

Analisis SWOT Pengelolaan Keragaman Tenaga Kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta

Selamet Riyanto¹⁾, Ranthiy Pancasasti²⁾

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2)}
7776210020@untirta.ac.id¹⁾, ranthyipb@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Keragaman tenaga kerja faktor yang berpengaruh bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi, perusahaan, maupun istitusi dapat berkembang apabila memiliki SDM yang kompeten dalam bidangnya. Sebaliknya, jika SDM tidak berkualitas maka perkembangan organisasi terhambat. Pengelolaan keragaman tenaga kerja sangat diperlukan oleh Pangkalan PSDKP Jakarta untuk mencapai tujuan dalam mencapai visi misi dalam memerangi *illegal fishing*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengelolaan keragaman tenaga kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengelolaan keragaman tenaga kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta. Batasan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis pengelolaan keragaman tenaga kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta. Metode penelitian adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi yang akan mengungkap pengalaman para pemimpin dan pegawai PSDKP Jakarta. Jumlah informan sebanyak 10 orang yang terdiri dari 1 Kepala UPT sebagai pengambil kebijakan, 1 orang Kasubag dan 2 orang Kasie serta 6 orang Pegawai yang terlibat langsung sebagai pegawai yang beraneka ragam di Pangkalan PSDKP Jakarta. Data dikumpulkan terlebih dahulu dengan menggunakan teknik wawancara, studi dokumen, dan observasi lapangan dan analisa dengan SWOT. Hasil dari analisis pengelolaan menunjukkan bahwa keragaman tenaga kerja dikelola dengan baik sehingga sangat membantu untuk mendukung tercapainya tujuan visi misi Pangkalan PSDKP Jakarta melaksanakan tertib peraturan dibidang perikanan dan kelautan dan mencegah terjadinya illegal fishing.

Kata Kunci

Fenomenologi; Keragaman Tenaga Kerja; Pangkalan PSDKP Jakarta; SWOT Analisis

PENDAHULUAN

Organisasi didirikan dengan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Sebagai upaya mencapai visi, misi dan tujuan tersebut diperlukan berbagai dukungan sumber daya yang menjadi unsur organisasi, seperti, sumber daya manusia, mesin, material, modal, metode-metode dan juga dukungan sistem informasi dan komunikasi. Dari semua unsur tersebut, sumber daya manusia memegang peranan terpenting untuk mewujudkan kesuksesan organisasi. Kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi mutlak menjadi penggerak utama untuk segala aktifitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tentunya berbeda, mereka berasal dari berbagai macam latar belakang yang tidak sama, seperti latar belakang pendidikan, ekonomi, budaya, agama, ras, lingkungan keluarga, lingkungan sosial, motivasi pemikiran, serta tujuan mereka terlibat didalam sebuah organisasi, yang kesemuanya menjadi suatu entitas yang tidak terpisahkan dalam sebuah organisasi. Manajemen organisasi yang cerdas harus mampu melihat kondisi ini secara jeli sebagai suatu asset yang harus mereka kelola secara tepat untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja tinggi sehingga mereka mampu menciptakan performan yang tinggi bagi capaian organisasi.

Konsep dasar *diversity management* atau mengelola keragaman pada prinsipnya adalah bagaimana manajemen dalam sebuah organisasi mampu mengelola berbagai perbedaan yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaannya, apakah itu perbedaan yang disebabkan oleh adanya perbedaan etnis, agama, karakter dan sifat, motivasi, hingga perbedaan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap bagian yang ada di dalam organisasi. Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan harapan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah keberagaman. Keberagaman adalah sebuah proses pengakuan perbedaan melalui tindakan (Carnavale & Stone 1994 dalam Saxena 2014). Menurut Saha and Patra (2008) dalam Saxena (2014), apabila organisasi tidak mempekerjakan tenaga kerja yang beragam maka organisasi itu tidak cukup kompetitif serta pimpinan dapat membuat tenaga kerja yang beragam yang efektif serta kompeten dengan memberikan mereka pelatihan. Menurut Jha (2009) dalam Saxena (2014) menyatakan bahwa aset yang paling penting dari setiap organisasi adalah tenaga kerja yang beragam, hal ini disebabkan tenaga kerja yang beragam baik pada pemecahan masalah karena mereka memberikan ide-ide yang berbeda serta kreatif serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 69/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Pangkalan PSDKP Jakarta merupakan unit pelaksana teknis setingkat eselon IIIa yang bertanggung jawab langsung kepada Dirjen Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan. Tugas Pangkalan PSDKP Jakarta adalah melaksanakan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan Fungsi Pangkalan PSDKP Jakarta diantaranya:

