organisasi internasional memang dibutuhkan dalam suatu hubungan internasional demi ketercapaian kepentingan negara dan permasalahan dunia yang tidak terselesaikan sejalan dengan lajunya perkembangan globalisasi. Permasalahan mengenai sosial, ekonomi, kesehatan, kebudayaan dan lain sebagainya tidak dapat diselesaikan hanya dengan peran dari pemerintah saja, namun diperlukan kerjasama dari berbagai kalangan melalui organisasi internasional

Menurut Sondang (2022:7) Organisasi internasional sendiri tak lepas dari lingkup geografis dan kesamaan ekonomi dari masing-masing negara anggota dari organisasi itu sendiri, Negara-negara yang tergabung dalam ASEAN (*Association of Southeast Asian Nations* atau Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara) adalah organisasi kawasan yang mewadahi kerja sama 10 (sepuluh) negara di Asia Tenggara. Melakukan kerja sama di berbagai bidang. Salah satunya ekonomi. Tujuan kerja sama ASEAN di bidang ekonomi ini bisa terlihat dari tujuan pembentukan organisasi ASEAN, Beberapa tujuan tersebut berkaitan erat dengan latar belakang atau tujuan pembentukan kerja sama ASEAN di bidang ekonomi. Tujuan tersebut adalah mempercepat pertumbuhan ekonomi, perkembangan sosial serta kebudayaan di kawasan ASEAN, Bekerja sama dengan lebih efektif supaya dapat meningkatkan pemanfaatan pertanian serta industri maupun sumber daya alam yang ada serta memperluas perdagangan dan pengkajian komoditas internasional. Selain itu,

Kerja sama ASEAN juga dibentuk untuk perbaikan sarana komunikasi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat asia tenggara. Hal di tersebut merupakan tujuan pembentukan ASEAN. Namun, tujuan lainnya yakni diimplementasikan atau diterapkan dalam berbagai bentuk kerja sama. Salah satunya bidang ekonomi, yang kemudian direalisasikan lewat berbagai program. Harapannya kerja sama bidang ekonomi ini dapat membuat negara ASEAN dan produknya bersaing secara global dengan negara lain, serta terbentuknya pasar yang memiliki tenaga kerja yang lebih ahli dan lebih tercukupi dalam hal modal, produksi barang dan jasa, serta investasi.

Menurut Marsudi (2020:17) Pengertian, Fungsi, Tujuan, dan Perannya Bentuk kerja sama ASEAN di bidang ekonomi ASEAN menjalin kerja sama di bidang ekonomi lewat berbagai program yakni Kerja sama AFTA (*Asean Free-Trade Area*) dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). AFTA merupakan singkatan dari *Asean Free-Trade Area*. AFTA merupakan kerja sama perdagangan antar anggota negara ASEAN. Tujuan utama AFTA ialah untuk meningkatkan volume perdagangan negara anggota ASEAN, lewat penurunan tarif di beberapa jenis komoditas tertentu. Salah satunya ialah komoditas pertanian. Adanya AFTA membuat produk lokal milik masing-masing negara memiliki daya saing. Penyedia cadangan pangan Kerja sama bidang ekonomi lainnya ialah penyediaan cadangan pangan. MEA merupakan kepanjangan dari Masyarakat Ekonomi ASEAN. MEA atau *ASEAN Economic Community* (AEC) dibentuk untuk mencapai integrasi ekonomi secara keseluruhan. Artinya MEA dibentuk untuk meningkatkan pembangunan yang terintegrasi, penuntasan masyarakat ASEAN dari kemiskinan, serta peningkatan pertumbuhan ekonomi agar dapat mencapai kemakmuran yang merata dan berkelanjutan.

Tujuan MEA nya seperti peningkatan keuntungan negara, kelancaran proses ekspor, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, peningkatan investasi, perkembangan industri kreatif, dan stabilitas perekonomian negara. MEA juga membuka peluang kerja yang lebih luas bagi warga Indonesia dan mempermudah alur perdagangan internasional, sehingga membawa dampak positif bagi perekonomian Indonesia. Manfaat MEA bagi Indonesia yang terlihat dengan jelas adalah bertambahnya laba atau keuntungan negara. Hal ini dikarenakan kegiatan

ekspor yang tidak terkena biaya membuat margin pendapatan Indonesia menjadi lebih besar sehingga keuntungan yang didapatkan oleh negara pun menjadi lebih besar. Adanya MEA yang menyebabkan mobilitas barang dan jasa seperti tanpa batas berdampak baik pula terhadap tenaga kerja. Ketika dengan mudahnya mobilitas tenaga kerja sehingga semakin luas pula lapangan pekerjaan yang ada.

Keberadaan ASEAN dengan bentuk kerja sama ASEAN di bidang ekonomi lewat berbagai program AFTA (*Asean Free-Trade Area*) dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) bagi Indonesia bisa meningkatkan daya saing untuk mendorong perkembangan perekonomian. Hal ini juga diharapkan mampu memunculkan kesadaran para pengusaha atau pelaku usaha untuk berdaya saing lebih kuat, dengan menghasilkan barang-barang berkualitas. Indonesia memiliki ekonomi terbesar keempat di ASEAN dan merupakan salah satu produsen barang konsumsi dan bahan mentah terbesar di kawasan. Sebagai anggota ASEAN, Indonesia memainkan peran penting dalam membentuk kebijakan yang mendukung perdagangan bebas dan investasi di kawasan Indonesia.

Menurut Tuti (2021:37) Indonesia disebut Negara Maritim. Wilayah Indonesia adalah 70% lautan dan 30% daratan, memiliki lebih dari 17.000 pulau, dengan garis pantai lebih dari 99.000 km. Wilayah laut Indonesia yang luas membuat Indonesia menjadi negara yang memiliki potensi besar di bidang kelautan dan perikanan. Negara maritim adalah julukan bagi negara yang sebagian besar wilayahnya berupa perairan. Namun secara umum, negara maritim adalah negara yang memanfaatkan secara optimal wilayah lautnya dalam konteks pelayaran maupun sumber daya alam bidang kelautan dan perikanan. Dengan letak geografis

yang strategis, sumber daya alam kelautan dan perikanan yang sangatlah melimpah dan sektor perikanan mencakup penangkapan ikan, perikanan budidaya, pengolahan ikan, dan perdagangan ikan. Indonesia memiliki landasan yang sangat kuat untuk mengembangkan ekonomi maritim dan menjadi pemain utama di kawasan Asia Pasifik maupun ASEAN.

Ekonomi maritim memiliki peran penting dalam perekonomian global, karena sebagian besar perdagangan internasional dilakukan melalui jalur maritim. Aktivitas ekonomi yang terkait dengan perairan dapat mencakup sektor perikanan mencakup penangkapan ikan, budidaya perikanan, pengolahan ikan, dan perdagangan ikan termasuk kegiatan ekonomi maritim. Peran pemerintah untuk meningkatkan sektor ekonomi maritim yakni dengan melalui hadirnya instansi pemerintah dibawah Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) dan Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) sendiri merupakan salah satu unit kerja yang memiliki tugas fungsi utama melakukan pengendalian bahan baku sumber daya ikan, kemudian mencegah peredaran keluar masuk dibidang maritim indonesia, serta melakukan penjaminan bahan baku pangan perikanan agar tetap aman.

Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) yang memiliki tugas melaksanakan pencegahan masuk dan tersebarnya hama dan penyakit ikan karantina dari luar negeri dan dari suatu area ke area lain di dalam negeri, atau keluarnya dari dalam wilayah Negara Republik Indonesia serta pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan, penerapan sistem manajemen mutu, dan pengawasan keamanan hasil perikanan.

Keberadaan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II merupakan kebutuhan utama masyarakat serta kebutuhan akan pelayanan publik pada bidang perikanan untuk bantuan uji kelayakan terhadap mutu untuk menentukan kualitas serta bantuan sertifikasi hasil uji pada hasil usaha sehingga bisa dikatakan layak untuk bersaing pada pasar domestik maupun pasar internasional. Dalam pelayanan pada publik sumber daya manusia dalam kinerja pegawai berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai visi, misi serta tujuan. Untuk mencapai visi, misi serta tujuan yang diinginkan memerlukan pengelolaan yang baik pada kinerja pegawai yang ada secara tepat dan cermat. Oleh karena itu dibutuhkan strategi untuk pengelolaan tersebut, salah satu cara untuk menentukan strategi tersebut dapat menggunakan analisis SWOT *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *threats* (ancaman). Masing-masing faktor ini penting untuk diperiksa agar dapat merencanakan peningkatan kinerja pegawai dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari internal maupun eksternal. Faktor Internal meliputi *strengths* (kekuatan) dan *weaknesses* (kelemahan) pada kinerja pegawai yang nantinya akan dijabarkan lagi ke dalam beberapa bidang antara lain keadaan, kemampuan pegawai, dan manajemen sumber daya manusia pada pegawai di Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II sedangkan Faktor Eksternal sendiri meliputi *opportunities* (peluang) dan *threats* (ancaman) pada kinerja pegawai yang nantinya akan dijabarkan ke dalam beberapa bidang antara lain kemajuan teknologi di era global, ancaman globalisasi, dan ancaman persaingan global. Seperti sempat

disinggung di awal, SWOT memiliki 4 poin yakni *strength*, *weakness*, *opportunity*, dan *threats*. Syarat pertama agar bisa menggunakan SWOT adalah memahami setiap poin atau komponen tersebut.

Strength atau kekuatan (S) ini dapat muncul dari sumber daya suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga, Seperti: *Recruitment* dan penempatan calon pegawai dilaksanakan oleh Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai integritas dan kredibilitas tinggi, Jenjang karier dan status pegawai sudah jelas sesuai dengan jabatan masing-masing, Pegawai memiliki pengalaman dan kompetensi tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang jelas sesuai dengan Indeks Profesional ASN, Pegawai memperoleh asuransi kesehatan (BPJS) dari instansi tempat bekerja, Tempat dan akses yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Pada *Strength* atau kekuatan (S) menjadi salah satu komponen penting yang dimiliki Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. Apa keunggulan utama organisasi ini, Bagaimana cara memanfaatkan kekuatan internal ini seperti sumber daya dan keahlian pegawai ini dapat dimanfaatkan secara optimal dan secara tepat.

Weaknesses atau kelemahan (W) Kondisi atau keadaan yang menjadi kelemahan dari organisasi. Komponen ini digunakan untuk mengetahui kendala, keterbatasan sumber daya, keterbatasan fasilitas dan hal lainnya. Hal ini akan memudahkan proses identifikasi faktor apa saja yang bisa menghambat kinerja suatu lembaga, institusi, atau organisasi, Seperti : Banyak pegawai yang masih melanggar aturan diluar pengawasan, Tingkat kedisiplinan

waktu dalam kehadiran masih relatif rendah, Beban kerja yang belum merata, Masih adanya kesalahan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. *Weaknesses* atau kelemahan (W) menjadi salah satu komponen yang dimiliki Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. Bagaimana cara mengatasi kelemahan yang ada sehingga tidak berpengaruh pada kinerja pegawai dan bagaimana solusi yang tepat untuk mengatasi kelemahan yang ada seperti meminimalisir pelanggaran aturan yang ada dan evaluasi kinerja yang ada

Komponen *Opportunities* atau peluang (O). Komponen ini memuat peluang-peluang yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi tersebut, Seperti: Dukungan Pemerintah terhadap kinerja untuk pelayanan baik sertifikasi maupun pengawasan, Perekonomian di sektor perikanan semakin membaik, Tingkat kebutuhan akan masyarakat maupun badan usaha disektor perikanan terhadap ekspor impor semakin tinggi, Tingkat kebutuhan akan masyarakat maupun badan usaha disektor perikanan terhadap ekspor impor semakin tinggi, Perkembangan teknologi yang membantu menyelesaikan pekerjaan yang secara cepat dan efisien. Dalam mengetahui peluang yang ada dan akan kebutuhan terkait pelayanan kinerja pegawai harus dapat memberikan pelayanan terbaik dalam kondisi ini tuntutan ini, Bagaiman upaya yang harus ditingkatkan dalam menghadapi peluang-peluang yg ada serta bagaimana upaya dalam memanfaatkan baik faktor internal maupun eksternal dalam menghadapinya.

Threats atau tantangan (T) menjadi salah satu komponen terpenting selanjutnya dalam analisis SWOT. Komponen ini dapat menentukan bertahan atau

tidaknya suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi. Perkembangan zaman dan teknologi, sumber daya yang dimiliki, dan lainnya bisa menjadi ancaman, Seperti: Tuntutan penerapan teknologi semakin canggih, Tingkat kefahaman akan pelayanan masih kurang, Tingkat kebisingan suara di kantor relatif mengganggu mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum, Beban Kerja Berlebih, Stress Kerja. Pada *Threats* atau tantangan (T) menjadi salah satu komponen penting yang dimiliki Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II dimana teknologi informasi yang sangat pesat dan semakin terus berkembang, hal ini adalah ancaman yang nyata dimana seseorang harus melakukan adaptasi dan memanfaatkan secara baik teknologi yang ada untuk meningkatkan kinerja nantinya apa resiko dan tantangan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dari latar belakang yang peneliti sampaikan diatas, Maka peneliti berkeinginan mengadakan penelitian terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis SWOT, dengan memahami dan menganalisis faktor internal yakni kekuatan dan kelemahan maupun eksternal yakni peluang dan ancaman dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II dengan memahami dan permasalahan yang ada, Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul **“Analisis SWOT untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti mengidentifikasi masalah-masalah penelitian diantaranya:

1. Bagaimana kondisi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?
2. Bagaimana Analisis SWOT dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?
3. Strategi apakah yang harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam analisis SWOT di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan serta berkaitan dengan penelitian dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk Menguji dan Menganalisis Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

2. Untuk Menguji dan Menganalisis melalui Analisis SWOT terhadap upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.
3. Untuk Mendeskripsikan dan Menentukan strategi apakah yang harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam analisis SWOT di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai perusahaan yang saya kerjakan/tempati diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pemikiran dalam rangka mengembangkan ilmu secara teoritis di sebuah instansi pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. Melalui penulisan skripsi ini juga dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu ekonomi dan bisnis maupun ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, juga sebagai pengetahuan dan sumber bagi semua pihak untuk mengetahui dan memahami bagaimana penerapan proses pelaksanaan dan peningkatan kinerja pegawai yang sesuai dengan teori yang telah dijelaskan. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam menerapkan proses peningkatan kinerja karyawan ataupun perbandingan antara teori dengan praktik.

