

Nama : Juwita Putri Oktaviana

NIM : 19808141078

Kelas : B19 Manajemen

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) 1



A. Profil Perusahaan

Sebelum tahun 2008, Perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan dePO peti kemas, usaha galangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhan dan perusahaan kawasan pabean. Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka Perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi, kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, pas pelabuhan dan timbangan.

Kegiatan usaha Pelindo 1 berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: KP 133 Tahun 2011 tanggal 2 Maret 2011 tentang Pemberian Izin Usaha kepada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) sebagai Badan Usaha Pelabuhan yang dilaksanakan dalam menyelenggarakan pelayanan jasa kepelabuhanan dan usaha lainnya yang menunjang pencapaian tujuan Pelindo 1 meliputi, penyediaan dan/atau pelayanan meliputi :

1. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa dermaga untuk bertambat.
2. Penyediaan dan/atau pelayanan pengisian bahan bakar minyak dan pelayanan air bersih.
3. Penyediaan dan/atau pelayanan fasilitas naik turun penumpang dan/atau kendaraan.

4. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa dermaga untuk pelaksanaan kegiatan bongkar muat barang dan peti kemas.
5. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa gudang, tempat penimbunan barang, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan.
6. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa terminal peti kemas, curah cair, curah kering, dan Ro-Ro
7. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa bongkar muat barang.
8. Penyediaan dan/atau pelayanan pusat distribusi dan konsolidasi barang.
9. Penyediaan dan/atau pelayanan jasa penundaan kapal.

Visi

Menjadi Nomor Satu di Bisnis Kepelabuhanan di Indonesia

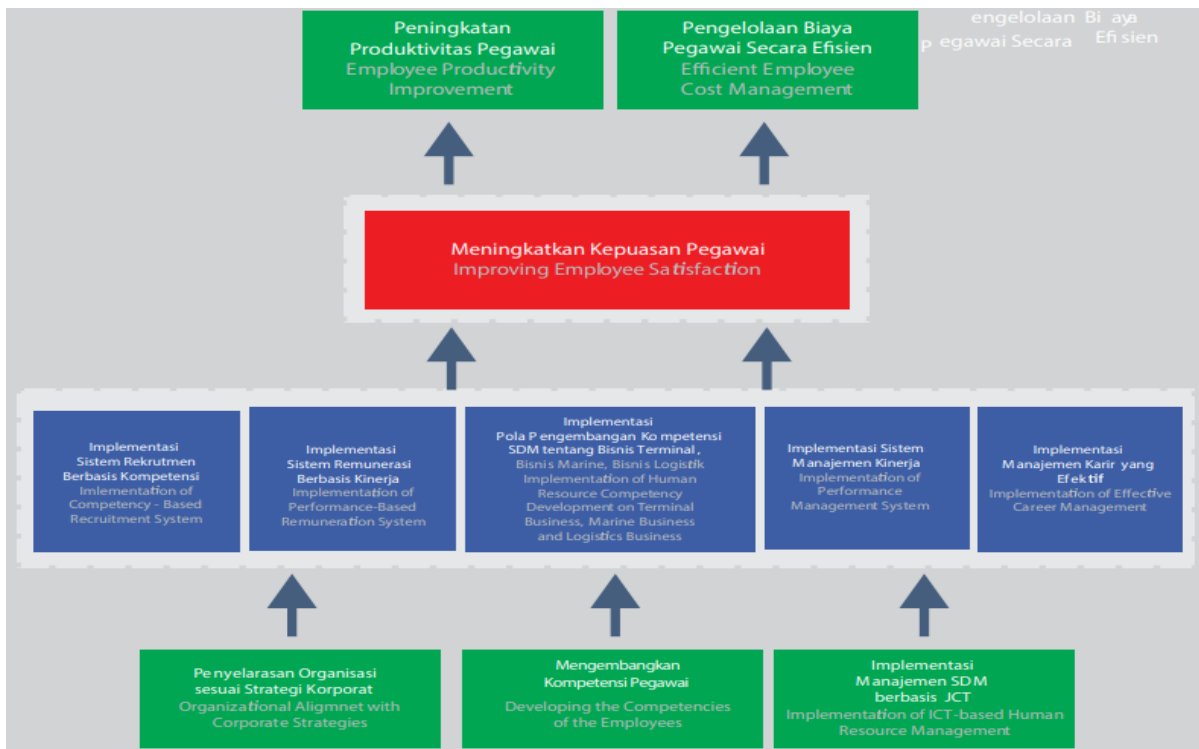
Visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita Perusahaan menjadi pengelola terminal peti kemas dengan throughput terbesar di Indonesia yang ditarget akan terwujud pada tahun 2023. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi Perusahaan untuk merealisasikan visi yang dimaksud.

