

Analisis Manajemen Perubahan Dan Adaptasi Sumber Daya Manusia Dalam Transisi Ke Sistem Inaportnet Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu

Analysis of Change Management and Human Resources Adaptation in the Transition to the Inaportnet System at the Office of Port Authority Class II Teluk Palu

Dewi Febri Anawati^{1*}, Rukhayati², Abdul Rahman³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu

*Corresponding Author: E-mail: rahmanunismuh.81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis proses manajemen perubahan yang dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu dalam transisi ke sistem Inaportnet. Melalui wawancara dengan pegawai, ditemukan bahwa sosialisasi awal melalui Surat Edaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut menjadi langkah penting, meskipun informasi yang disampaikan masih terbatas. Pelibatan pegawai dari berbagai level dalam proses perubahan serta pelatihan yang komprehensif terbukti krusial untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan keterampilan. Namun, tantangan seperti kurangnya koordinasi antar departemen, adaptasi terhadap teknologi baru, dan risiko keamanan data menjadi hambatan signifikan dalam implementasi sistem. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan manajemen dan pendekatan bertahap dalam penerapan sistem Inaportnet untuk memastikan keberhasilan transisi. Dengan strategi adaptasi yang tepat, organisasi dapat mengatasi tantangan dan memaksimalkan manfaat dari sistem baru ini.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Adaptasi Sumber Daya Manusia. Transisi Ke Sistem Inaportnet

ABSTRACT

This study analyses the change management process implemented at the Office of the Port Authority of Class II Teluk Palu in the transition to the Inaportnet system. Through interviews with employees, it was found that the initial socialisation through the Directorate General of Sea Transportation Circular Letter was an important step, although the information conveyed was still limited. Involving employees from different levels in the change process as well as comprehensive training proved crucial to reduce resistance and improve skills. However, challenges such as lack of coordination between departments, adaptation to new technologies and data security risks were significant barriers to system implementation. The research also highlighted the importance of management support and a phased approach in implementing the Inaportnet system to ensure a successful transition. With the right adaptation strategy, organisations can overcome the challenges and maximise the benefits of the new system.

Keywords: Change Management, Human Resource Adaptation and Transition to Inaportnet System

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk sektor pelabuhan dan maritim. Salah satu inisiatif penting dalam modernisasi pelabuhan di Indonesia adalah implementasi sistem Inaportnet. Inaportnet merupakan sistem layanan tunggal secara elektronik berbasis internet untuk mengintegrasikan sistem informasi kepelabuhan yang standar dalam melayani kapal dan barang secara fisik dari seluruh instansi terkait di pelabuhan (Kementerian Perhubungan, 2022).

Pemerintah Indonesia meluncurkan inisiatif transformasi digital melalui implementasi sistem Inaportnet. Inaportnet adalah sistem layanan tunggal secara elektronik berbasis internet yang mengintegrasikan sistem informasi kepelabuhan yang standar dalam melayani kapal dan barang secara fisik dari seluruh instansi

dan pemangku kepentingan terkait di pelabuhan (Eka, 2023). Sistem ini bertujuan untuk mempercepat proses pelayanan kapal dan barang, meningkatkan transparansi, dan mengurangi biaya logistik. Implementasi Inaportnet merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk mewujudkan visi Indonesia sebagai poros maritim dunia dan meningkatkan peringkat Ease of Doing Business (EoDB) Indonesia di kancah internasional (Lazuardi et al., 2017). Sistem ini juga sejalan dengan Program Nawacita yang dicanangkan oleh pemerintah, khususnya dalam aspek pembangunan infrastruktur dan peningkatan konektivitas antar pulau.(Wijaya & Sunaryo, 2023: 78).

Implementasi sistem Inaportnet diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional pelabuhan dan memperkuat daya saing Indonesia di pasar global. Namun, tantangan dalam penerapan teknologi ini termasuk kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan sistem yang baru dan kompleks. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan keberhasilan transisi ini, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan (Lehmann & Sanders, 2002). Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait untuk menyediakan program pelatihan yang efektif agar sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan baik terhadap sistem Inaportnet dan memaksimalkan manfaatnya.