2. Secara Praktis

A. Bagi Pihak Universitas Universitas Bhayangkara Surabaya

Sebuah perguruan tinggi layaknya sebuah kiblat ilmu pengetahuan. Pusat dari berbagai ilmu pengetahuan dan beragam kemampuan. Secara moral, perguruan tinggi berkewajiban ikut serta dalam memajukan dan melahirkan generasi muda berkarakter dan berdaya saing tinggi yang nantinya akan menjadi game changer di tengah tantangan dan perubahan yang dihadapi masyarakat dunia saat ini.

Melalui kegiatan penelitian ini ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat dijadikan bahan tambahan informasi atau perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya baik bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya maupun kampus lain dan dapat dijadikan pembelajaran bagi mahasiswa.

B. Bagi Pihak Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II

Kajian penelitian ini diharapkan memberi kontribusi wujud sumbangsi kepada masyarakat, mahasiswa dan juga pihak Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II sebagai upaya pengembangan serta pemberian informasi dan acuan dalam peningkatan kinerja pegawai dan sebagai tambahan referensi untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi kemajuan instansi sehingga

dapat menambah solusi untuk berbagai permasalahan yang dihadapi pihak instansi.

Dengan demikian menyampaikan kritik dan saran yang membangun dalam sebuah masalah sehingga mampu mengurangi permasalahan dan serta berhati-hati dalam mengambil keputusan khususnya dalam pengelolaan pegawai. Dapat pula dijadikan bahan pertimbangan untuk diterapkan di instansi terkait perencanaan sumber daya manusia khususnya proses peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai analisa hasil proses peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan perbandingan untuk menerapkan peningkatan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, Maka dalam sistematika penulisan ini akan memberikan gambaran secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang penjelasan yang bersifat umum, Bab ini berisi tentang latar belakang yang menjelaskan alasan pemilihan judul proposal penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, analisis SWOT dan kinerja, kerangka konseptual dan research question.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang kerangka proses berpikir suatu penelitian, jenis dan sumber data, analisis teknik pengumpulan data serta teknik analisa data dan analisis SWOT.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian yang berisi tentang sejarah singkat pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II, struktur organisasi, analisa hasil penelitian dan pembahasan serta analisis SWOT.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian serta saran, guna untuk memberikan masukan yang bermanfaat pada Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya dan di samping itu kajian terdahulu membantu peneliti dapat memposisikan penelitiannya serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian beserta untuk menghindari anggapan persamaan dengan penelitian ini, Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang peneliti kaji :

1. Sambo, 2022, Penerapan Analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan di Windoa appararel

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan yang bekerja di WindofaApparel, maka memperoleh hasil dengan pembahasan faktor internal maupun eksternal yang terdapat di perusahaan tersebut yang kemudian di analisis dengan matriks IFAS dan EFAS, serta matriks SWOT.

Matrik IFAS

FAKTOR INTERNAL		BOBOT	RATING	SKOR
<i>Strength</i>	Penerapan pelayanan prima	0.15	3	0.45
	Karyawan yang ahli dan berpengalaman	1.19	4	0.76
	Kualitas produk tinggi dengan harga yang terjangkau	0.18	4	0.72
	Jumlah	0.53		1.93
	Lemahnya Peraturan di perusahaan	0.17	1	0.17

	Sistem restock yang lambat	0.15	2	0.30
	Kurangnya disiplin kerja karyawan	0.15	2	0.30
	Jumlah	0.47		0.77
	TOTAL KESELURUHAN	1.0		2.7

Sumber: Sambo (2022)

Pada matrik IFAS hasil kekuatan sebesar 1,93 dan kelemahan 0,77 sehingga akumulasi untuk faktor internal Windofa Apparel sebesar 2,7 yang dikategorikan pada posisi internal sedang.

Matrik EFAS

FAKTOR INTERNAL		BOBOT	RATING	SKOR
<i>Opportunity</i>	Kuatnya daya beli konsumen	0.17	4	0.68
	Memiliki banyak pelanggan tetap	0.18	4	0.72
	Mampu menjadi partner bagi usaha cloting dan distro	0.17	3	0.51
	Jumlah	0.52		1.91
<i>Threat</i>	Persaingan harga dan kualitas dari kompetitor lain	0.17	2	0.34
	Konsumen semakin selektif	0.15	3	0.45
	Biaya produksi semakin tinggi	0.16	3	0.48
	Jumlah	0.48		1.27
TOTAL KESELURUHAN		1.0		3.18

Sumber: Sambo (2022)

Total keseluruhan didapatkan peluang sebesar 1,91 dan ancaman 1,27 sehingga akumulasi untuk faktor eksternal Windofa Apparel sebesar 3,18 dan dikategorikan pada posisi eksternal tinggi.

Matriks SWOT

Internal	Strength (S)	Weakness (W)
	1. Penerapan pelayanan	1. Lemahnya peraturan

Eksternal	prima 2. Karyawan yang sangat adil dan pengalaman 3. Kaulitas produk tinggi dengan harga terjangkau	di perusahaan 2. Sistem restock yang lambat 3. Kurangnya disiplin kerja karyawan
Oppurtunity (O) 1. Kuatnya daya beli konsumen 2. Memiliki banyak pelanggan tetap 3. Mampu menjadi <i>partner</i> bagi usaha clothing dan distro	Strategi SO 1. Mengadakan kerja sama dengan usahalain 2. Mengadakan pengembangan kinerja melalui <i>workshop</i> bagi seluruh karyawan 3. Memaksimalkan promosi produk bagi pelanggan baru maupun lama	Strategi WO 1. Memberikan pengawasan rutin kinerja karyawan 2. Menambah produk unggulan untuk dijual 3. Memperbaiki peraturan secara sistem restock barang
Threat (T) 1. Persaingan harga dan kualitas dari kompetitor lain 2. Konsumen semakin selektif 3. Biaya produksi semakin tinggi	Strategi ST 1. Meningkatkan kualitas produk dan menjaga harga produk agar stabil 2. Menggunakan bahan baku alternatif lain namun tetap memiliki kualitas yang sama 3. Mengedepankan pelayanan sesuai dengan kebutuhan konsumen	Strategi WT 1. Membuat anggaran produksi yang fleksibel

Sumber: Sambo (2022)

2. Jamaludin, 2022, Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten

Dari data yang diperoleh hasil dan pembahasan dapat diketahui faktor kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman kinerja SDM pada pegawai di Bank Bjb KCK Banten, Hasil pembahasan analisis SWOT kinerja SDM pada pegawai di Bank Bjb KCK Banten sebagai mana berikut:

Strength (S) dan Weakness (W)

NO	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
1	Pegawai di Bank Bjb KCK Bantentelah difasilitasi oleh Bjb HCS Mobile yakni aplikasi SistemInformasi <i>Human Capital Solutions</i> yang didalamnya terdapat guidancepeningkatan akses pegawai (data personal, presensi) serta peningkatan stabilitas aplikasi dan penambahan modul untuk interaksipegawai dan divisi <i>human capital</i> Bank bJB	Tidak semua para pegawai Bank Bjb KCK Banten pernahmengakses aplikasi Bjb HCS mobile
2	Sudah ada modul Guidance BJB HCS Mobile bagi pegawai BJB khususnya di Bank BJB KCK Banten yang didalaamnya berisi penjelasan tutorial penggunaan BJB HCS mobile, <i>performance</i> pegawai	Buku modul Guidance Bjb HCS mobile hanya dimiliki oleh Divisi <i>Human Capital</i> Kantor Pusat Bank BJB
3	Seluruh pegawai sudah memberikan sosialisasi terkait penggunaan aplikasi BJB HCS mobile dan modul guidance pegawai	Sosialisasi belum dilaksanakansecara konsisten berulang

Sumber: Jamaludin (2022)

Opportunity (O) dan Threat (T)

NO	OPPORTUNITY (O)	THREAT (T)
1.	Peningkatan kinerja SDM pada pegawai di Bank Bjb KCK Banten yang sudah baik dan sistematis	Terdapat gap kekosongan personal pada posisi Komersil dan AO di Bank bjb KCK Banten
2.	Belum semua kategori Ad Hoc pegawai (Informasi pelatihan, submenu KPI) yang memiliki aplikasi Bjb HCS mobile	Masih ada Perangkapan tugas yang tidak sesuai dengan guidance bjb HCS mobile
3	Pegawai Bank Bjb KCK Banten yang terfasilitasi dengan Corporate Values yang sejalan dengan rumusan GO SPIRIT (<i>Service Excellence, Professional, Integrity, Respect, Innovation, Trust</i>)	Sistem monitoring terpusat.

Sumber: Jamaludin (2022)

Strategy (S-O) dan Weakness (W-O)

NO	STRATEGY (S-O)	STRATEGY (W-O)
1.	Peningkatan kinerja pegawai Bank BJB KCK Banten yang ada dalam bentuk aplikasi BJB HCS mobile dan buku panduan menjadi pedoman pegawai seluruh BJB dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan kinerja terbaik	Pegawai di Bank BJB KCK Banten yang handal dan sistem manajemen SDM yang baik mampu meminimalisir GAP informasi yang diterima pegawai terkait peningkatan kinerja SDM

Sumber: Jamaludin (2022)

Strategy (S-T) dan Weakness (W-T)

NO	<i>STRATEGY (S-T)</i>	<i>STRATEGY (W-T)</i>
1.	Program peningkatan kinerja SDM yang sudah berjalan dan lengkap mampu menjadi arahan dan masukkan bagi seluruh pegawai Bjb lainnya di Bank Bjb KCK Banten guna pencapaian pegawai yang GO SPIRIT	Adanya sebagian pegawai yang kurang proaktif dan partisipasi dalam mengikuti program human capital yang dijalankan pegawai di Bank Bjb KCK Banten dan dapat diantisipasi dengan memperkuat maupun memperbaiki pola peningkatan kinerja bagi seluruh pegawai Bjb

Sumber: Jamaludin (2022)

3. Rahnang, 2021, *SWOT Analysis In Improving The Performance of Teaching and Education at IAIN Pontianak*

Dengan memperhatikan hasil evaluasi capaian kinerja IAIN Pontianak tahun 2015-2019, melihat kekuatan yang dimiliki, hambatan yang dihadapi, serta mempertimbangkan peluang dan ancaman yang dihadapi, maka dapat dikaji dengan menggunakan analisis SWOT yang menghasilkan isu-isu strategis pendidikan dan pembelajaran di IAIN Pontianak yang perlu diselesaikan dalam lima tahun ke depan. Hasil pembahasan analisis SWOT sebagai mana berikut:

Tabel SWOT

Kekuatan	Kelemahan
1. Jumlah program studi semakin bertambah dan bervariasi.	1. Rasio mahasiswa baru dan mahasiswa masih rendah.
2. Jumlah siswa bertambah banyak.	2. Mahasiswa baru yang sebagian besar berasal dari pendidikan negeri
3. PNBP semakin besar	

<ul style="list-style-type: none"> 4. Sarana dan prasarana semakin lengkap 5. Telah dibangun dan digunakan aplikasi pembelajaran yang bersifat online 6. Meningkatnya kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan 	<ul style="list-style-type: none"> 3. Penjaminan mutu fakultas dan program studi yang masih belum maksimal 4. Kepedulian terhadap kesetaraan gender masih kurang baik 5. Daya saing IAIN Pontianak masih cukup rendah 6. Kurikulum yang belum terintegrasi dan berbasis Rasah Islamiyah
Peluang	Ancaman
<ul style="list-style-type: none"> 1. Minat lulusan SLTA masuk Pontianak semakin besar 2. Perhatian masyarakat, kepercayaan dan harapan terhadap IAN Pontianak lebih besar. 3. Pesatnya perkembangan TI 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kontribusi indeks ke prestasi siswa masih rendah 2. Munculnya perilaku keagamaan yang radikal 3. Kondisi multikultural dapat menjadi potensi konflik.

Sumber: Rahnang (2021)

4. Anggiani, 2022, SWOT Analysis as HR development and performance assessment PT. Santosa Kurnia Jaya

Hasil pembahasan analisis SWOT maka memperoleh hasil dengan pembahasan faktor internal maupun eksternal yang terdapat di perusahaan tersebut yang kemudian di analisis dengan matriks IFAS dan EFAS, PT. Santosa Kurnia Jaya sebagai mana berikut:

IFAS (Ringkasan Analisis Strategis Faktor Internal)

	FAKTOR INTERNAL	BERAT	PERINGKAT	PERINGKAT X
Kekuatan	Kualitas produk	0.195	4	0.78
	Penetapan harga pokok	1.155	3	0.465
	Ketersediaan tenaga kerja	0.180	3	0.54
	Hasil produksi sesuai permintaan	0,165	3	0.492
	Jumlah			2.277
Kelemahan	Budaya karyawan	0.096	2	0.192
	Kurangnya manajemen pada manusia pengembangan SDM	0.085	2	0.17
	Kurangnya promosi	0.125	2	0.25
	Jumlah			0.612
Total Kekuatan dan kelemahan		1.00		2.889

Total Bobot faktor kekuatan sebesar 2.277 dan faktor kelemahan sebesar 0.612

Sumber: Rahnang (2021)

EFAS (Ringkasan Analisis Strategis Faktor Eksternal)

	FAKTOR EKSTERNAL	BERAT	PERINGKAT	PERINGKAT X
Peluang	Permintaan pasar	0.233	4	0.932
	Pengembangan pasar	0.170	3	0.51
	Peraturan pemerintah	0.185	3	0.555
	Citra Perusahaan	0,190	3	0.76
	Jumlah			2.252
Anca Man	Keberdaan pesaing	0.098	2	0.294
	Inflasi	0.125	2	0.25
	Jumlah			0.544
Total Peluang dan Ancaman		1.00		3.296

Total faktor peluang sebesar 2.252 dan faktor ancaman sebesar 0.544

Sumber: Rahnang (2021)

Tabel 2.1

Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang

NAMA, TAHUN DAN JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN	OBJEK
Sambo (2022) “Penerapan Analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan di Windoa apparel”	a. Lokasi Penelitian b. Sumber data c. Waktu Penelitian	a. Metode Penelitian Kualitatif b. Menggunakan Analisis SWOT c. Fokus Penelitian meningkatkan kinerja	Windoa apparel
Jamaludin (2022) “Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDMPada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten”	a. Lokasi Penelitian b. Sumber data c. Waktu Penelitian	a. Metode Penelitian Kualitatif b. Menggunakan Analisis SWOT c. Fokus Penelitian meningkatkan kinerja	PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. Kantor Cabang Khusus (KCK) Banten
Rahngang (2021) “SWOT Analysis In Improving The Performance of Teaching and Education at IAIN Pontianak”	a. Lokasi Penelitian b. Sumber data c. Waktu Penelitian d. Fokus Penelitian	a. Metode Penelitian Kualitatif b. Menggunakan Analisis SWOT c. Metode dengan analisis deskriptif	IAIN Pontianak
Anggiani (2022) “SWOT Analysis as HR development and performance assessment PT.Santosa Kurnia Jaya”	a. Lokasi Penelitian b. Sumber data penelitian c. Waktu Penelitian d. Fokus Penelitian	a. Metode Penelitian Kualitatif b. Menggunakan Analisis SWOT c. Metode dengan analisis deskriptif	PT. Santosa Kurnia Jaya
Mohammad Dimas (2023) “Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II”	a. Lokasi Penelitian b. Sumber data c. Waktu Penelitian	a. Metode Penelitian Kualitatif b. Menggunakan Analisis SWOT c. Fokus Penelitian untuk meningkatkan kinerja	Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II

Sumber : Peneliti (2024)

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Adih (2022:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Sakban (2021:12) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan melakukan rekrutmen, pengembangan dan juga memberikan motivasi. Menurut Sutrisno (2022:12) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian juga penggerakan, pengawasan atas pengadaan. Maksud yang di capai untuk tujuan dari suatu organisasi diperusahaan.