Misi

Menyediakan jasa kepelabuhanan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah

B. Strategi Pengembangan SDM

Untuk mengoptimalkan potensi SDM, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) telah menyusun Roadmap Pengembangan SDM yang dilakukan secara terpadu merujuk pada perencanaan korporasi jangka panjang maupun tahunan. Penyusunan Roadmap SDM ini juga didasarkan atas hasil analisis terhadap penawaran dan permintaan yang akurat serta terukur, yaitu dengan menggunakan referensi data acuan. Dibawah ini merupakan Peta Pengembangan Strategis di Bidang SDM pada PT Pelindo 1



1. Perencanaan SDM dan Sistem Rekrutmen

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) telah memiliki dan menyusun Man Power Planning sebagai dasar pertimbangan kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan rencana jangka pendek dan jangka panjang PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Selain itu, dengan mempertimbangkan perkembangan usaha, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) menerapkan strategi pemenuhan SDM yang tepat, akurat dan cepat, dengan tetap memperhatikan kualitas ataupun kompetensi dasar para kandidat

Mekanisme rekrutmen dilaksanakan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) secara selektif dilakukan oleh lembaga profesional atau PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan tahapan seleksi melalui tes administrasi, wawancara, psikotes/asesmen serta tes kesehatan yang selanjutnya disetujui oleh pejabat berwenang memutus sesuai ketentuan. Strategi rekrutmen yang diterapkan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) antara lain melalui proses rekrutmen yang terkelola dengan baik diharapkan dapat menghasilkan pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan Perseroan. Dalam melakukan rekrutmen, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) membuka kesempatan seluas-luasnya tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan. Adapun persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh calon karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero yaitu setiap calon karyawan harus siap di

tempatkan di seluruh wilayah kerja PT Pelabuhan Indonesia 1 Medan dan menjalani ikatan dinas, dengan perkembangan sistem teknologi dan informasi yang terus berkembang calon karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan juga harus memiliki kemampuan dalam bidang komputer dan wajib memiliki nilai TOEFL dari lembaga terpercaya dengan skor minimal 500.

2. Pengembangan SDM

Peningkatan sumber daya manusia PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan tahun 2019 untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh baik proses seleksi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pendidikan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pembelajaran, antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan dan workshop baik secara internal maupun secara eksternal bekerjasama dengan lembaga pendidikan. Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan risiko, budaya perusahaan serta profesionalitas. Pengembangan portal pembelajaran online serta media pelatihan melalui webinar juga merupakan salah satu solusi yang dilakukan dalam pengembangan SDM untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi. Seluruh program pembelajaran dan pengembangan kapabilitas disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi, organisasi dan melalui proses Training Needs Analysis (TNA).

➤ Komitmen Pemberian Kesempatan yang sama Kepada Seluruh Karyawan

PT Pelabuhan Indonesia I memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan tersebut disusun didasarkan kebutuhan pengembangan individu untuk menunjang keberhasilan kinerja dan karir mereka, serta diselaraskan dengan kebutuhan Perseroan dan mengacu pada strategi bisnis yang diterapkan PT Pelabuhan Indonesia I. PT Pelabuhan Indonesia I juga menyelenggarakan program pelatihan dan manajemen talenta bagi calon pemimpin masa depan disiapkan melalui program pengembangan manajemen. Setiap

tahun, keikutsertaan karyawan PT Pelabuhan Indonesia I dalam Program Pelatihan terus meningkat.

➤ **System Pengembangan Karir Karyawan**

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) menerapkan sistem pengembangan karir dengan menggunakan jenjang karir jabatan (berdasarkan struktur organisasi dan syarat jabatan) dan jenjang karir individu yang dilakukan dengan mengedarkan angket jenjang karir individu sesuai minat, bakat dan kompetensi karyawan. Jenjang karir jabatan dibuat dalam peta jenjang karir dan jenjang karir individu dibuat dalam matrik jenjang karir individu. PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) melaksanakan pendidikan berjenjang yaitu Leadership Development Program (LDP) Tingkat Muda dan Tingkat Madya. Selain itu, setiap Tahun Perusahaan memberikan pegawai terbaiknya beasiswa sekolah S-2 ke luar negeri. Tahun 2017 PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) melaksanakan penerimaan pegawai melalui jalur Management Trainee (MT). Dengan adanya program tersebut, maka akan memudahkan dalam pemilihan talent pool pada perusahaan. Pada Tahun 2019 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) juga mengembangkan aplikasi pengelolaan karir dan talenta yang terintegrasi dengan Human Capital Information System (HCIS) dan SAP. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan fairness dan transparansi dalam pengelolaan karir di lingkungan perusahaan.