Program pelatihan yang dirancang harus mencakup aspek teknis dan manajerial untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan dapat beroperasi secara efektif dalam lingkungan yang baru ini. Dengan demikian, pendekatan yang komprehensif dalam manajemen perubahan dan adaptasi sumber daya manusia sangat diperlukan agar transisi menuju sistem Inaportnet dapat berjalan lancar dan efektif. Keberhasilan implementasi sistem ini sangat bergantung pada keterlibatan aktif semua pihak terkait, termasuk pemerintah daerah dan pengelola pelabuhan, dalam mendukung proses adaptasi. (Spitsyna, 2022) Oleh karena itu, kolaborasi antara instansi pemerintah dan pihak swasta dalam merancang program pelatihan yang sesuai akan sangat berkontribusi terhadap keberhasilan adaptasi sistem ini.

Kolaborasi yang erat antara pemerintah dan sektor swasta akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan, sehingga mendukung transisi yang sukses ke sistem Inaportnet. Pentingnya kolaborasi ini juga sejalan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia untuk mendukung pemberdayaan sektor maritim dan pelabuhan di Indonesia (Sendow, 2016). Ketersediaan pelatihan yang tepat dan kolaboratif akan menjadi kunci untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan sistem ini dan meningkatkan efisiensi operasional pelabuhan (Casaca, 2006). Dengan demikian, penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang terintegrasi dan kolaboratif menjadi langkah strategis dalam mendukung transisi yang sukses ke sistem Inaportnet.

Keberhasilan transisi ini juga akan sangat bergantung pada kesadaran dan partisipasi aktif masyarakat serta pemangku kepentingan dalam mendukung program pelatihan yang dirancang. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pelatihan agar mereka dapat memahami dan mengimplementasikan sistem Inaportnet dengan efektif (Hamilton & Pajari, 1997). Implementasi sistem ini memerlukan dukungan dari semua pihak untuk memastikan bahwa setiap individu terlibat dalam proses adaptasi dan pemahaman yang mendalam tentang sistem Inaportnet (Elie-Dit-Cosaque, 2007). Dengan melibatkan masyarakat dan pemangku kepentingan secara aktif, diharapkan proses adaptasi terhadap sistem Inaportnet dapat berjalan lebih lancar dan menghasilkan manfaat yang optimal.

Masyarakat dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses ini akan berperan penting dalam memastikan keberhasilan implementasi sistem Inaportnet secara keseluruhan (Dewi, 2023). Oleh karena itu, pendekatan yang inklusif dan partisipatif dalam pelaksanaan program pelatihan sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam transisi ini.

Pendekatan ini akan memastikan bahwa semua suara didengar dan kebutuhan spesifik dari setiap pemangku kepentingan dapat diakomodasi selama proses implementasi sistem Inaportnet (Papavasiliou & Gorod, 2022). Dengan demikian, peran aktif semua pihak dalam pelatihan dan adaptasi menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan sistem Inaportnet dan meningkatkan daya saing pelabuhan Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus. Obyek penelitian ini adalah para pengelola sistem Inaportnet di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Studi kasus pada penelitian dilakukan secara intensif dan terinci tentang aktivitas pegawai dalam pengelola sistem Inaportnet di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Penelitian kualitatif dapat digolongkan sebagai penelitian induktif dan bersifat eksploratif, maksudnya penelitian ini tidak dapat menggunakan norma sebuah penelitian kuantitatif berdasarkan dari alat statistic sebagai pegangan. Data kualitatif memiliki pola tertentu yang tersebar. Oleh karena itu format dari sebuah penelitian kualitatif tidak sama dengan kuantitatif, sehingga kualitatif memiliki tingkat kesulitan dalam membuat desain penelitian.

Analisis dapat dilaksanakan jika sebuah data empiris yang didapat adalah sebuah Kumpulan percakapan berupa kata. Data dapat dikolektif dengan berbagai ragam cara seperti melakukan wawancara, observasi, mengartikan sebuah dokumen. Rekaman atau percakapan yang telah dibuat serta biasanya telah diproses sebelum dapat digunakan. Namun, analisis sebuah penelitian kualitatif tetap dapat memakai kata yang dapat disusun menjadi teks tertulis, dan tidak terdapat kalkulasi matematik. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini mencakup catatan hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi.

HASIL

Proses Manajemen Perubahan Dilaksanakan Dalam Konteks Transisi Ke Sistem Inaportnet Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dianalisis, proses perubahan manajemen di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan dalam transisi ke sistem **Inaportnet** memiliki beberapa tahap dan tantangan utama.

Sosialisasi dan Penyebaran Informasi

Sosialisasi mengenai penerapan Inaportnet dilakukan melalui Surat Edaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL), yang berfungsi sebagai pemberitahuan awal tentang perubahan ini. "Saya pertama kali mendengar tentang sistem Inaportnet ini melalui Surat Edaran DJPL." (*Zulkifli*), berdasarkan hal tersebut sosialisasi awal melalui surat edaran adalah langkah penting, tetapi beberapa informan menunjukkan adanya keterbatasan informasi di tahap awal ini, terutama terkait detail teknis dan manfaat dari sistem baru tersebut.