1. Penyusunan rencana, program dan evaluasi dibidang pengawasan SDKP;
2. Pelaksanaan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan;
3. Pelaksanaan pembinaan kelompok masyarakat pengawas (Pokmaswas);
4. Pelaksanaan dan evaluasi penanganan pelanggaran sumberdaya kelautan dan perikanan;
5. Pelaksanaan operasional dan penyiapan logistik kegiatan pengawasan SDKP
6. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana pengawasan;

7. Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengawasan kapal pengawas;
8. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Wilayah kerja UPT Pangkalan PSKDP Jakarta yaitu: SATWAS SDKP PESAWARAN (Seluruh Provinsi Lampung), SATWAS SDKP PANDEGLANG (Labuhan, Pandeglang, Rangkasbitung, Pantai Selatan Provinsi Banten), SATWAS SDKP SERANG (Cilegon, Serang, Tangerang, P.kale, P. Panjang), SATWAS SDKP SUKABUMI (P.Ratu, Sukabumi, Pangandaran, Ciamis, Tasikmalaya, Banjar) dan SATWAS SDKP CIREBON (Subang, Cirebon, Kuningan, Sumedang, Majalengka)

Begitu luasnya wilayah kerja Pangkalan PSDK Jakarta dan banyaknya tugas dan fungsi yang dijalankan tentunya akan menyebabkan adanya keragaman tenaga kerja untuk mendukung tercapainya visi dan misi instansi ini. Pengawas Perikanan di Pangkalan PSDK Jakarta sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan tugas Pengawas Perikanan sangat berat dalam menjadi benteng penjaga kedaulatan laut guna terciptanya kesejahteraan masyarakat nelayan. Dalam hal ini masalah gender pada pegawai sebagai Pengawas Perikanan sangat terlihat, karena komposisi Pengawas Perikanan laki-laki lebih banyak dibanding Pengawas Perikanan perempuan. Penelitian ini mencoba mengungkap pengelolaan keragaman tenaga kerja di Pangkalan PSDK Jakarta. Seberapa besar kemampuan Pangkalan PSDK Jakarta dalam menggunakan keunggulan yang dimiliki dan mengatasi hambatan dari lingkungan internal, memanfaatkan peluang dan mencegah ancaman dari lingkungan eksternal sebagai salah satu landasan dalam mencapai visi dan misi yang akan dicapai masa depan oleh lembaga terkait dengan adanya pengelolaan keragaman tenaga kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Keberagaman Tenaga Kerja