Menurut Hasibuan (2021:11) Manajemen SDM Ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan komunitas. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas, termasuk *rekrutmen*, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, manajemen konflik, dan manajemen perubahan. MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis yang tepat dengan keterampilan dan kemampuan yang sesuai, serta mampu memotivasi dan mempertahankan SDM yang berkualitas, Secara umum sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja.

2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:14) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.

Manajemen adalah peran yang berhubungan dengan mewujudkan hasil-hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang yang terdapat didalamnya. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam suatu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam prosesnya.

Menurut Abdullah (2020:15) Peran Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
7. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan tetapi untuk memimpin, Tenaga kerja manusia selain cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Peran manajemen sumber daya dalam organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus dianggap sebagai aset bukan biaya untuk organisasi bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun organisasi

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Desi (2023:14) Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Personil Kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan, termasuk kualitas dan jumlah, hasil produksi dan sumber pekerjaan dan kegiatan seleksi pelamar.
2. *Performance Evaluation* Tujuan dari pekerjaan adalah dapat meningkatkan kualitas kerja dan pengetahuan pekerja seiring bertambahnya usia.
3. Kompensasi menentukan besarnya kompensasi akan diterima dari setiap pekerja secara adil. Kegiatan tersebut dapat berupa pemberian reward atau hadiah kepada karyawan
4. *Educating and Developing Departemen SDM* memiliki tanggung jawab untuk membantu manajer secara efektif melayani sebagai guru yang efektif dan contoh untuk kemajuan bersama. Mereka melakukan ini dengan mengembangkan program yang efektif untuk mengajar dan membimbing baik profesional baru maupun berpengalaman, berpartisipasi dalam program tersebut, memastikan bahwa mereka memenuhi kebutuhan bisnis, dan mengevaluasi efektivitas program tersebut.

Menurut Reza (2021:13) Adapun empat fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang.
2. *Training* dan pengembangan untuk mempersiapkan SDM bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan, dan Goal organisasi.

3. *Motivation* yaitu merangsang SDM untuk berkarya. Ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks.
4. *Maintenance* untuk membangun komitmen karyawan sehingga dia dapat betah dan bertahan dalam sebuah organisasi.

Fungsi pokok manajemen SDM dilaksanakan dalam bingkai atau sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori manajemen dan lingkungan global.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Salju (2023:13) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM bertujuan untuk memastikan keberhasilan suatu organisasi melalui sumber daya manusia. Sistem pada MSDM menjadi sumber yang mempunyai kapabilitas suatu organisasi yang dapat di mungkinkan pada perusahaan untuk belajar memperagakan dan mempunyai kesempatan berpeluang yang baru. Secara khususnya tujuan yang ada di MSDM adalah:

1. Dengan MSDM ini organisasi dapat memperoleh atau dapat juga mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan juga memiliki motivasi tinggi sesuai yang dibutuhkan perusahaan.
2. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga memiliki keterampilan dan kompetensi sehingga mampu memberikan kontribusi dan kemampuan mereka secara optimal.
3. Mengembangkan standar yang tinggi dimulai dari proses perekrutan dan juga tahap seleksi. Semua dilakukan dengan sistem yang komprehensif dan teliti. Disamping itu pemberian kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan

kinerjanya dan juga melakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. berkomitmen tinggi dengan menganggap bahwa karyawan bagian dari stakeholder yang ada di dalam suatu organisasi bernilai juga membantu untuk mengembangkan pada iklim kerja yang sama dan bisa dipercayakan untuk semuanya.
5. Menciptakan suatu iklim mempunyai harapan yang mempunyai suatu hubungan produktif juga harmonis dan dapat mempertahankan dengan melalui suatu asosiasi antaranya pihak manajemen dan karyawan.
6. Mengembangkan suatu lingkungan yang bisa diharapkan untuk dapat bekerjasama dengan tim yang fleksibilitasnya dapat berkembang.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Menurut Tellma (2022:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.5 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Didit (2023:18) Manfaat MSDM akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi atau perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi atau perusahaan:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif

7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- e. Para pekerja melalui Manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak

Menurut Daniel (2022:20) banyak manfaat jika melaksanakan Manajemen SDM dengan benar. Berikut ini beberapa manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dan karyawan:

1. Memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan
4. Membangun image perusahaan yang sempurna untuk menjadi tempat berkarier
5. Memastikan setiap divisi memiliki karyawan yang kompeten dibidangnya

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi atau organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap pegawai dalam sebuah organisasi.

Menurut Irham (2021:12) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2021:32) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta kinerja merupakan hasil dan fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan definisi kinerja diatas, Bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Tujuan Kinerja

Menurut Rina (2021:31) tujuan kinerja sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Suwarni (2022:36) adapun tujuan kinerja :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi serta mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetensi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi. Adhari (2020:91) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi penilaian kinerja dapat bertujuan untuk melinai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
3. Pemeliharaan sistem berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik
4. Dokumentasi penilain kinerja Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumer daya manusia,

pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas

Nur'Aini (2020:25) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya :

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian)
9. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan dan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Metik (2022:20) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan

selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Memilih indikator kinerja yang tepat dan memastikan bahwa mereka sesuai dengan dasar-dasar di atas dapat membantu organisasi atau individu untuk mengukur kinerja mereka secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Pada dasarnya indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut I Gede (2021:44) Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana.

Faktor Internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat pegawai walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian. Selain itu faktor minat juga mempengaruhi kinerja, Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas.

Faktor Eksternal Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu

dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Dewi (2023:30) Lingkungan kerja yang kondusif adalah:

1. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.
2. Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager atau pimpinan unit kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan system kerja yang efisien.

2.3 Analisis SWOT

2.3.1 Pengertian Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2020:13) Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Menurut Sodang unsur-unsur atau faktor-faktor SWOT yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman mempunyai pengertian sebagai berikut:

- a. Faktor kekuatan, yaitu faktor-faktor yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau sebuah lembaga, termasuk satuan-satuan bisnis di dalamnya adalah kompetisi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif oleh unit usaha di pasaran.
- b. Faktor kelemahan, adalah keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, ketrampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan.
- c. Faktor peluang, adalah berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan bisnis atau sebuah organisasi.
- d. Faktor ancaman, adalah faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis, jika tidak diatasi ancaman akan menjadi ganjalan bagi satuan bisnis yang bersangkutan baik masa sekarang ataupun masa depan.

Semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis. Kekuatan dan kelemahan internal digabungkan dengan peluang dan

ancaman dari eksternal dan menyatakan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan. Suatu perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi ancaman eksternal dan merebut peluang yang ada. Proses analisis, perumusan, dan evaluasi strategi-strategi itu disebut perencanaan strategis. Tujuan utama perencanaan strategis adalah agar dapat melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi lingkungan eksternal. Dalam hal ini dapat dibedakan secara jelas, fungsi manajemen, konsumen, distributor dan pesaing. Perencanaan strategis penting untuk memperoleh keunggulan bersaing.

Menurut Sondang (2021:9) Menjelaskan analisis SWOT sebagai berikut. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencana strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Kinerja dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor itu harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal *Strengths* dan *Weaknesses* serta lingkungan eksternal *opportunities* dan *theats* yang dihadapi dunia bisnis.

2.3.2 Tujuan Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2020:18) Sebagai metode yang mempermudah dalam melakukan perencanaan strategi yang secara khusus di bidang bisnis, analisa SWOT memiliki tujuan utama sebagai berikut.

1. Memudahkan Pemetaan Faktor-Faktor Penting

Keempat komponen analisis SWOT akan memudahkan dalam mengetahui sekaligus memetakan faktor-faktor penting yang mengelilingi sebuah rencana atau strategi. Dengan menggunakan analisis SWOT dapat mengetahui apa saja faktor-faktor internal yang dimiliki perusahaan, seperti faktor kekuatan dan kelemahan, sekaligus faktor-faktor eksternal yang berada di luar perusahaan, seperti peluang dan ancaman.

2. Memprediksi Berbagai Masalah yang Mungkin Timbul

Dengan mengetahui potensi-potensi pemicu permasalahan dari analisis SWOT yang dapat berupa kekurangan maupun ancaman serta dapat lebih jeli dalam melihat kemungkinan masalah yang akan datang di hari depan.

3. Memberi Kesempatan untuk Perusahaan Berkembang Lebih Pesat

Penggunaan analisa SWOT yang tepat dan semaksimal mungkin dapat mempermudah dalam memperoleh kesempatan yang semaksimal mungkin untuk mengembangkan perusahaan. Perencanaan yang matang dengan memperhatikan faktor-faktor penting dalam 4 komponen SWOT akan semakin mendekatkan pada kemajuan perusahaan.

4. Memudahkan Pengambilan Keputusan

Pada akhirnya, sesuai fungsinya yang digunakan untuk keperluan

perencanaan strategi dan penyelesaian masalah, analisis SWOT dapat mempermudah dalam mengambil keputusan-keputusan penting selama menjalani bisnis di perusahaan dan dapat menjadikan faktor-faktor dari 4 komponen utama analisis SWOT kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman sebagai bahan pertimbangan di setiap pengambilan keputusan krusial.

Menurut Sondang (2021:15) Menjelaskan beberapa tujuan utama dari analisis SWOT adalah untuk:

1. Mampu membuat analisis yang merangkum faktor internal dan eksternal.
2. Mampu mengidentifikasi risiko dan masalah yang perlu dipecahkan.
3. Mampu menetapkan prioritas manajemen.
4. Mengurangi kesalahan faktual manajemen.
5. Menciptakan pengembangan produk atau layanan bisnis.
6. Membuat keputusan perekrutan, promosi atau sumber daya manusia lainnya.
7. Mengevaluasi dan meningkatkan peluang dan kinerja layanan pelanggan.
8. Menetapkan strategi bisnis untuk meningkatkan daya saing atau meningkatkan kinerja bisnis.
9. Melakukan investasi dalam teknologi, lokasi geografis, atau pasar.

Tujuan utama dari analisis SWOT adalah untuk meningkatkan kesadaran akan faktor-faktor yang digunakan untuk membuat keputusan bisnis atau menetapkan strategi bisnis. Untuk melakukan ini, SWOT menganalisis lingkungan internal dan eksternal dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan keputusan.

2.3.3 Manfaat Analisis SWOT

Menurut Ibid (2020:5) Secara umum, sebenarnya dapat memperoleh sangat banyak manfaat dari analisa SWOT yang dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya ketika menggunakannya untuk perencanaan strategi dan pemecahan masalah dalam bisnis.

Secara sederhana, dapat menjadikan keempat komponen utama analisis SWOT tersebut untuk kegunaan yang praktis, seperti menjadikannya sebagai acuan dasar selama proses perencanaan dan pelaksanaan strategi bisnis hingga mencapai tujuan proyek yang ingin diperoleh. Dalam arti lain, analisis SWOT dapat dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan hingga pelaksanaan rangkaian tahap bisnis secara terstruktur dan sistematis melalui pengetahuan dasartentang hal-hal berikut.

- a. Bagaimana caranya agar dapat memanfaatkan kekuatan (*strengths*) sehingga menghasilkan keuntungan melalui peluang (*opportunities*).
- b. Bagaimana strategi yang harus diambil untuk mengatasi kelemahan (*weaknesses*) perusahaan yang berisiko mencegah datangnya keuntungan sekaligus berpotensi mendatangkan kerugian.
- c. Bagaimana cara yang tepat agar dapat memanfaatkan kekuatan (*strengths*) yang dimiliki oleh perusahaan sehingga bisnis yang dijalankan mampu menghadapi dan menyelesaikan ancaman (*threats*) yang ada maupun yang mungkin akan timbul.
- d. Apa langkah yang harus diambil untuk mengendalikan dan mengatur kelemahan (*weaknesses*) perusahaan yang berisiko dalam memicu ancaman

(*threats*) dalam menjalankan bisnis.

Menurut Freddy (2021:25) menjelaskan beberapa manfaat dari analisis SWOT adalah untuk:

1. Ubah Kelemahan Menjadi Kekuatan

Analisis SWOT memberikan model yang terperinci dan terorganisir untuk mengevaluasi sifat terbaik organisasi dan kekurangan saat ini. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi beberapa kelemahan untuk dihilangkan atau diubah menjadi kekuatan.

2. Meminimalkan kerugian

Tujuan sebagian besar bisnis adalah meminimalkan kerugian, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Misalnya, perusahaan dapat mengurangi kerugian finansial dengan mengevaluasi manfaat dan kerugian dari berinvestasi dalam teknologi baru.