➤ **System Manajemen Penilaian Kinerja**

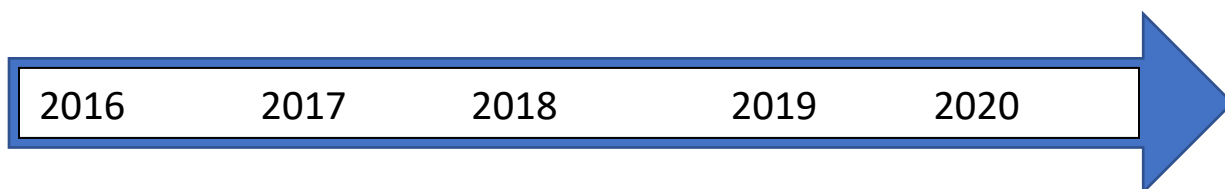
Perseroan menilai bahwa penilaian kinerja merupakan tanggung jawab bersama untuk mendukung kesuksesan kinerja bisnis Perseroan dan keberhasilan setiap individu karyawan. Sistem Manajemen Penilaian Kinerja merupakan alat evaluasi pencapaian target dan tujuan yang harus dicapai oleh seluruh Karyawan maupun satuan kerja yang disusun berdasarkan visi, misi dan tujuan jangka panjang perusahaan serta KPI PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Penilaian Kinerja masing-masing individu Karyawan yang dilaksanakan secara objektif, berjenjang, periodik, dan transparan. PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) membangun Manajemen Kinerja Elektronik (MKE) yaitu aplikasi TI untuk pengelolaan kinerja pegawai. Komponen dalam penilaian kinerja pegawai adalah : Rencana Kinerja Bulanan (RKB), Kompetensi pegawai, Key Performance Indicator (KPI) dan Program Kerja Manajemen (PKM). MKE menggantikan fungsi pengelolaan kinerja pegawai yang sebelumnya dilakukan penilaian kinerja tahunan

diubah menjadi penilaian kinerja bulanan. Manajemen mengambil langkah transformasi dalam pengelolaan kinerja pegawai dengan tujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performa.

➤ **Sistem Penempatan SDM**

PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) telah menetapkan kebijakan pengelolaan dalam rangka mendukung strategi pengelolaan SDM. Kebijakan tersebut mengatur berbagai aspek terkait manajemen SDM diantaranya mengenai strategi pengelolaan SDM, evaluasi jabatan, perencanaan tenaga kerja, recruitmen dan seleksi, pengembangan pelatihan karyawan, kompensasi, pengelolaan talent, sistem manajemen kinerja karyawan serta aturan mengenai pemberhentian karyawan.⁹⁵ Dalam menetapkan penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia selalu mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Namun, penempatan kinerja karyawan perusahaan belum mempunyai SOP khusus yang dapat dijadikan panduan dalam penempatan kinerja karyawan.

3. Roadmap Pengembangan Perusahaan



➤ **2016**

SESUAI DENGAN INFRASTRUKTUR

Perusahaan memasuki fase pertama Corporate Roadmap, yaitu Fit in Infrastructure dengan fokus pada penataan tata kelola atau governance yang mencakup proses bisnis, SOP dan struktur; budaya perusahaan; restrukturisasi korporasi dan model bisnis; dan mendefinisikan kembali bisnis; yang disertai dengan penyelarasan (fine-tuning) dalam semua aspek. Salah satu pencapaian terbesar Perusahaan di tahun 2016 adalah peresmian pengoperasian Terminal Peti Kemas Kalibaru Pelabuhan Utama Tanjung Priok/ New Priok Container Terminal 1 (NPCT1) oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo pada tanggal 13 September 2016. Selain itu Perusahaan juga berhasil mencapai skor GCG dengan nilai 93,316 dan skor KPKU dengan nilai 532,25.

➤ **2017**

Peningkatan

Pada Fase Enhancement, IPC menutup tahun 2017 dengan membukukan capaian kinerja keuangan dan operasional yang luar biasa. Hal ini disebabkan oleh karena untuk yang pertama kalinya dalam sejarah IPC didirikan, IPC mampu meraih pencapaian tertinggi yaitu untuk tahun buku 2017 pendapatan usaha dicatatkan sebesar Rp10,91 triliun dan laba bersih Rp2,21 triliun EBITDA Rp4,03 triliun, BOPO 70,15%. Sementara pada aspek operasional, realisasi trafik arus peti kemas tercapai 6,93 juta TEUs, arus barang terealisasi 57,09 juta ton, kunjungan kapal pencapaiannya 34.662 unit serta arus penumpang sebanyak 612.680 orang. IPC memberikan jasa layanan yang diberi nama “Java South East Asia Express Services/Java SEA Express Services” atau disingkat “JAX Services”, dengan rute pelabuhan Tanjung Priok ke West Coast (LA dan Oakland) Amerika Serikat. Rute ini dilayani melalui perusahaan pelayaran CMA-CGM atau Compagnie Maritime d’Affrètement-Compagnie Générale Maritime yang juga membuka akses langsung ke Eropa. Kehadiran kapal kontainer berkapasitas 10.000 TEUs di Pelabuhan Tanjung Priok itu merupakan kapal terbesar yang pernah sandar di pelabuhan tersebut.