Keberagaman tenaga kerja merupakan karakteristik demografi yang digunakan sebagai acuan keberagaman tenaga kerja. Saxena (2014) berpendapat bahwa keberagaman tenaga kerja meliputi umur, kasta serta agama, jenis kelamin, bahasa, jabatan, perbedaan pendapat serta sikap, wilayah geografis. Aspek Keberagaman kerja merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam 3 perusahaan, sehingga karyawan mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Apabila keberagaman kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Keberagaman tenaga kerja (*workforce diversity*) berarti bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dalam hal gender, usia, ras, etnik, serta orientasi seksual. Orang-orang berbeda dalam tidak hanya jenis kelamin, budaya, ras, sosial serta karakteristik psikologis tetapi juga dalam perspektif serta prasangka mereka. Menurut Luthan (2005:74) terdapat sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap Keberagaman tenaga kerja seperti usia, jenis kelamin, kesukuan/ etnis, pendidikan, bahasa, kondisi, orang dengan cacat fisik. R. Wayne Dean Mondy & Joseph J. Martocchio (2016) menyatakan bahwa keanekaragaman Tenaga Kerja merujuk untuk setiap perbedaan yang dirasakan di antara orang-orang dalam hal usia, ras, agama, spesialisasi fungsional, profesi, orientasi seksual, asal geografis, gaya hidup, masa jabatan dengan organisasi, atau posisi, dan perbedaan lain yang dirasakan. Manajemen keanekaragaman Tenaga Kerja memastikan bahwa faktor-faktor tersedia untuk menyediakan dan mendorong pengembangan berkelanjutan dari angkatan kerja yang beragam dengan menggabungkan perbedaan yang nyata dan yang dirasakan di antara para pekerja untuk mencapai produktivitas

maksimum. Keragaman merupakan gabungan tentang bukan hanya perbedaan, juga tentang persamaan *item-item* dari berbagai karakterisasi (seperti: etnis, jenis kelamin, suku, dan lainnya).

Analisis SWOT

Rangkuti (2018:20), menjelaskan bahwa SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal *Strengths* dan *Weaknesses* serta lingkungan eksternal *Opportunities* dan *Threats* yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) dengan faktor internal Kekuatan (*Strengths*), dan Kelemahan (*Weaknesses*). Menurut Fahmi dalam Ismaya (2017:14) kepanjangan dari SWOT adalah kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*). SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan nonprofit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif.

Manfaat Analisis SWOT

Manfaat yang bisa didapat dari analisis SWOT (Suryatama, 2013; Bilunng, 2016:119) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai panduan bagi perusahaan untuk menyusun berbagai kebijakan strategis terkait rencana dan pelaksanaan di masa yang akan datang.
- b. Menjadi bentuk bahan evaluasi kebijakan strategis dan sistem perencanaan sebuah perusahaan.
- c. Memberikan tantangan ide-ide bagi pihak manajemen perusahaan.
- d. Memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT

Menurut Purwanto (dalam Rusmawati, 2017:919) untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat faktor faktor eksternal dan internal sebagai bagian penting dalam analisis SWOT, yaitu:

- a. Faktor Eksternal. Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya *Opportunities* dan *Threats* (O dan T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisikondisi yang terjadi di luar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya.
- b. Faktor Internal. Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *Strengths* dan *Weaknesses* (S dan W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisikondisi yang terjadi di dalam perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan (decision making) perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan (*corporate culture*).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pangkalan PSDKP Jakarta. Pengelolaan keragaman tenaga kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta dinilai penting untuk diteliti karena dalam rangka mendukung visi misi instansi, dimana keberadaan Pangkalan PSDKP Jakarta sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tugas utama dalam hal pengawasan merupakan instrument yang sangat penting untuk pelaksanaan tertib peraturan perundang-undangan dibidang perikanan dan kelautan wilayah kerjanya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang diharapkan mampu menjelaskan pengalaman karyawan yang terlibat dalam pengelolaan keragaman tenaga kerja pada Pangkalan PSDKP Jakarta dalam mendukung keberhasilan mencapai tujuan Pangkalan PSDKP Jakarta. Menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi, sedangkan menurut Creswell (2017:18) menjelaskan bahwa riset fenomenologi merupakan rancangan penelitian yang berasal dari filsafat dan psikologi di mana peneliti mendeskripsikan pengalaman kehidupan manusia tentang suatu fenomena tertentu seperti yang dijelaskan oleh partisipan. Deskripsi ini berujung pada inti sari pengalaman beberapa individu yang telah mengalami semua fenomena tersebut.