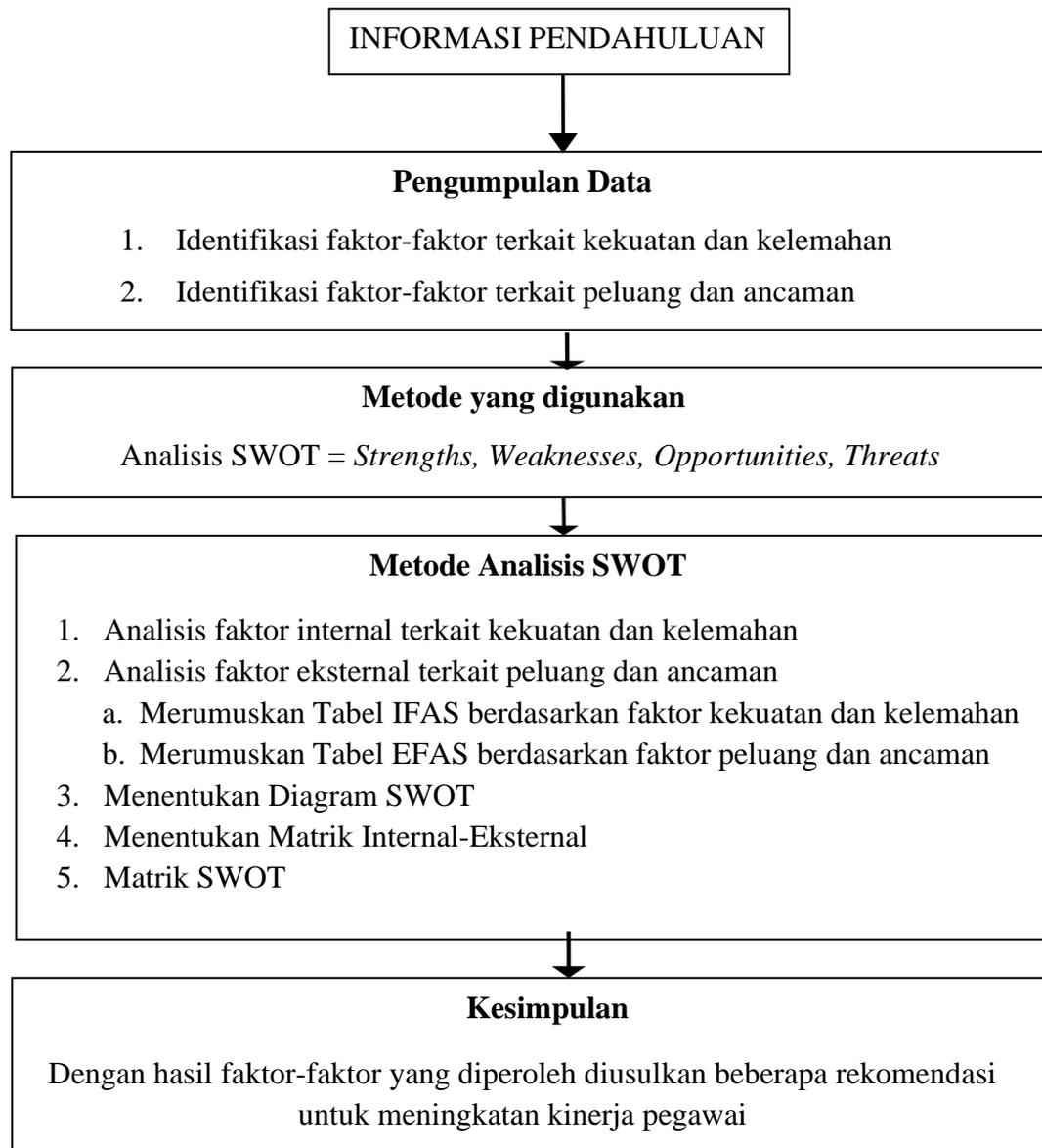
3. Lebih Memahami Ancaman dan Peluang Eksternal

Analisis SWOT membantu menentukan ancaman dan peluang yang paling umum, membuat pekerja industri lebih siap untuk meminimalkan ancaman atau memanfaatkan peluang di masa depan.

Pada dasarnya manfaat dari analisis SWOT adalah sebagai strategi penentu masa depan dalam keberlangsungan bisnis. Bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi menjalankan strategi visi untuk mencapai tujuan misi perusahaan atau organisasi. Analisis SWOT akan membantumu dalam mengevaluasi yang dihadapi perusahaan atau organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti.



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Research Question dan Model Analisis

2.5.1 Research Question

Research Question adalah pertanyaan-pertanyaan yang hendak dijawab oleh sebuah peneliti dan merupakan intisari dari keinginan peneliti. Research question pertanyaan garis besar yang kemudian diuraikan lebih jauh dalam bentuk beberapa research question.

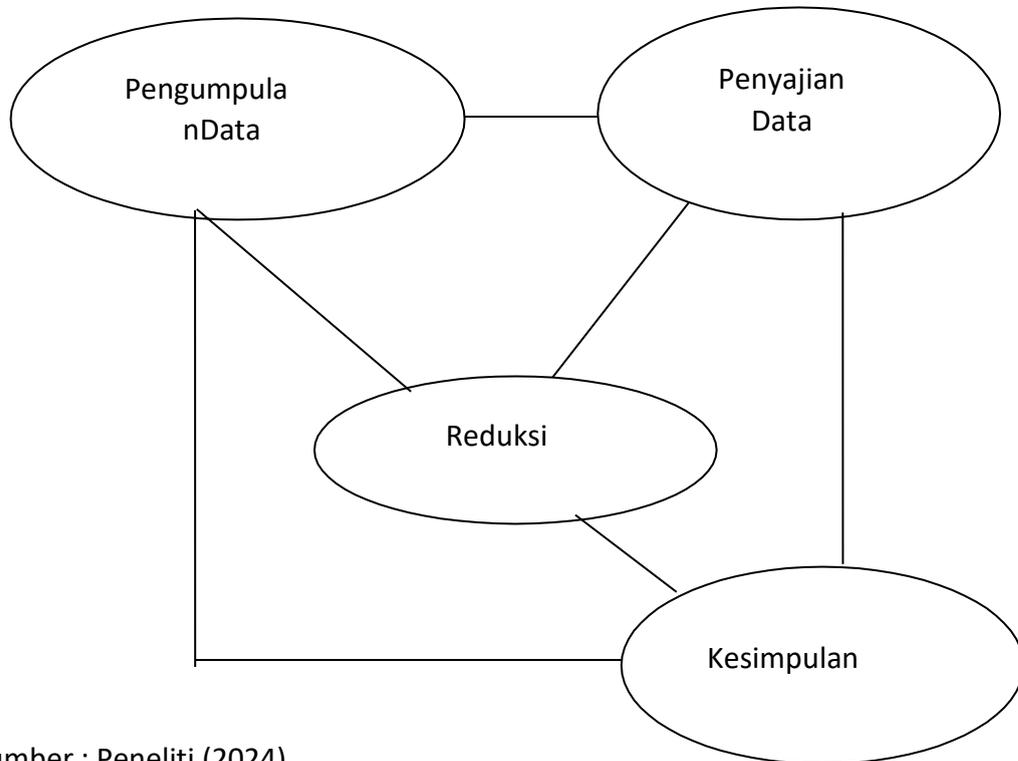
2.5.2 Main Research Question

Bagaimana Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?

2.5.2.1 Mini Research Question

1. Bagaimana kondisi manajemen sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?
2. Bagaimana Analisis SWOT dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?
3. Strategi apakah yang harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam analisis SWOT di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?

2.5.3 Metode Pengumpulan Data



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 2.2

Metode Pengumpulan Data

Penjelasan :

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami.

2. Reduksi Data

Data yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi, pengamatan

langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Sehingga lebih mudah untuk diproses ke tahap selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas, dan menjawab suatu permasalahan. Tujuan reduksi data adalah membantu peneliti untuk memastikan agar data-data bisa didapatkan secara lengkap dan menyeluruh sesuai kebutuhan.

3. Penyajian Data

Bentuk penyajian data kemudian beragam bisa disajikan dalam bentuk analisis SWOT. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir, dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi. Analisis SWOT adalah metode analisis perencanaan strategis yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi lingkungan baik internal dan eksternal dalam suatu tujuan.

4. Kesimpulan

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau *conclusion drawing*. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses menarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan

2.6. Desain Studi Kualitatif

Tabel 2.2
Desain Studi Kualitatif

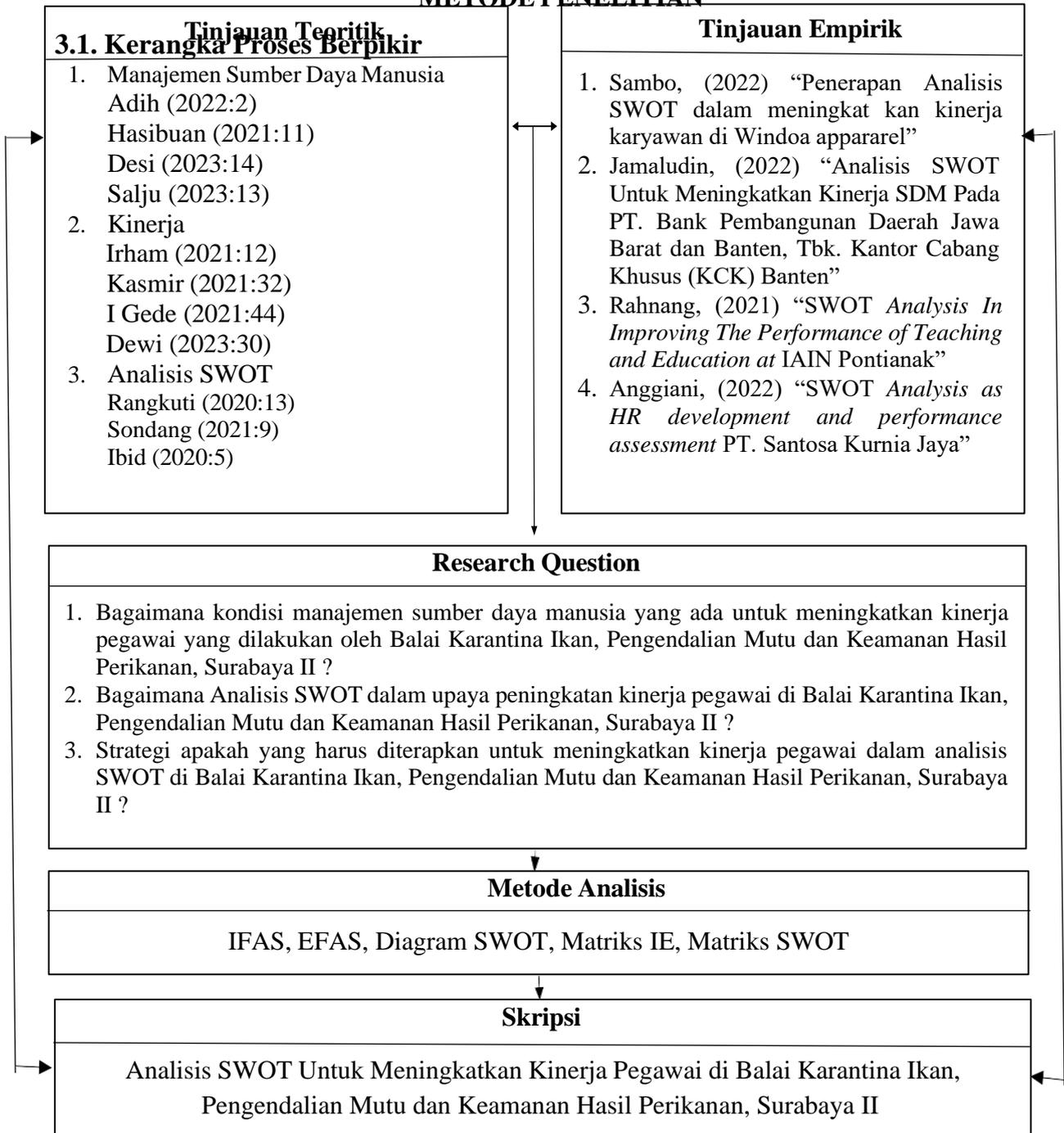
**Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan,
Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II**

Research Question	Sumber Data, Pengumpulan Data dan Analisis Data	Aspek-aspek Praktis (Pelaksanaan di Lapangan)	Justifikasi
<p><i>Main Research Question :</i> Bagaimana Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ?</p> <p><i>Mini Research Question :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kondisi manajemen sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ? 2. Bagaimana Analisis SWOT dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ? 3. Strategi apakah yang harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam analisis SWOT di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II ? 	<p>Sumber Data : Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II</p> <p>Pengumpulan Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Observasi 2. Teknik Wawancara 3. Teknik Kuisisioner 4. Teknik Dokumentasi <p>Analisis Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Faktor Internal 2. Analisis Faktor Eksternal 3. Matriks IFAS 4. Matriks EFAS 5. Diagram SWOT 6. Matriks IE 7. Matrik SWOT 	<p>Wawancara dengan Responden yang Bersangkutan</p>	<p>Analisis dokumen menyediakan tambahan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian</p>

Sumber : Peneliti (2024)

BAB III

METODE PENELITIAN



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan :

Kerangka proses berpikir merupakan penggabungan dari penelitian yang mencakup indikator permasalahan, kajian teori, observasi dan fakta yang berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka proses berpikir yang ditunjukkan pada gambar 3.1 tersebut serta memberikan gambaran tentang alur proses berpikir dalam suatu penelitian, dimana kerangka proses berpikir ini didasari oleh studi teoritis dan empirik yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa *Bagaimana Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.*

Gambar 3.1 menunjukkan bahwa di dalam satu penelitian, seorang peneliti tidak berpikir secara deduktif atau induktif saja, tetapi merupakan interaksi secara bolak-balik yang diberi tanda (\longleftrightarrow) dari proses deduktif dan proses berfikir induktif, Pada saat melakukan proses seperti ini ditemukan variabel baik dari studi teoritis maupun studi empirik dan atas dasar tersebut disusunlah rumusan masalah, Maksud dari tanda (\longleftrightarrow) yang menghubungkan antara studi teoritis dan studi empirik pada kerangka proses berpikir ini serta memperlihatkan dukungan studi teoritis yang didapat dari berbagai sumber-sumber dan studi empirik dari penelitian terdahulu yang menghasilkan *Research Question* yang berupa pernyataan-pernyataan yang harus diuji kebenarannya berdasarkan studi teoritis dan studi empirik kemudian di analisis dengan model analisis.

Menggunakan 4 tahapan, tanda panah (↓) untuk menghubungkan skripsi ke studi teoritis dan studi empiris dapat diartikan juga bahwa skripsi ini diharapkan dapat menambah/memperkuat/mendukung teori-teori atau penelitian-penelitian yang ada sebelumnya dan dipergunakan untuk referensi keilmuan untuk penelitian selanjutnya.

Maksud dari tanda (↗) yang menghubungkan antara teori (Tanda panah di sisi kiri) diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembaca dengan bentuk teori-teori baru untuk dapat dikembangkan kembali sedangkan maksud dari tanda (↘) yang menghubungkan antara empirik (Tanda panah di sisi kanan) diharapkan dapat memberikan kontribusi pembaca dengan bentuk jurnal-jurnal terbaru.