➤ **2018**

Pembentukan

Tahun 2018 merupakan tahun “Establishment” dengan fokus tahun ini adalah “volume growth”, “profitability growth” dan “holding establishment”

➤ **2019**

Berkelanjutan

Capaian IPC di tahun 2019 adalah sebagai berikut: • 12 cabang pelabuhan telah memiliki sistem operasi berbasis digital yang sesuai dengan tingkat kebutuhan masing-masing cabang pelabuhan. • IPC memperkenalkan Single Truck Identity Database (TID) yang merupakan basis data truk yang hilir mudik di pelabuhan IPC. Tanjung Priok sebagai pilot project dan akan diimplementasikan secara penuh di cabang pelabuhan lainnya pada tahun 2020. • IPC berhasil membangun kerjasama sister port dengan 11 pelabuhan yaitu Port of Ningbo-China, Port of Guangzhou – China, Port of Shenzhen-China, Port of Baku-Azerbaijan, Port of Townsville - Australia, Port of

Lazaro Cardenas – Mexico, Port of Hamad-Qatar, Port of Djibouti – Afrika Timur, Port of Sabah-Malaysia dan Port of Los Angeles – Amerika. • Pertengahan tahun 2019, lembaga pemeringkat independen Standard & Poor's meningkatkan peringkat IPC menjadi BBB dari peringkat sebelumnya BBB- dengan outlook stable (prospek stable) yang menunjukkan bahwa tren kinerja positif perusahaan. • Penilaian KPKU dan skor GCG menunjukkan tren peningkatan selama 4 tahun terakhir. Untuk score KPKU pada tahun 2019 IPC berhasil mencapai 616,75 dengan predikat Emerging Industry Leader. Sementara dari aspek GCG tahun 2019 kembali mencatat peningkatan signifikan dan mencapai skor 98,550 dengan kategori Sangat Baik. • Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar Akta No. 09 tanggal 21 Agustus 2019 Notaris Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn.,

➤ **2020**

Kinerja Kelas Dunia

- KINERJA KELAS DUNIA
- Pendirian Global Foot Print
- Pembentukan Operator Terminal Kelas Dunia
- Implementasi Green Port dan Smart Port
- Keunggulan Bersaing Anak Perusahaan
- Inisiasi Jaringan Pelabuhan Terpadu (IPN) & Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (PSN)

4. Penerapan Strategi Tujuan di Bidang SDM

Fokus rencana pengembangan SDM tahun 2020 masih berlanjut dengan dari Tahun 2019 yaitu sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan Program Leadership dan Talent
- b. Sosialisasi dan Implementasi Integrated Career & Talent Management System (ICTMS)
- c. Restrukturisasi dan Penyempurnaan Organisasi Cabang Pelabuhan
- d. Penyempurnaan dan Integrasi HCIS dan database pegawai
- e. Inisiasi People Analytic pada lingkungan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)
- f. Analisa Beban Kerja pada Organisasi Kantor Pusat

- g. Job Evaluation Jabatan pada struktur organisasi cabang pelabuhan
- h. Brainwriting
- i. Pengembangan kemampuan big data analytic
- j. Program mentoring

Dalam hal ini, untuk mewujudkan rencana tersebut, dengan melakukan Pendidikan dan Latihan untuk peningkatan kompetensi SDM serta rekrutmen karyawan yang tepat.

5. Evaluasi Strategi Perusahaan

Bagi Perusahaan

- a. Sebaiknya sistem perekrutan karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan dilakukan dengan sistem perekrutan terbuka baik secara langsung ataupun secara online melalui akun web.
- b. Dengan perkembangan sistem teknologi yang semakin pesat maka sistem informasi dan teknologi di PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan harus lebih di kembangkan agar lebih memudahkan dalam melakukan suatu kegiatan.

Bagi Karyawan

- a. Bagi karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi kepentingan perusahaan.
- b. Lebih meningkatkan kedisiplinan, sebab disiplin adalah suatu kebiasaan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja.
- c. Memanfaatkan dan berlomba-lombalah dalam memperoleh reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih memotivasi diri dalam bekerja