Informan dalam penelitian ini adalah 10 Pegawai yang bersedia diwawancarai, terdiri dari 1 orang Kepala UPT, 3 orang Kasubag dan Kasie dan 6 orang pegawai yang terlibat secara intensif pengelolaan keragaman tenaga kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur sesuai dengan protokol penelitian yang disiapkan. Ini dimaksudkan untuk memudahkan proses wawancara. Selain itu juga dilakukan studi lapangan dan studi dokumentasi, kemudian data dianalisis menggunakan analisis isi dan analisis deskripti, dan analisis matriks SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Visi dan Misi Pangkalan PSDKP Jakarta

Visi Pangkalan PSDKP Jakarta 2020-2024: “Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan secara optimal untuk menjaga keberlanjutan sumberdaya kelautan dan perikanan dari kegiatan Illegal, Unreported, Unregulated Fishing demi mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat perikanan di wilayah kerja Pangkalan PSDKP Jakarta untuk mendukung Visi Direktorat Jenderal PSDKP”.

Misi Pangkalan PSDKP Jakarta 2020-2024:

1. Meningkatkan kualitas SDM pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan melalui pengokohan budaya kerja dan pengembangan inovasi pada lingkup wilayah kerja UPT Pangkalan PSDKP Jakarta;
2. Mendukung peningkatan kontribusi ekonomi sektor kelautan dan perikanan terhadap perekonomian nasional melalui upaya peningkatan kepatuhan para pemangku kepentingan kelautan dan perikanan pada lingkup wilayah kerja UPT Pangkalan PSDKP Jakarta;
3. Mendukung peningkatan kelestarian sumber daya kelautan dan perikanan dengan memastikan setiap kegiatan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan dilakukan secara bertanggung jawab pada lingkup wilayah kerja UPT Pangkalan PSDKP Jakarta;
4. Meningkatkan tata kelola pemerintahan pada lingkup wilayah kerja UPT Pangkalan PSDKP Jakarta.

Analisis Keragaman Tenaga kerja

Keragaman yang dianalisis yang berupa keragaman jenis kelamin, suku, umur, pengalaman kerja, gaya bekerja dan penampilan fisik antar pegawai pangkalan PSDKP Jakarta. Hasil wawancara dan

pengamatan dengan teori yang digunakan dapat dikatakan bahwa banyak terjadi keragaman pada Pangkalan PSDKP Jakarta. Hal ini dibuktikan dari terjadinya surface-level diversity dan deep-level diversity berupa jenis kelamin, agama, usia, asal, ras, masa jabatan, etnis, budaya, perbedaan opini (separation), variety, disparity, kemampuan intelektual dan fisik.

Indikator keragaman tenaga kerja (Lestari Pratiwi & Tumewu, 2015) yaitu: kemampuan menghargai perbedaan usia, etnis, gender, kemampuan, ras, mampu saling belajar dalam perbedaan geografi, pengalaman kerja, pendapatan, agama, bahasa, gaya berkomunikasi, status keluarga, gaya bekerja, dan pendidikan.

Sumber daya manusia Pangkalan PSDKP Jakarta selama tahun 2021 berjumlah 135 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 81 orang. Dari 81 PNS, komposisi nya terdiri dari 71 pegawai berjenis kelamin laki laki dan 10 pegawai berjenis kelamin perempuan. Lama bekerja pegawai Pangkalan PSDKP Jakarta diatas 10 tahun hampir 74%, sehingga pegawai hampir semua memahami tupoksinya masing-masing dan dapat memberikan pengalamannya kepada 26% pegawai yang bekerja dibawah 10 tahun. Sebagian besar pegawai pangkalan Jakarta bersuku Jawa dan Sunda, sehingga terjadi pembauran budaya dan sangat mendukung kinerja organisasi.