3.2 Pendekatan Penelitian

Menurut Feny (2022:3) Penelitian kualitatif, secara sederhana dapat dipahami sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik dan lebih pada bagaimana peneliti memahami dan menafsirkan makna peristiwa, interaksi, maupun tingkah subjek dalam situasi tertentu menurut perspektif penelitinya serta penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tertentu. Fenomena ini dapat berupa sesuatu hal yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya yang secara holistik dideskripsikan dalam bentuk kata-kata yang menggambarkan kondisi apa adanya. Data yang diperoleh tersebut diolah dengan menggunakan metode kualitatif

Adapun jenis pendekatan ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data dalam penelitian kualitatif adalah data deskriptif yang umumnya berbentuk kata-kata, gambar-gambar, atau rekaman. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi dan menentukan strategi. Dalam hal ini peneliti berusaha menggambarkan objek dan subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan diteliti secara tepat.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber, yakni sumber data primer dan data sekunder dan segala sumber data di peroleh dari Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

a. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Fattah (2023:6) Data penelitian primer adalah data-data utama yang didapatkan dari subjek penelitian secara langsung atau dari tangan pertama. Data primer ini berupa data-data yang otentik, objektif, dan reliabel karena data tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk memecahkan suatu permasalahan. Data primer ini bisa berupa hasil wawancara dengan subjek, hasil angket, dan sebagainya. Data

primer yang digunakan untuk penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II berupa hasil observasi, hasil dari kuesioner, maupun hasil dari kegiatan wawancara yang dilakukan dan diisi oleh responden.

b. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Menurut Fattah (2023:6) Data penelitian sekunder adalah data-data yang bukan didapatkan atau diperoleh dari subjek penelitian atau sumber pertama yang digunakan untuk penelitian. Data sekunder ini bersifat pelengkap dan penguat dari data primer, Sumber data sekunder yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, jurnal, majalah, arsip tertulis yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti pada penelitian ini. Pada penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti buku yang berhubungan dengan penelitian dan dokumentasi dari pihak Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

3.3.2. Sumber Data

Menurut Zuchri (2021:10) Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait, Sumber data penelitian ini adalah beberapa informan yang dapat dipercaya untuk memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian pada Balai Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Surabaya II. Serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua sumber data primer dan

data sekunder dan segala sumber data yang diperoleh dari pihak Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

3.4 Batasan Penelitian dan Asumsi Penelitian

3.4.1 Batasan Penelitian

Menurut Hadi (2021:20) Batasan penelitian adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga penelitian itu bisa lebih fokus untuk dilakukan.

Pembatasan penelitian berkaitan dengan pemilihan masalah dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi. Dengan demikian penelitian akan dibatasi menjadi lebih khusus, lebih sederhana dan gejalanya akan lebih mudah kita amati karna dengan pembatasan penelitian maka seorang peneliti akan lebih fokus dan terarah sehingga memahami kemana akan melangkah selanjutnya dan apa tindakan selanjutnya.

Tahapan membatasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi dan klasifikasikan penelitian yang akan dikaji.
2. Menegaskan batasan dengan cara membuat definisi operasional permasalahan dalam penelitian.
3. Dukungan permasalahan dengan data sesuai lapangan secara rinci.

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan batasan-batasan tertentu agar penelitian ini tetap di dalam jalur penelitian yang benar dan tidak menyimpang.

Berikut batasan-batasan pada penelitian ini :

- a. Penelitian dilakukan dengan kondisi yang sebenarnya di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.
- b. Penelitian tidak membahas tentang keuangan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.
- c. Penelitian dilakukan di dalam lingkungan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

3.4.2 Asumsi Penelitian

Menurut Andi (2021:80) Asumsi penelitian berperan sebagai dugaan atau andaian terhadap objek empirik untuk memperoleh pengetahuan dan diperlukan sebagai arah atau landasan bagi kegiatan penelitian sebelum sesuatu yang diteliti tersebut terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini menerapkan asumsi-asumsi yang digunakan, seperti :

- a. Semua peralatan pendukung pekerjaan yang digunakan baik perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan proses pekerjaan dalam keadaan normal
- b. Semua pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh sesuai pada bidangnya masing-masing

- c. Semua pekerjaan yang dikerjakan tanpa ada batasan dan harus melalui semua proses hingga selesai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik Observasi

Menurut Ridhahani (2020:70) Teknik observasi salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi serta observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk langkah awal dengan cara melihat secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data tentang kondisi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang terfokus pada gambaran sumber daya manusia, kinerja karyawan dan penerapan manajemen sumber daya manusia.

3.5.2 Teknik Wawancara

Menurut Syafrida (2022:45) Bentuk instrumen teknik wawancara merupakan serangkaian data berupa tanya jawab antara peneliti dengan narasumber berupa informasi tentang masalah penelitian yang sedang diteliti. Dalam sesi wawancara peneliti bebas menanyakan apa saja pertanyaan kepada narasumber yang

berhubungan dengan penelitian pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Pada penelitian ini menggunakan metode wawancara tak terstruktur. Wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis untuk pengumpulan datanya. Berdasarkan hasil dari jawaban setiap responden maka peneliti dapat mengajukan berbagai pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan. Fokus wawancara tersebut adalah mengenai bagaimana sistem manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

3.5.3 Teknik Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2021:23) Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuisisioner merupakan suatu objek komunikasi berupa kumpulan pertanyaan berupa pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis yang di buat oleh peneliti mengenai objek penelitian dan akan ditujukan kepada responden untuk dijawab. Penyusunan kuisisioner disusun tidak terlalu panjang dan tidak terlalu luas agar waktu yang dibutuhkan responden untuk mengisi tidak terlalu lama, namun tetap mencakup aspek-aspek penting yang di butuhkan untuk penelitian. Angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5.3.1 Penyusunan Kuisisioner

Kuisisioner disusun sedemikian rupa agar waktu yang dibutuhkan dalam mengisinya tidak terlalu lama dan disusun dengan memperhatikan teknik pengolahan data yang akan digunakan dan penggunaan kuisisioner bergantung pada topik dan metode penelitian yang akan dilakukan.

3.5.3.2 Syarat Pertanyaan

- a. Menggunakan bahasa sederhana, mudah dimengerti, dan menggunakan bahasa yang umum
- b. Menggunakan kalimat-kalimat yang pendek-pendek
- c. Melindungi identitas responden
- d. Menghindari kata-kata/pertanyaan yang mengandung arti ganda atau dengan arti yang tidak jelas
- e. Pada setiap pertanyaan hanya menggunakan satu buah pikiran saja

3.5.3.3 Pemakaian Kuisisioner

Kuisisioner adalah alat atau metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Meski banyak yang menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data, tetapi tak bisa menutup kemungkinan masih ada orang yang mengabaikan bagaimana cara membuat kuisisioner dengan baik dan benar.

Diantara penyampaian kuisisioner antara lain:

1. Kuisisioner yang digunakan dalam wawancara tatap muka dengan responden dan cara yang lazim kita gunakan.
2. Kuisisioner diri sendiri oleh kelompok. Umpamanya, seluruh murid dalam satu kelas dijadikan responden dan mereka mengisi kuesioner secara serentak
3. Wawancara melalui telepon. Cara ini sering dilakukan di Amerika Serikat dan negara-negara maju lainnya, tetapi tidak lain di negara-negara berkembang. Prosedur ini lebih murah dari pada wawancara tatap muka dan adakalanya orang tidak bersedia didatangi tapi bersedia diwawancarai melalui telepon.
4. Kuisisioner di poskan, dilampiri amplop yang di bubuhi perangko, untuk dikembalikan oleh responden setelah diisi. Cara ini dapat dilakukan untuk kuisisioner yang pendek dan mudah dijawab, tetapi mungkin cukup besar kemungkinan berkas kuisisioner tidak dikembalikan oleh responden.

3.5.4 Teknik Dokumentasi

Menurut Bhari (2022:65) Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi berbentuk tulisan misalnya catatan harian seseorang, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumentasi adalah pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Akan tetapi perlu dicermati tidak semua memiliki kredibilitas yang tinggi. Dalam penelitian ini dokumentasi yang dimaksudkan yaitu semua dokumentasi yang memiliki kredibilitas untuk dijadikan sebuah data. Yang

tentunya, terfokus pada objek yang dimiliki oleh bagian personalia di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Andi (2021:80) Sifat analisis data dalam penelitian kualitatif adalah penguraian apa adanya fenomena yang terjadi (deskriptif) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dibalik tampak (interpretif). Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, dimana tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono dalam Wijaya (2018: 52), analisis data proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh data hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Proses perencanaan untuk menjawab suatu masalah, analisis data SWOT. Dalam proses perencanaan untuk menjawab suatu masalah, analisis data SWOT dipilih sebagai instrumen yang tepat, karena penentu strategi dapat memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang, sehingga sekaligus berperan sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi dan menekan dampak ancaman yang timbul.

3.6.1 Analisis Faktor Internal

Tabel 3.1

Analisis Faktor Internal

<i>STRENGTHS (S) - KEKUATAN</i>	
1	<i>Recruitment</i> dan penempatan calon pegawai dilaksanakan oleh Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai integritas dan kredibilitas tinggi
2	Jenjang karier dan status pegawai sudah jelas sesuai dengan jabatan masing-masing
3	Pegawai memiliki pengalaman dan kompetensi tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang jelas sesuai dengan Indeks Profesional ASN
4	Pegawai memperoleh asuransi kesehatan (BPJS) dari instansi tempat bekerja
5	Tempat dan akses yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat
<i>WEAKNESSES (W) - KELEMAHAN</i>	
1	Pelanggaran aturan diluar pengawasan
2	Tingkat kedisiplinan waktu dalam kehadiran
3	Pemerataan beban kerja
4	Kesalahan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan
5	Motivasi pegawai dalam berkerja

Sumber: Peneliti (202

3.6.2 Analisis Faktor Eksternal

Tabel 3.2
Analisis Faktor Eksternal

<i>OPPORTUNITY (O) - PELUANG</i>	
1	Dukungan dari instansi terkait (Bea Cukai, KSDA, Dinas Perikanan dan Kelautan) dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan sertifikasi perkarantinaan ikan dan pengendalian mutu hasil perikanan
2	Unit pengolahan ikan dan unit usaha budidaya ikan semakin bertambah khususnya diwilayah Jawa Timur
3	Layanan sertifikasi perkarantinaan ikan dan pengendalian mutu hasil perikanan (domestik, ekspor dan impor) yang semakin meningkat
4	Peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai
5	Digitalisasi layanan melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam kegiatan pelayanan
<i>THREAT (T) - ANCAMAN</i>	
1	Tuntutan masyarakat akan layanan yang semakin cepat dan efisien melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi (digitalisasi)
2	Rendahnya tingkat pemahaman masyarakat terhadap jenis layanan yang dilaksanakan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II
3	Sarana dan prasarana kantor yang belum memadai sehingga mengganggu kenyamanan dalam berkerja
4	Tuntutan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa 7 (tujuh) hari dalam seminggu
5	Tugas tambahan yang diberikan oleh atasan diluar tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai

Sumber: Peneliti (2024)

3.6.3 Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Menurut Ibid (2020:18) Setelah faktor-faktor strategi internal perusahaan diidentifikasi, suatu tabel IFAS disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategi internal tersebut dalam kerangka *strength and weakness*.

Contoh Matrik IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*)

Matrik IFAS

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strenghts</i>)			
Sub Total			
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)			
Sub Total			

Sumber: Ibid (2020:18)

Dalam penyusunan *Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)* ada lima tahapan yaitu:

- 1) Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor mulai dari 1,0 (sangat penting), sampai dengan 0,0 (tidak penting). Bobot yang diberikan kepada masing-masing

faktor mengidentifikasi tingkat penting relatif dari faktor terhadap keberhasilan perusahaan dalam suatu industri. Tanpa memandang apakah faktor kunci itu adalah kekuatan atau kelemahan internal, faktor yang dianggap memiliki pengaruh paling besar dalam kinerja organisasi harus diberikan bobot yang tinggi. Jumlah seluruh bobot harus sama dengan 1,0.

- 3) Berikan rating 1 sampai 4 bagi masing-masing faktor untuk menunjukkan apakah faktor tersebut memiliki kelemahan yang besar (rating = 1), kelemahan yang kecil (rating = 2), kekuatan yang kecil (rating = 3) dan kekuatan yang besar (rating = 4). Jadi sebenarnya, rating mengacu pada perusahaan sedangkan bobot mengacu pada industri dimana perusahaan berada.
- 4) Kalikan masing-masing bobot dengan rating-nya untuk mendapatkan score.
- 5) Jumlahkan total skor masing-masing variabel.

Berapapun faktor yang dimasukkan dalam matriks IFAS, total rata-rata tertimbang berkisar antara yang rendah 1,0 dan tertinggi 4,0 dengan rata-rata 2,5. Jika total rata-rata dibawah 2,5 menandakan bahwa internal perusahaan lemah, sedangkan total nilai diatas 2,5 mengidentifikasi posisi internal yang kuat.

3.6.4 Matriks EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

Menurut Ibid (2020:20) Setelah faktor-faktor strategi internal perusahaan diidentifikasi, suatu tabel EFAS disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategi internal tersebut dalam kerangka *Opportunity and Treats*.

Contoh tabel pembobotan EFAS (*Eksternal Factors Analysis Summary*)

Matrik EFAS

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>Opportunity</i>)			
Sub Total			
Ancaman (<i>Treats</i>)			
Sub Total			

Sumber: Ibid (2020:20)

Ada lima tahap penyusunan *Matriks Eksternal Factor Analysis Summary* (EFAS):

- 1) Tentukan faktor-faktor yang menjadi peluang dan ancaman.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor-faktor tersebut memungkinkan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis. Jumlah seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
- 3) Menghitung rating untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 1 sampai 4, dimana 4 (respon sangat bagus), 3 (respon diatas rata-rata), 2 (respon rata-rata), 1 (respon dibawah rata-rata). Rating ini berdasarkan pada efektivitas strategi perusahaan, dengan demikian nilainya berdasarkan kondisi perusahaan.
- 4) Kalikan masing-masing bobot dengan rating-nya untuk mendapatkan skor.

5) Jumlahkan semua score untuk mendapatkan nilai total score perusahaan.

Sudah tentu bahwa dalam EFAS Matrik, kemungkinan nilai tertinggi total score adalah 4,0 dan terendah 1,0. Total *score* 4,0 mengidentifikasikan bahwa perusahaan merespon peluang yang ada dengan cara yang luar biasa dan menghindari ancaman-ancaman di pasar industrinya. Total *score* sebesar 1,0 menunjukkan strategi-strategi perusahaan tidak memanfaatkan peluang-peluang atau tidak menghindari ancaman-ancaman eksternal.