Komposisi keragaman pegawai Pangkalan PSDKP Jakarta berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, suku dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi keragaman pegawai Pangkalan PSDKP Jakarta

No	Jenis Kelamin		Usia		Agama		Suku	
	Laki	Perempuan	< 35	> 35	Muslim	Non Muslim	Jawa	Non Jawa
1	71	10	60	21	78	3	42	39
2	88%	12%	74%	26%	96%	4%	51%	49%

Sumber: Data internal Pangkalan PSDKP Jakarta

Pegawai berjenis kelamin perempuan lebih sedikit dibanding pegawai laki laki, hal ini dikarenakan karena tugas Pengawas Perikanan yang sangat beresiko dengan sering melakukan patroli di laut sehingga pegawai laki laki lebih banyak komposisinya.

Analisis SWOT

Dari hasil wawancara dengan Kepala UPT, Kasubag, Kasie dan pegawai dapat diketahui faktor kekuatan dan kelemahan serta potensi dan ancaman dari pengelolaan keragaman tenaga kerja yang berasal dari internal dan external adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Berikut dikemukakan analisis SWOT Keragaman tenaga kerja:

Tabel 2. Strength (S) dan Weakness (W)

NO	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
----	--------------	--------------

1.	Pegawai senior dilihat secara positif memiliki pengalaman, keputusan, etika kerja, dan komitmen terhadap kualitas	Pegawai senior juga dipandang kurang fleksibel dan sulit menerima teknologi baru.
2.	Wanita cenderung lebih mudah sepakat dan patuh pada otoritas, sementara laki-laki lebih agresif dan lebih condong memiliki ekspektasi untuk sukses.	Dalam hal persepsi, wanita yang sukses dalam area pekerjaan laki-laki dipandang kurang disukai, lebih berbahaya, dan kurang diidamkan
3	Agama dan Ras dapat memperkaya budaya kerja	Ego kesukuan antar ras dan agama

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 3. Opportunity (O) dan Threat (T)

NO	OPPORTUNITY (O)	THREAT (T)
1.	Menghadirkan bakat, keterampilan dan pengalaman yang beragam	Pemilihan rekan kerja berdasarkan umur, latar belakang dan kesukuan
2.	Kebijakan satu pimpinan satu komando	Ancaman Pemberian sanksi dari pimpinan
3	Memberikan kesempatan pegawai untuk berkembang	Pola kerja masih cenderung sama dengan sebelumnya.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 4. Strategy (S-O) dan (W-O)

NO	STRATEGY (S-O)	STRATEGY (W-O)
1.	Pengalaman pekerjaan, saling menghargai usia, kesetaraan gender, dan tidak membedakan agama menciptakan kompetisi kerja yang sehat.	Adanya potensi kecemburuan sosial dan untuk mendorong adanya kompetisi kerja serta mempererat hubungan kerja

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 5. Strategy (S-T) dan (W-T)

NO	STRATEGY (S-T)	STRATEGY (W-T)
1.	Pengalaman pekerjaan yang sesuai , kesetaraan gender dan penetapan pendapatan dan adanya potensi tidak ada perubahan budaya kerja akan diantisipasi dengan penerapan budaya kerja baru	Adanya ego, pemilihan rekan kerja berdasar umur, agama dan pengalaman dapat dilakukan dengan adanya family gathering dan kegiatan L1 L2.

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Dari Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa strategi SO yang dapat dilakukan adalah dengan Pengalaman pekerjaan, saling menghargai usia, kesetaraan gender, dan tidak membedakan agama menciptakan kompetisi kerja yang sehat menjadi dasar dalam dalam penentuan kebijakan keragaman tenaga kerja dan juga untuk mendorong adanya kompetensi pegawai. Strategi WO yang dapat dilakukan adalah dengan adanya potensi kecemburuan sosial dan untuk mendorong adanya kompetisi kerja serta mempererat hubungan kerja. Dari tabel 5. Strategi ST yang dapat dilakukan adalah dengan Pengalaman pekerjaan yang sesuai, kesetaraan gender dan penetapan pendapatan dan adanya potensi tidak ada

perubahan budaya kerja akan diantisipasi dengan penerapan budaya kerja baru. Strategi WT yang dapat dilakukan adalah dengan Adanya ego, pemilihan rekan kerja berdasar umur, agama dan pengalaman dapat dilakukan dengan adanya family gathering dan kegiatan L1 L2.

b. Faktor Eksternal

Berikut dikemukakan analisis SWOT keragaman tenaga kerja:

Tabel 6. Strenght (S) dan Weakness (W)

NO	STRENGHT (S)	WEAKNESS (W)
1.	Gaya Bekerja yang beragam akan meningkatkan etos kerja	Gaya bekerja yang beragam akan menimbulkan kecemburuan sosial
2.	Penampilan Fisik yang beragam akan meningkatkan motivasi	Penampilan Fisik yang beragam dapat menimbulkan kesenjangan sosial
3	Sejarah Kerja yang beragam akan meningkatkan inovasi	Sejarah kerja yang beragam dapat membulkan ego

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 7. Opportunity (O) dan Threat (T)

NO	OPPORTUNITY (O)	THREAT (T)
1.	Menghadirkan etos kerja pegawai dalam mencapai visi misi	Kecemburuan social antar pegawai sehingga menghambat visi misi
2.	Motivasi yang tinggi untuk menampilkan performa	Kesenjangan social sehingga pegawai bersikap acuh
3	Inovasi yang beragam agar tercipta hal baru dalam mendukung tujuan organisasi	Ego yang tinggi dapat menghambat inovasi antar pegawai dalam mencapai tujuan organisasi

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Tabel 8. Strategy (S-O) dan (W-O)

NO	STRATEGY (S-O)	STRATEGY (W-O)
1.	Terdapatnya gaya bekerja, penampilan fisik dan sejarah kerja yang beragam meningkatkan inovasi	Ego pemilihan rekan kerja berdasar gaya bekerja, penampilan fisik dan sejarah kerja dapat dijadikan sebagai peluang berbagai pengalaman dengan melakukan kegiatan L1 dan L2 serta family gathering

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Dari Tabel 8 Strategi SO yang dapat dilakukan adalah Terdapatnya gaya bekerja, penampilan fisik dan sejarah kerja yang beragam meningkatkan inovasi. Strategi WT yang dapat dilakukan adalah dengan

adanya ego, pemilihan rekan kerja berdasar umur, agama dan pengalaman dapat dilakukan dengan adanya family gathering dan kegiatan L1 L2.

Tabel 9. Strategy (S-T) dan (W-T)

NO	STRATEGY (S-T)	STRATEGY (W-T)
1.	Gaya bekerja, penampilan fisik dan sejarah kerja yang beragam dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guna mendukung visi misi	Patroli bersama dan kegiatan pembinaan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan rasa saling memiliki

Sumber: Data yang diolah untuk penelitian

Dari Tabel 9 Strategi ST yang dapat dilakukan adalah dengan gaya bekerja, penampilan fisik dan sejarah kerja yang beragam dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guna mendukung visi misi. Strategi WT yang dapat dilakukan dengan adanya perbedaan gaya bekerja, penampilan fisik dan sejarah kerja adalah dilakukannya Patroli bersama dan kegiatan pembinaan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan rasa saling memiliki.