3.6.5 Diagram SWOT

Menurut Freddy (2021:34) Pilihan strategi dapat dilihat melalui diagram SWOT sebagai berikut:



Sumber : Rangkuti (2021:34)

Keterangan:

1. Kuadran 1 (positif-positif)

Posisi ini menandakan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang, Rekomendasi strategi yang diberikan adalah agresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

2. Kuadran II (positif-negatif)

Posisi ini menandakan sebuah organisasi yang kuat namun menghadapi tantangan yang besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Diversifikasi Strategi, artinya organisasi dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan berat sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar bila hanya bertumpu pada strategi sebelumnya. Oleh karenanya, organisasi disarankan untuk segera memperbanyak ragam strateginya.

3. Kuadran III (negatif-positif)

Posisi ini menandakan sebuah organisasi yang lemah namun sangat berpeluang. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah *Turn-Around* (ubah strategi), artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya. Sebab, strategi yang lama dikhawatirkan sulit untuk dapat menangkap peluang yang ada sekaligus memperbaiki kinerja organisasi.

4. Kuadran IV (negatif-negatif)

Posisi ini menandakan sebuah organisasi yang lemah dan menghadapi

tantangan besar. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Defensif (strategi bertahan) artinya kondisi internal organisasi berada pada pilihan dilematis. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk menggunakan strategi bertahan, mengendalikan kinerja internal agar tidak semakin terperosok. Strategi ini dipertahankan sambil terus berupaya membenahi diri.

3.6.6 Matrik Internal-Eksternal

		Kekuatan Internal			
		4	3	2	1
Kekuatan Eksternal	4	1 GROWTH Konsentrasi melalui Intergrasi vertikal	2 GROWTH Konsentrasi melalui Integrasi horizontal	3 RETRENCHMENT <i>Turn around</i>	
		4 STABILITY Hati-hati	5 GROWTH Konsentrasi melalui Integrasi horizontal STABILITY Tak ada perubahan Profit Strategi	6 RETRENCHMENT <i>Captive Company</i> Atau <i>Divestment</i>	
		7 GROWTH Diversifikasi Konsentrik	8 GROWTH Diversifikasi Konglomerasi	9 RETRENCHMENT Bangkrut atau Likuidasi	

Sumber : Rangkuti (2021:36)

3.6.7 Matriks SWOT

Menurut Freddy (2021:31) Matriks SWOT adalah sebuah alat pencocokan yang penting yang membantu para manajer mengembangkan empat jenis strategi: Strategi SO (kekuatan-peluang), Strategi WO (kelemahan-peluang), Strategi ST (kekuatan ancaman), dan Strategi WT (kelemahan-ancaman).

Contoh tabel Matrik SWOT sebagai mana berikut:

Matriks SWOT

IFAS EFAS	STRENGTH (S) Daftar semua kekuatan yang dimiliki	WEAKNESS (W) Daftar semua kelemahan yang dimiliki
OPPORTUNITIS (O) Daftar semua peluang yang dimiliki	STRATEGI – SO Gunakan semua kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada	STRATEGI - WO Atasi semua kelemahan yang dimiliki dengan memanfaatkan semua peluang yang ada
THREATS (T) Daftar semua ancaman yang telah diidentifikasi	STRATEGI - ST Gunakan semua kekuatan untuk menghindari semua ancaman.	STRATEGI - WT Tekan semua kelemahan dan cegah semua ancaman.

Penjelasan :

1. Strategi SO

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan untuk membuat dan memanfaatkan peluang sebesar- besarnya.

2. Strategi ST

Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman .

3. Strategi WO

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengatasi kelemahan- kelemahan yang dimiliki

4. Strategi WT

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defenisif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Profil Objek Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan Tanjung Perak pertama kali dibentuk pada tahun 1991 sebagai Kantor Perwakilan Operasional di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Pada tahun 1995 menjadi Wilker Karantina Ikan Tanjung Perak Surabaya. Tahun 2002 ditingkatkan menjadi Pos Karantina Ikan Tanjung Perak Surabaya. Pada tahun 2004 meningkat menjadi Stasiun Karantina Ikan Kelas I Tanjung Perak Surabaya. Dan tahun 2008 menjadi Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Perak Surabaya.

Seiring perkembangan waktu dan meningkatnya lalu lintas komoditas perikanan maka pada tahun 2011 berubah menjadi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas I Surabaya II sebagai bagian integral dari Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: PER.25/MEN/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan.

Pada tahun 2017 Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas I Surabaya II berubah nama menjadi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Surabaya II, Sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor :

PER.54/MEN/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan.

4.1.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian, Lokasi dari objek penelitian ini di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang berada di Jl. Kalimas Baru No.86, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60165.
- b. Waktu Penelitian ini dilakukan dilaksanakan pada bulan Januari 2024 dengan data yg diperlukan sudah lengkap untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

4.1.3 Tugas Dan Fungsi Organisasi

Tugas dan fungsi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan adalah melindungi sumberdaya perikanan seluruh wilayah negara kesatuan RI dari serangan hama dan penyakit ikan karantina dan melaksanakan pengendalian mutu - keamanan hasil perikanan. Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tersebut dilaksanakan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan dengan didukung oleh 45 Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan 285 satker yang melaksanakan tugas fungsi tindak karantina dipintu pemasukan dan pengeluaran wilayah di beberapa propinsi. Rentang kendali BKIPM dalam mengemban tugas pokok bersifat nasional dan luas.

Kedudukan UPT BKIPM ditempat-tempat pemasukan dan pengeluaran wilayah yaitu di bandar udara, pelabuhan laut, pelabuhan sungai, pelabuhan

penyeberangan, pos lintas batas dan kantor pos, berperan penting dalam mencegah masuk tersebarnya hama penyakit ikan, pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan yang dilalulintaskan. Keberadaan karantina ikan di bandar udara diatur dalam annex 9 tentang fasilitasi (*fasilitation*) Organisasi Penerbangan Sipil Internasional (*International Civil Aviation*) Sedangkan di pelabuhan laut diatur dalam organisasi kemaritiman internasional (IMO).

Selain 45 UPT yang tugas dan fungsinya ditempat-tempat pemasukan dan pengeluaran wilayah, pelaksanaan tugas fungsi BKIPM didukung pula oleh Balai Uji Standar Karantina Ikan (BUSKI) yang melaksanakan tugas : Validasi metode uji laboratorium karantina ikan, Uji coba teknis dan metoda tindak karantina terhadap media pembawa HPIK, Penyiapan bahan penyempurnaann dan pengembangan metoda serta prosedur teknis pengujian, Pengkajian dan penyiapan bahan standardisasi dan panduan mutu laboratorium, pelaksanaan pembuatan koleksi standar HPIK dan pengelolaan sistem informasi dan publikasi hasil pengujian laboratorium.

4.1.4 Visi Dan Misi

a. VISI:

"Hasil perikanan yang sehat, bermutu, aman konsumsi dan terpercaya."

b. MISI:

"Mewujudkan Pencegahan Penyebaran HPIK serta Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan yang Mampu Menjamin Lalu Lintas Hasil Perikanan yang Sehat, Bermutu, Aman Konsumsi dan Terpercaya"

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bentuk gambaran secara sistematis tentang pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dengan sistem organisasi yang berbentuk garis ini dimaksudkan agar setiap anggota organisasi tersebut dapat mengetahui tugas mereka dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan membina hubungan baik antar masing-masing individu dalam perusahaan.

Organisasi secara umum dapat diartikan struktur atau susunan yakni dalam penyusunan penempatan orang-orang dalam suatu kelompok kerjasama, dengan maksud menempatkan hubungan antara orang-orang dalam kewajiban-kewajiban, hak-hak, dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu susunan atau struktur organisasi dapat dilihat bidang, tugas dan fungsi masing-masing kesatuan serta hubungan vertikal horizontal antara kesatuan-kesatuan tersebut.

Suatu perusahaan atau instansi tentu memiliki struktur organisasi, dimana struktur organisasi tersebut ikut mempengaruhi baik buruknya kegiatan dan hasil yang diperoleh perusahaan tersebut. Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan diinginkan. Adapun struktur organisasi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II berikut :



Sumber : Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II (2024)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas Pemangku Jabatan Susunan Organisasi

Susunan organisasi Balai Besar Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a terdiri atas:

a. Subbagian Umum

Subbagian Umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a mempunyai tugas melakukan penyusunan pemantauan dan evaluasi rencana,

program, dan anggaran, pelaporan, urusan hubungan masyarakat, organisasi dan tata laksana, persuratan, kearsipan, dokumentasi, rumah tangga, serta pengelolaan barang milik negara dan perlengkapan.

Pada Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.
2. Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan.
3. Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengelola kegiatan pelayanan masing-masing fungsional sesuai dengan bidang tugas - tugas Unit Pelaksana Teknis Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan.

4.2 Hasil Analisis

Hasil analisis adalah hasil keseluruhan dari berbagai data yang sudah dikumpulkan dan dikaji oleh peneliti yang digunakan untuk mencari solusi dari permasalahan yang diteliti.

4.2.1 Pengumpulan Data

Data yang diperoleh peneliti merupakan hasil dari pengumpulan dan seleksi data yang didapat selama penelitian, serta hasil dari pengisian kuesioner pada responden di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Surabaya II.

4.2.2 Data Hasil Kuisisioner

Dalam menentukan strategi peningkatan kinerja agar Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Surabaya II dapat menerapkan strategi peningkatan kinerja yang efektif, serta dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai semakin bertambah baik sesuai dengan Visi dan Misi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Surabaya II, maka diperlukan riset SWOT. Kuesioner ini dibuat untuk merumuskan strategi *planning* dan menentukan strategi.

Hasil dari kuesioner ini adalah angka. Setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden dalam bentuk skala akan dihitung, sehingga diperoleh sebuah angka tertentu. Data hasil kuesioner ini merupakan hasil dari pengolahan kuesioner yang telah diisi oleh responden, yang dilakukan di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Surabaya II.

4.2.3 Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Dalam penyusunan *Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)* ada lima tahapan yaitu:

- 1) Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor mulai dari 1,0 (sangat penting), sampai dengan 0,0 (tidak penting). Bobot yang diberikan kepada masing-masing faktor mengidentifikasi tingkat penting relatif dari faktor terhadap keberhasilan perusahaan dalam suatu industri. Tanpa memandang apakah faktor kunci itu adalah kekuatan atau kelemahan internal, faktor yang dianggap memiliki pengaruh paling besar dalam kinerja organisasi harus diberikan bobot yang tinggi. Jumlah seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
- 3) Berikan rating 1 sampai 4 bagi masing-masing faktor untuk menunjukkan apakah faktor tersebut memiliki kelemahan yang besar (rating = 1), kelemahan yang kecil (rating = 2), kekuatan yang kecil (rating = 3) dan kekuatan yang besar (rating = 4). Jadi sebenarnya, rating mengacu pada organisasi sedangkan bobot mengacu pada industri dimana perusahaan berada.
- 4) Kalikan masing-masing bobot dengan rating-nya untuk mendapatkan *score*.
- 5) Jumlahkan total skor masing-masing variabel.

Berapapun faktor yang dimasukkan dalam matriks IFAS, total rata-rata tertimbang berkisar antara yang rendah 1,0 dan tertinggi 4,0 dengan rata-rata 2,5. Jika total rata-rata dibawah 2,5 menandakan bahwa internal organisasi lemah, sedangkan total nilai diatas 2,5 mengidentifikasi posisi internal yang kuat.

Tabel 4.1
Matrik IFAS

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strenghts</i>)			
<i>Recruitment</i> dan penempatan calon pegawai dilaksanakan oleh Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai integritas dan kredibilitas tinggi	0,13	3,7	0,48
Jenjang karier dan status pegawai sudah jelas sesuai dengan jabatan masing-masing	0,11	3,3	0,33
Pegawai memiliki pengalaman dan kompetensi tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang jelas sesuai dengan Indeks Profesional ASN	0,14	3,1	0,43
Pegawai memperoleh asuransi kesehatan (BPJS) dari instansi tempat bekerja	0,10	3,2	0,32
Tempat dan akses yang sangat strategis dalam upaya	0,12	3,1	0,37

memberikan pelayanan kepada masyarakat			
Sub Total			1,93
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)			
Pelanggaran aturan diluar pengawasan	0,09	2,1	0,18
Tingkat kedisiplinan waktu dalam kehadiran	0,06	2	0,12
Pemerataan beban kerja	0,11	2,7	0,33
Kesalahan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,05	2,2	0,10
Motivasi pegawai dalam berkerja	0,09	2	0,18
Sub Total			0,91
Total	1		2,84

Sumber : Peneliti (2024)

4.2.4 Matriks EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

Dalam penyusunan ada lima tahap penyusunan *Matriks Eksternal Factor Analysis Summary* (EFAS):

- 1) Tentukan faktor-faktor yang menjadi peluang dan ancaman.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor-faktor tersebut memungkinkan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis. Jumlah seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
- 3) Menghitung rating untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 1 sampai 4, dimana 4 (respon sangat bagus), 3 (respon diatas rata-rata), 2 (respon rata-rata), 1 (respon dibawah rata-rata). Rating ini berdasarkan pada efektivitas strategi organisasi, dengan demikian nilainya berdasarkan kondisi organisasi.
- 4) Kalikan masing-masing bobot dengan rating-nya untuk mendapatkan skor.
- 5) Jumlahkan semua *score* untuk mendapatkan nilai total *score* organisasi.

Sudah tentu bahwa dalam EFAS Matrik, kemungkinan nilai tertinggi total *score* adalah 4,0 dan terendah 1,0. Total *score* 4,0 mengidentifikasikan bahwa organisasi merespon peluang yang ada dengan cara yang luar biasa dan menghindari ancaman-ancaman. Total *score* sebesar 1,0 menunjukkan strategi-strategi organisasi tidak memanfaatkan peluang-peluang atau tidak menghindari ancaman- ancaman eksternal.

Tabel 4.2
Matrik EFAS

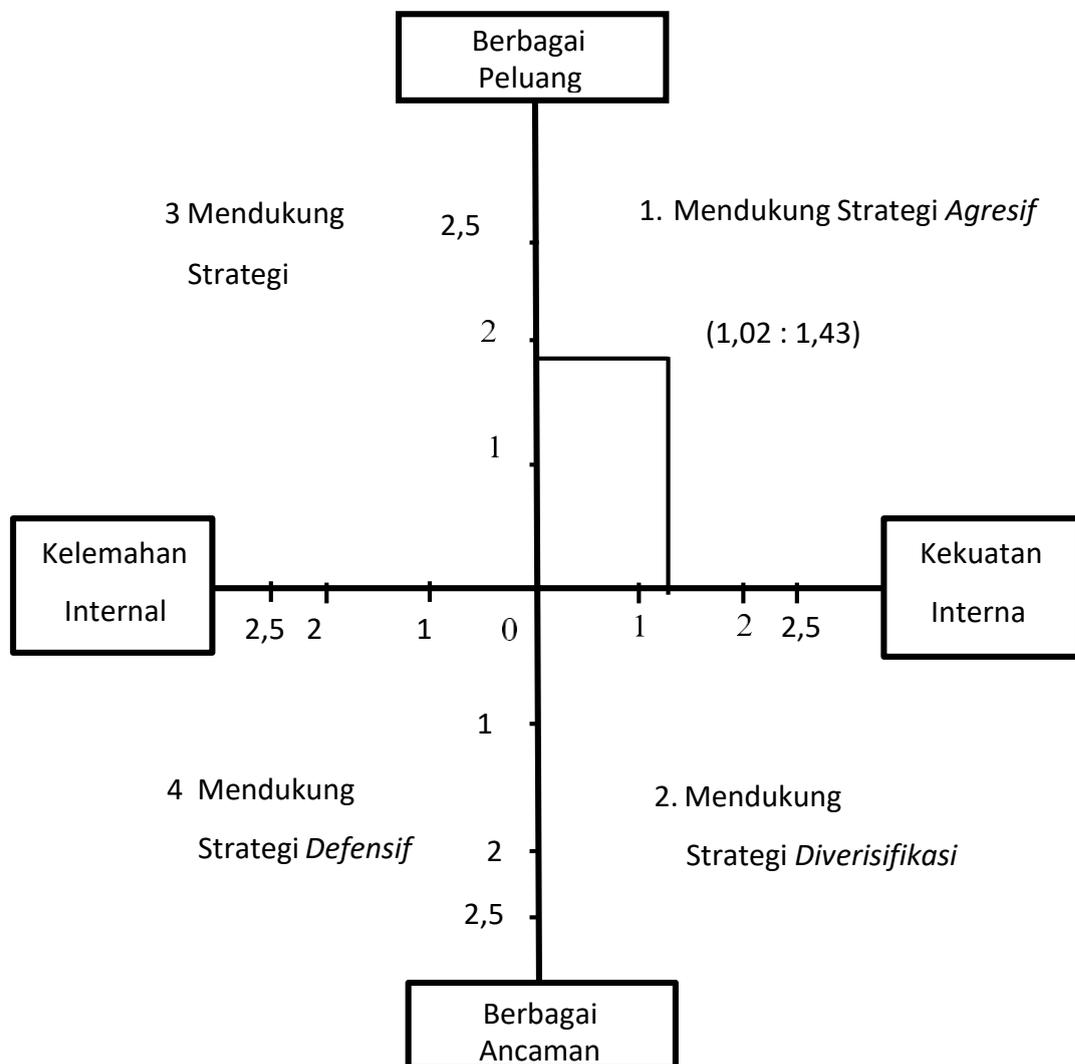
Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (Opportunity)			
Dukungan dari instansi terkait (Bea Cukai, KSDA, Dinas Perikanan dan Kelautan) dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan sertifikasi perkarantinaan ikan dan pengendalian mutu hasil perikanan	0,14	4	0,56
Unit pengolahan ikan dan unit usaha budidaya ikan semakin bertambah khususnya diwilayah Jawa Timur	0,10	3,3	0,33
Layanan sertifikasi perkarantinaan ikan dan pengendalian mutu hasil perikanan (domestik, ekspor dan impor) yang semakin meningkat	0,10	3,7	0,37
Peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai	0,14	3,5	0,49
Digitalisasi layanan melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam kegiatan pelayanan	0,14	3,5	0,49

Sub Total			2,24
Ancaman (<i>Treats</i>)			
Tuntutan masyarakat akan layanan yang semakin cepat dan efisien melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi (digitalisasi)	0,04	2	0,08
Rendahnya tingkat pemahaman masyarakat terhadap jenis layanan yang dilaksanakan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II	0,09	2,2	0,19
Sarana dan prasarana kantor yang belum memadai sehingga mengganggu kenyamanan dalam berkerja	0,07	2	0,14
Tuntutan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa 7 (tujuh) hari dalam seminggu	0,09	2,5	0,22
Tugas tambahan yang diberikan oleh atasan diluar tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai	0,09	2	0,18
Sub Total			0,81
Total	1		3,05

Sumber : Peneliti (2024)

4.2.5 Diagram SWOT

Untuk mengetahui strategi paling tepat yang dilakukan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. Berdasarkan selisih tersebut ditentukan titik koordinat sebagaimana yang dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 4.2
Diagram SWOT

4.2.5.1 Interpretasi Diagram SWOT

Gambar 5.1 menjelaskan bahwa nilai skor untuk faktor kekuatan adalah sebesar 1,93 dan untuk faktor kelemahan sebesar 0,91 maka selisih dari nilai tersebut adalah sebesar 1,02 sedangkan nilai skor untuk faktor peluang adalah sebesar 2,24 nilai skor untuk faktor ancaman adalah sebesar 0,81 maka selisih dari nilai tersebut adalah sebesar 1,43. Nilai-nilai selisih tersebut dapat membentuk titik koordinat, yaitu (1,02 : 1,43).

Sehingga didapatkan posisi organisasi berada pada kuadran 1 yang merupakan suatu situasi yang sangat menguntungkan karena memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan kesempatan yang ada. Sehingga strategi yang tepat untuk diterapkan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*)

STRATEGI - SO

1. Optimalisasi kerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja untuk pelayanan
2. Melakukan revitalisasi industri pengolahan ikan dengan benar sehingga ikan yg diolah memiliki daya jual
3. Peningkatan digitalisasi dan kemudahan akses Layanan sertifikasi (domestik, ekspor dan impor)
4. Membuat evaluasi kerja dengan data dan menggunakan pedoman yang ada
5. Memanfaatkan tempat yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan yang cepat dalam upaya pelayanan terhadap masyarakat

STRATEGI – WO

1. Memberikan feedback yang jelas dan tegas.
2. Memberikan penghargaan atausanksi.
3. Pemerataan bebankerja yang belum merata
4. Memuat Aturan dan Informasi yang Jelas
5. Apresiasi pencapaian dan berikan *reward*

Berdasarkan analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan yang dimiliki oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. membuat Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II. mampu bertahan mampu bersaing dalam Kuadran 1 (positif-positif)

Posisi ini menandakan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang, Rekomendasi strategi yang diberikan adalah agresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

4.2.3 Matrik Internal-Eksternal

Hasil faktor internal dan faktor eksternal selanjutnya diimplementasikan pada matrik internal - eksternal, maka didapatkan hasil sebagaimana berikut:

		Kekuatan Internal			
		4	3 2,84	2	1
Kekuatan Eksternal	4	1 GROWTH Konsentrasi melalui Intergrasi vertikal	2 GROWTH Konsentrasi melalui horizontal	3 RETRENCHMENT <i>Turn around</i>	
		4 STABILITY Hati-hati	5 GROWTH Konsentrasi melalui Integrasi horizontal STABILITY Taklada perubahan Profit Strategi	6 RETRENCHMENT <i>Captive Company</i> Atau <i>Divestment</i>	
	1	7 GROWTH Diversifikasi Konsentrik	8 GROWTH Diversifikasi Konglomerasi	9 RETRENCHMENT Bangkrut atau Likuidasi	

Sumber : Peneliti (2024)

Gambar
Matrik Internal – Eksternal

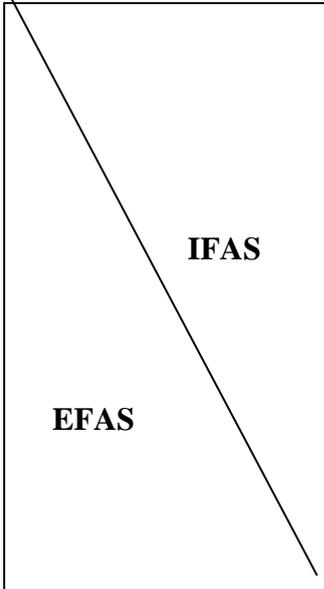
4.2.6.1 Interpretasi Matriks Internal - Eksternal

Berdasarkan Matriks internal - eksternal tersebut posisi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II dalam hal penerapan manajemen sumber daya manusia berada di sel nomor II. Strategi pertumbuhan melalui konsentrasi dan diversifikasi, Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang memiliki kinerja yang baik cenderung mengadakan konsentrasi, sedangkan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang relatif kurang memiliki kinerja baik cenderung mengadakan diversifikasi agar dapat meningkatkan kinerjanya

4.2.6 Matrik SWOT

Tabel 4.3

Matriks SWOT

	<p>STRENGTH (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem recruitmet yang terpusat 2. Jenjang Karier dan status kepegawai sudah jelas 3. Pegawai memiliki pengalaman dan kompetensi sesuai tupoksi masing-masing 4. Pegawai memperoleh 	<p>WEAKNESS (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak pegawai yang masih melanggar aturan diluar pengawasan 2. Tingkat kedisiplinan waktu dalam kehadiran masih relatif rendah 3. Beban kerja yang belum merata

<p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p>asuransi kesehatan BPJS dari instansi tempat bekerja</p> <p>5. Tempat dan akses yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan terhadap masyarakat</p>	<p>4. Masih adanya kesalahan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>5. Motivasi pegawai dalam berkerja masih kurang</p>
<p>OPPORTUNITIES (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan instansi terhadap kinerja untuk pelayanan 2. Unit sektor perikanan semakin bertambah 3. Layanan sertifikasi (domestik, ekspor dan impor) yang semakin meningkat 4. Peraturan atau pedoman ketenagakerjaan yang jelas 5. Tempat dan akses yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan 	<p style="text-align: center;">STRATEGI - SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi kerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja untuk pelayanan 2. Melakukan revitalisasi industri pengolahan ikan dengan benar sehingga ikan yg diolah memiliki daya jual 3. Peningkatan digitalisasi dan kemudahan akses Layanan sertifikasi (domestik, ekspor dan impor) 4. Membuat evaluasi kerja dengan data dan menggunakan pedoman yang ada 5. Memanfaatkan tempat yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan yang cepat dalam upaya pelayanan terhadap masyarakat 	<p style="text-align: center;">STRATEGI – WO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan feedback yang jelas dan tegas. 2. Memberikan penghargaan atau sanksi. 3. Pemerataan beban kerja yang belum merata 4. Memuat Aturan dan Informasi yang Jelas 5. Apresiasi pencapaian dan berikan <i>reward</i>

THREATS (T)	STRATEGI – ST	STRATEGI - WT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan penerapan teknologi semakin canggih. 2. Tingkat kefahaman akan pelayanan masih kurang 3. Sarana dan prasarana kantor yang belum memadai 4. Beban Kerja Berlebih 5. Tugas tambahan yang diberikan oleh atasan diluar tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan edukasi terkait teknologi untuk meningkatkan kesiapan dan tatangan globalisasi. 2. Pemahaman pelayanan dengan promosi 3. Meningkatkan sarana dan prasarana dan merawat sarana dan prasarana yang ada 4. Pembagian beban kerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing secara ideal 5. Menciptakan suasana kerja dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan Tugas sesuai tugas pokok dan kemampuan SDM. 2. Membangun Komunikasi Dua Arah secara Efektif 3. Menciptakan Atmosfer Kerja yang Nyaman. 4. Mengadakan Training/Program Pelatihan Kerja. 5. Melibatkan pegawai untuk berbagi Ide ke Organisasi dan memecahkan masalah yang ada secara bersama

Sumber : Peneliti (2024)

4.2.7.1 Inteprestasi Matrik SWOT

STRATEGI - SO

1. Optimalisasi terhadap kinerja untuk pelayanan
2. Melakukan revitalisasi industri pengolahan ikan dengan benar sehingga diolah memiliki daya jual
3. Peningkatan digitalisasi dan kemudahan akses Layanan sertifikasi (domestik, ekspor dan impor)

4. Membuat evaluasi kerja dengan data dan menggunakan pedoman yang ada.
5. Memanfaatkan tempat yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan yang cepat dalam upaya pelayanan terhadap masyarakat

STRATEGI – WO

1. Memberikan feedback yang jelas dan tegas.
2. Memberikan penghargaan atau sanksi.
3. Pemerataan Beban kerja yang belum merata
4. Membuat Aturan dan Informasi yang jelas
5. Apresiasi pencapaian dan berikan *reward*

STRATEGI – ST

1. Pelatihan dan edukasi terkait teknologi untuk meningkatkan kesiapan dan tatangan globalisasi.
2. Pemahaman pelayanan dengan promosi
3. Meningkatkan sarana dan prasarana dan merawat sarana dan prasarana yang ada
4. Pembagian beban kerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing secara ideal
5. Menciptakan suasana kerja dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi

STRATEGI - WT

1. Memberikan Tugas sesuai tugas pokok dan kemampuan SDM.
2. Membangun Komunikasi Dua Arah secara Efektif
3. Menciptakan Atmosfer Kerja yang Nyaman.
4. Mengadakan Training atau Program Pelatihan Kerja.
5. Melibatkan pegawai untuk berbagi Ide ke Organisasi dan memecahkan masalah yang ada secara bersama

BAB V

PENUTUP

Dalam melakukan penelitian dengan pendekatan analisis SWOT, kita dapat merangkum hasil penelitian dan memberikan kesimpulan yang menggambarkan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi suatu subjek penelitian. Kesimpulan ini menjadi titik fokus untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang telah diteliti. Dalam merinci kekuatan, penelitian ini mungkin mengungkapkan aspek-aspek yang menjadi fondasi keunggulan kompetitif.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari analisis SWOT merujuk pada rangkuman hasil evaluasi menyeluruh terhadap kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) yang ditemukan dalam suatu konteks. Kesimpulan ini menyoroti aspek-aspek kunci yang dapat memengaruhi kinerja atau strategi suatu entitas. Dengan merangkum temuan dari analisis SWOT, kesimpulan penelitian menjadi landasan untuk merumuskan rekomendasi tindakan atau strategi yang dapat dioptimalkan guna meningkatkan daya saing, mengatasi tantangan, dan memanfaatkan peluang yang ada. Kesimpulan penelitian memberikan pandangan mendalam terhadap faktor-faktor krusial yang dapat membentuk arah dan kebijakan strategis untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah kesimpulan dalam penelitian ini sebagai mana berikut:

1. Hasil Diagram SWOT pada posisi manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II, dalam memanfaatkan kesempatan yang ada. Sehingga strategi yang tepat untuk diterapkan oleh Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*)

STRATEGI – SO

1. Optimalisasi kerjasama dalam upaya meningkatkan kinerja untuk pelayanan
2. Melakukan revitalisasi industri pengolahan ikan dengan benar sehingga ikan yg diolah memiliki daya jual
3. Peningkatan digitalisasi dan kemudahan akses Layanan sertifikasi (domestik, ekspor dan impor)
4. Membuat evaluasi kerja dengan data dan menggunakan pedoman yang ada
5. Memanfaatkan tempat yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan yang cepat dalam upaya pelayanan terhadap masyarakat

STRATEGI – WO

1. Memberikan feedback yang jelas dan tegas.
 2. Memberikan penghargaan atau sanksi.
 3. Pemerataan beban kerja yang belum merata
 4. Memuat Aturan dan Informasi yang Jelas
 5. Apresiasi pencapaian dan berikan *reward*
2. Hasil Matrik IE bahwasanya Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II berada di berada di sel nomor II. Strategi pertumbuhan melalui konsentrasi dan diversifikasi, Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang memiliki kinerja yang baik cenderung mengadakan konsentrasi, sedangkan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II yang relatif kurang memiliki kinerja baik cenderung mengadakan diversifikasi agar dapat meningkatkan kinerjanya
3. Berdasarkan Matrik SWOT yang dibuat dengan mengkomparasi Strengths-Opportunities (SO), Strengths-Threats (ST), Weakness-Opportunities (WO) dan Weakness-Threats (WT) maka dapat dihasilkan 20 strategi-strategi yang dapat dijadikan alternatif bagi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II.