Indikator Keragaman Tenaga Kerja

Indikator di dalam pengelolaan tindakan afirmatif dan keragaman tenaga kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kemampuan menghargai perbedaan usia. Menghargai perbedaan usia dalam lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan output sebuah pekerjaan. Apabila antara pekerja yang satu dengan yang lain saling menghargai, tentunya tujuan dari sebuah perusahaan akan dapat dicapai dengan baik. Pegawai pangkalan PSDKP Jakarta berusia 23 - 58 tahun. Hal ini tentunya yang harus dikelola oleh pimpinan agar keragaman tenaga kerja berjalan dengan baik.
2. Gender. Gender merupakan serangkaian karakteristik yang terikat kepada dan membedakan maskulinitas dan femininitas. Karakteristik tersebut dapat mencakup jenis kelamin (laki-laki, perempuan, atau interseks), hal yang ditentukan berdasarkan jenis kelamin (struktur sosial seperti peran gender), atau identitas gender. Pegawai Pangkalan PSDKP Jakarta cenderung lebih banyak dibagian Pengawasan berjenis kelamin laki-laki, sedangkan di bagian Tata Usaha lebih banyak perempuan.
3. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat dipengaruhi oleh lamanya seorang karyawan bekerja. Selain waktu, pola rotasi dan mutasi serta tanggungjawab juga mempengaruhi pengalaman kerja. Pegawai Pangkalan PSDKP Jakarta sudah banyak yang malang melintang mempunyai pengalaman kerja. Hal ini dikarenakan pola mutasi dan rotasi berjalan cukup cepat.
4. Pendapatan. Pendapatan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya tergantung dengan golongan dan masa kerja. Golongan pegawai di Pangkalan PSDKP Jakarta dari III a – IV b, sehingga pendapatan masing-masing pegawai berbeda.
5. Pendidikan. Tingkat pendidikan seorang pegawai sangat menentukan perilaku seorang pegawai dan jabatan apa yang tepat sesuai tingkat pendidikannya, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik.

6. Agama. Agama merupakan keyakinan oleh masing-masing setiap pegawai. Tentunya dengan saling menghargai perbedaan keyakinan akan menjadikan tujuan sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menjelaskan pengelolaan keragaman tenaga kerja sudah dilakukan dengan sangat baik dengan memaksimalkan keunggulan dan peluang yang ada baik dari internal maupun eksternal dan meminimalkan hambatan dan ancaman yang ada baik dari internal maupun eksternal di Pangkalan PSDKP Jakarta. Adanya sub bagian dan sub seksi akan memperkuat kinerja lembaga dalam mencapai tujuan, apalagi dengan adanya pengelolaan keragaman tenaga kerja yang dilakukan dengan baik.

Implikasi teoritis adalah dengan menggunakan SWOT pengelolaan keragaman tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik. Implikasi manajerial adalah sudah sesuai pengelolaan keragaman tenaga kerja dengan dua sumber internal dan eksternal. Adanya kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama seperti kegiatan patroli laut, kegiatan L1 L2, pembinaan pegawai dan *family gathering* membuat keragaman tenaga kerja Pangkalan PSDKP Jakarta dapat dikelola dengan baik sehingga visi misi organisasi berjalan dengan baik.

Perlunya untuk dilakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebijakan pengelolaan keragaman tenaga kerja karena pimpinan UPT selalu terjadi mutasi dan rotasi sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa harus dibuat standar operasional prosedur dalam menciptakan dan pengelolaan keragaman tenaga kerja.

REFERENSI

- Amperwati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperwati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bilung, S. (2016). Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Sepeda Motor Honda Pada Cv. Semoga Jaya Di Area Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(1), 116-127. [https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/02/Jurnal_Septi_\(02-11-16-05-36-45\).pdf](https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/02/Jurnal_Septi_(02-11-16-05-36-45).pdf)
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Creswell, John W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitria. (2013). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Parkland World Indonesia Pl a Nt 2). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- <https://kkp.go.id/djpsdkp/pangkalanjakarta/page/217-profil-pangkalan-psdkp-jakarta>
- Lestari Pratiwi, & Tumewu, F. (2015). the Effect of Workforce Diversity, Leadership Style and Compensation Toward Organizational Commitment (Case Study At Pt. Pertamina Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 397-406.
- Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 69/PERMEN-KP/2020 tentang Organisasi dan Tata

-
- Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, P
R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*.
- Rangkuti, Freddy. 2018. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rizki, V. L. (2021). Pengaruh Tindakan Afirmatif dan Budaya Organisasi Terhadap Manajemen Kinerja PT. Bintang Sayap Utama Area Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v9i1.635>
- Saxena, A. (2014). Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 76–85. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00178-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00178-6)
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.
- Yunni Rusmawati DJ. 2017. Analisis Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Loyalitas Pelanggan (Study Kasus Di Cv. Lamongan Sports Center), Volume II, No. 3.