1.1 Saran

Saran penelitian mencerminkan upaya untuk mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan yang relevan, serta mengembangkan pemahaman yang lebih dalam terhadap topik tertentu. Saran penelitian dapat bersifat inovatif atau berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dan pemecahan masalah di suatu disiplin ilmu. Dalam konteks akademis, saran penelitian memberikan arah bagi peneliti-peneliti baru untuk melibatkan diri dalam penyelidikan yang konstruktif dan bermakna. Berikut adalah saran dalam penelitian ini sebagai mana berikut:

- a. Bagi Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II

Pada hasil yang telah didapatkan maka CV. BERDIKARI telah mempunyai pedoman yang diterapkan sehingga mempermudah dalam pengelolaan karyawan. Akan tetapi dalam beberapa kasus yang ditemukan seperti adanya banyak pelanggaran karena kurangnya pengawasan, maka dianggap perlu untuk meningkatkan pengawasan dalam bekerja. Serta untuk usulan strategi dalam peningkatan kinerja

- b. Bagi Pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II

Peningkatan kinerja adalah perjalanan yang mengharuskan kita untuk memahami dan mengatasi tantangan baik dari faktor internal maupun

eksternal. Dalam menghadapi dinamika ini, mari kita kenali potensi unik dan kekurangan internal kita dengan tajam. Ambil hikmah dari setiap kekuatan dan tantangan yang kita temui di dalam organisasi ini.

Di sisi lain, jangan lupakan bahwa faktor eksternal juga memberikan pengaruh signifikan. Perubahan dalam lingkungan bisnis, tren industri, dan kebutuhan pasar harus menjadi fokus kita. Dengan menyelaraskan strategi dan taktik kita dengan kekuatan internal dan realitas eksternal, kita dapat menciptakan landasan yang kokoh untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Jadikan perubahan sebagai kesempatan, bukan hambatan. Dengan keterampilan adaptasi yang cerdas dan rencana aksi yang terukur, kita akan menjalani transformasi ini dengan keyakinan. Mari bersama-sama menghadapi tantangan ini dengan semangat inovasi dan keberanian untuk memajukan kinerja organisasi kita ke level yang lebih tinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai peneliti berikutnya yang akan melanjutkan analisis SWOT untuk meningkatkan kinerja, Anda memiliki peran krusial dalam menggali potensi-potensi tersembunyi dan mengidentifikasi tantangan yang perlu diatasi. Lepaskan kreativitas dan ketelitian Anda dalam menyusun informasi SWOT, sejauh mana kita dapat mengukir strategi yang cerdas dan efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan. Dalam menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, pertimbangkan

integrasi teknologi terbaru, strategi pengembangan karyawan, dan penyempurnaan proses operasional. Selain itu, jelajahi peluang kerja sama strategis dan identifikasi cara-cara baru untuk memitigasi risiko. Semangat Anda dalam menjelajahi berbagai aspek SWOT akan menjadi fondasi bagi kemajuan organisasi menuju kinerja yang lebih baik. Teruskanlah dengan semangat riset dan keberanian untuk membawa inovasi yang mendalam dan terukur untuk meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan., Dkk, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Jawa Barat, Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Adih Supriadi, Ani Kusumaningsih, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Klaten, Jawa Tengah, CV. Tahta Media Group.
- Daniel Adi S., 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang, Jawa Tengah, Yayasan Prima Agus Terbaik
- Desi Kristanti, Adrie Charviandi., Dkk, 2023, Manajemen Sumber Daya Manusia, Purbalingga, Jawa Tengah, CV. Eureka Media Aksara.
- Reza Nurul I, Lukman Nadution, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan, Sumatra Utara, CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Salju, 2023, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Tantangan dan Strategi Menghadapi Era Society 5.0, Sulawesi Selatan, LPPI UM Palopo.
- Tellma M., 2022, Refrensi Manajemen Sumber Daya Manusia, Klaten, Jawa Tengah, Penerbit Lakeisha.
- Yopi Yulius, 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0, Yogyakarta, Penerbit KBM Indonesia.
- Didit Darmawan, Anitha Paulina T., 2023, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital, Jambi, PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dewi Lestari, 2023, Kinerja Pegawai, Bandung, Jawa Barat, Widina Media Utama.
- I Gede Suwandia, Ni Nyoman K., 2021, Kinerja Pegawai, Singgaraja, Bali, Mpu Kuturan Press.
- Helmi Buyung A., 2022, Optimalisasi Kinerja Pegawai, Bojongsari, Purbalingga, CV. Eureka Media Aksara.
- Atty Tri J., Darra Gusti P., 2021, Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja, Banyumas, Jawa Tengah, CV. Pena Persada.
- Metik Asmike, Putri Oktovia S, 2022, Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”, Madiun, Jawa Timur, UNIPMA Press.
- Rina Yulianti, Rudy Irwansyah., Dkk, 2021, Kinerja Pegawai, Bandung, Jawa Barat, Widina Bhakti Persada.

- Suarni Norawati, Fahraini, 2022, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan*, Indramayu , Jawa Barat, CV. Adanu Abimata.
- Rangkuti, Freddy. 2018. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Cetakan Keduapuluh Empat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 31.
- Freddy Rangkuty, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis (Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis untuk Menghadapi Abad 21)*, 20.
- Freddy Rangkuti, *SWOT Balance Scorecard* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013)
- Deradjat Mahadi Sasoko, 2022, *Teknik Analisis SWOT Dalam Sebuah Perencanaan Kegiatan*, Volume 22 Nomor 1 Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif Jpian: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jayabaya Issn: 1412-900.
- Feny, 2022, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Padang Sumatera Barat, PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Abdul Fattah, 2023, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Jawa Barat, CV. Harfa Creative.
- Zuchri, 2021, *Metode Penelitian Kualitatif*, Makassar, CV. Syakir Media Press.
- Syafrida, 2021, *Metodologi Penelitian*, Medan, Sumatra Utara, CV. KBM Indonesia.
- Abd Hadi, 2021, *Penelitian Kualitatif*, Surabaya, Jawa Timur, CV. Pena Persada.
- Andi Mappiare, 2021, *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi*, Malang, Jawa Timur, CV Jenggala Pustaka Utama

Lampiran 1

KUISIONER

INTERNAL FACTORS ANALYSIS STRENGTH

No	Indikator	Pembobotan					Rating Penilaian			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	<i>Recruitment</i> dan penempatan calon pegawai dilaksanakan oleh Kepala Biro Kepegawaian Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai integritas dan kredibilitas tinggi.									
2	Jenjang karier dan status pegawai sudah jelas sesuai dengan jabatan masing-masing									
3	Pegawai memiliki pengalaman dan kompetensi tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang jelas sesuai dengan Indeks Profesional ASN.									
4	Pegawai memperoleh asuransi kesehatan (BPJS) dari instansi tempat bekerja									
5	Tempat dan akses yang sangat strategis dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat									

Penilaian Kolom Pembobotan :

1 = Tidak penting

2 = Kurang penting

3 = Penting

4 = Sangat penting

5 = Sangat penting sekali

Penilaian kolom rating :

1 = Sedikit Kuat

2 = Agak Kuat

3 = Kuat

4 = Sangat Kuat

Lampiran 2

KUISIONER

INTERNAL FACTORS ANALYSIS WEAKNESS

No	Indikator	Pembobotan					Rating Penilaian			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Pelanggaran aturan diluar pengawasan									
2	Tingkat kedisiplinan waktu dalam kehadiran									
3	Pemerataan beban kerja									
4	Kesalahan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan									
5	Motivasi pegawai dalam berkerja									

Penilaian Kolom Pembobotan :

1 = Tidak penting

2 = Kurang penting

3 = Penting

4 = Sangat penting

5 = Sangat penting sekali

Penilaian kolom rating :

1 = Sedikit Lemah

2 = Agak Lemah

3 = Lemah

4 = Sangat Lemah

Lampiran 3

KUISIONER

EXTERNAL FACTORS ANALYSIS OPPORTUNITY

No	Indikator	Pembobotan					Rating Penilaian			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Dukungan dari instansi terkait (Bea Cukai, KSDA, Dinas Perikanan dan Kelautan) dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan sertifikasi perkarantinaan ikan dan pengendalian mutu hasil perikanan									
2	Unit pengolahan ikan dan unit usaha budidaya ikan semakin bertambah khususnya diwilayah Jawa Timur									
3	Layanan sertifikasi perkarantinaan ikan dan pengendalian mutu hasil perikanan (domestik, ekspor dan impor) yang semakin meningkat									
4	Peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai									
5	Digitalisasi layanan melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam kegiatan pelayanan									

Penilaian Kolom Pembobotan :

1 = Tidak Penting

2 = Kurang Penting

3 = Penting

4 = Sangat Penting

5 = Sangat Penting sekali

Penilaian kolom rating :

1 = Sedikit Peluang

2 = Agak Peluang

3 = Berpeluang

4 = Sangat berpeluang

Lampiran 3

KUISIONER

EXTERNAL FACTORS ANALYSIS THTEAT

No	Indikator	Pembobotan					Rating Penilaian			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Tuntutan masyarakat akan layanan yang semakin cepat dan efisien melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi (digitalisasi)									
2	Rendahnya tingkat pemahaman masyarakat terhadap jenis layanan yang dilaksanakan Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan, Surabaya II									
3	Sarana dan prasarana kantor yang belum memadai sehingga mengganggu kenyamanan dalam berkerja									
4	Tuntutan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa 7 (tujuh) hari dalam seminggu									
5	Tugas tambahan yang diberikan oleh atasan diluar tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai									

Penilaian Kolom Pembobotan :

- 1 = Tidak penting
- 2 = Kurang penting
- 3 = Penting
- 4 = Sangat penting
- 5 = Sangat penting sekali

Penilaian kolom rating :

- 1 = Sedikit Terancam
- 2 = Agak Terancam
- 3 = Terancam
- 4 = Sangat Terancam

Lampiran 5

Data Rekapitulasi Kuisisioner Internal

Kekuatan (*Strenghts*) dan Kelemahan (*Weaknesses*)

Penentuan Kepentingan Pembobotan												Penentuan Untuk Rating														
Responden										Jumlah	Bobot	Responden										Jumlah	Rating	Skor		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
<i>Pembobotan Kekuatan (Strenghts)</i>												<i>Rating kekuatan (Strenghts)</i>														
3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	41	0,13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	3,7	0,52		
4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	38	0,11	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	33	3,3	0,33		
4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	44	0,14	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	31	3,1	0,42		
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36	0,10	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	32	3,2	0,30		
3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	39	0,12	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	31	3,1	0,36		
Sub Total																										1,93
<i>Pembobotan Kelemahan (Weaknesses)</i>												<i>Rating kelemahan (Weaknesses)</i>														
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	34	0,09	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	21	2,1	0,18		
3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	28	0,06	4	3	2	3	1	2	1	2	1	1	20	2	0,12		
3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	38	0,11	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	27	2,7	0,33		
3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	29	0,05	1	2	2	3	1	2	1	2	4	4	22	2,2	0,10		
4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	34	0,09	2	4	1	2	1	2	1	2	3	3	20	2	0,18		
Sub Total																										0,91
Total										361	1														2,84	

Lampiran 6

Data Rekapitulasi Kuisisioner Eksternal

Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Treats*)

Penentuan Kepentingan Pembobotan												Penentuan Untuk Rating																
Responden										Jumlah	Bobot	Responden										Jumlah	Rating	Skor				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							
<i>Pembobotan Peluang (Opportunity)</i>												<i>Rating Peluang (Opportunity)</i>																
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	44	0,14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	0,56				
4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	36	0,10	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	33	3,3	0,33				
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36	0,10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37	3,7	0,37				
4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	44	0,14	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	30	3	0,49				
4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	44	0,14	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	30	3	0,49				
Sub Total																									2,24			
<i>Pembobotan Ancaman (Treats)</i>												<i>Rating Ancaman (Treats)</i>																
2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	28	0,04	2	2	1	3	1	3	2	2	3	1	20	2	0,08				
3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	34	0,09	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	22	2,2	0,19				
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	0,07	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	20	2	0,14				
3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	34	0,09	4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	25	2,5	0,22				
5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	34	0,09	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	20	2	0,18				
Sub Total																									0,81			
Total										366	1																	3,05

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Mohammad Dimas
 NIM : 2012111006
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : MSDM
 Mulai Memprogram : November 2023
 Judul Skripsi : ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
 PEGAWAI DI BALAI KARANTINA IKAN,
 PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN HASIL
 PERIKANAN, SURABAYA II

Pembimbing Utama : Prof. Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum, Dra. Ec., M.Si.
 Pembimbing Pendamping : Dr. Anggraeni Rahmasari, S.E., M.M.

No.	Tgl Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.				
2.	16-NOV-2023	Bab I / Revisi		
3.	17 NOV 2023	Bab I / Acc		
4.	16-NOV-2023	Bab I revisi		
5.	30-Des-2023	Bab I acc		
6.	30-Des-2023	Bab II & III revisi		
7.	4-Des-2023	Bab I & III Rev.		
8.	5 Des-2023	Bab I & III Acc		
9.	6 Des 2023	Bab II & III acc		
10.	15-JAN-2024	Bab II Rev.		
11.	16 JAN 2024	Bab II + V Acc		
12.	17 JAN 2024	Bab II & V Revisi		
13.	19 JAN 2024	Bab IV & V revisi		
14.	22-JAN-2024	Bab IV & V acc		
15.				
16.				

Surabaya, 1 November 2023

Mengetahui

Ketua Program Studi

23/1/24

Indah Noviandari, S.E., M.Si.

NIDN : 0704117101