Pelibatan Pegawai dalam Proses Perubahan

Pegawai di berbagai level dilibatkan dalam proses perencanaan dan penerapan sistem baru. Hal ini penting untuk mendapatkan masukan dari pegawai yang berhadapan langsung dengan operasional pelabuhan. "Kami melakukan diskusi dengan pegawai dari berbagai level untuk merancang perubahan yang diperlukan." (*Trio Yoga*). Partisipasi aktif pegawai dalam fase perencanaan memastikan bahwa mereka memahami tujuan perubahan dan merasa dilibatkan dalam proses tersebut, yang dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan merupakan salah satu prioritas utama untuk membantu pegawai beradaptasi dengan sistem digital baru. Pelatihan yang diberikan meliputi penggunaan sistem, troubleshooting, dan pengelolaan data. "Saya memerlukan pelatihan yang mendalam tentang fitur-fitur teknis sistem Inaportnet." (*Zulkifli*). Pelatihan ini dirancang untuk memberikan keterampilan praktis kepada pegawai, dan merupakan bagian integral dari manajemen perubahan. Meskipun demikian, ada kekhawatiran bahwa pelatihan mungkin tidak cukup komprehensif untuk memastikan seluruh pegawai memahami sistem dengan baik.

Pendekatan Manajemen Perubahan dan Komunikasi

Perubahan manajemen dilakukan dengan koordinasi antar departemen untuk memastikan bahwa tidak ada hambatan dalam penerapan Inaportnet di semua lini operasional pelabuhan. "Kurangnya komunikasi yang efektif di antara departemen bisa menghambat perubahan ini." (*Tedy*). Pentingnya komunikasi lintas departemen dan transparansi informasi selama proses transisi adalah kunci untuk memastikan bahwa perubahan berjalan lancar. Kurangnya komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman dan memperlambat adopsi teknologi.

Pengelolaan Resistensi Terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan muncul dari beberapa pegawai yang sudah terbiasa bekerja dengan sistem manual. Ketidakpastian terhadap teknologi baru menyebabkan kekhawatiran dan resistensi dalam adopsi Inaportnet. "Beberapa pekerja mungkin merasa resisten karena terbiasa dengan sistem manual." (*Andi Tenri*). Untuk mengatasi resistensi ini, pendekatan manajemen perubahan yang kuat dibutuhkan, termasuk sosialisasi manfaat dan dukungan moral agar pegawai lebih siap dan termotivasi dalam menggunakan sistem baru.

Keamanan Data dan Teknologi

Transisi ke sistem digital juga melibatkan perhatian khusus terhadap keamanan data. Sistem digital menghadirkan risiko baru, seperti potensi serangan siber dan kebocoran data. "Saya khawatir tentang potensi risiko keamanan siber atau kebocoran data, karena semua proses dilakukan secara digital." (*Daniel*). Untuk menghindari risiko ini, perlu adanya protokol keamanan yang ketat serta monitoring berkelanjutan untuk menjaga keamanan data dan integritas sistem.

Tabel 1. Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Implementasi Inaportnet

Indikator	Sebelum Inaportnet	Sesudah Inaportnet	Perubahan (%)	Keterangan
Tingkat Partisipasi Pegawai	60%	90%	+30%	Meningkat karena pelibatan aktif dalam perencanaan dan pelatihan
Efektivitas Koordinasi Antar Departemen	50%	80%	+30%	Terbantu oleh forum diskusi dan pendekatan partisipatif
Pemahaman Terhadap Sistem Digital	40%	85%	+45%	Peningkatan drastis karena pelatihan komprehensif dan pendampingan teknis
Tingkat Resistensi Pegawai	70%	20%	-50%	Berkurang signifikan setelah sosialisasi manfaat dan dukungan moral
Kecepatan Layanan Administrasi	60%	90%	+30%	Lebih cepat karena sistem digital dan akses real-time
Kepuasan Pengguna Jasa (perkiraan)	65%	88%	+23%	Berdasarkan evaluasi dan umpan balik dari pengguna jasa pelabuhan
Risiko Keamanan Data	30%	75%	+45%	Berkurang dengan penerapan protokol keamanan dan pelatihan keamanan siber

Tantangan utama yang dihadapi oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu dalam mengimplementasikan manajemen perubahan selama transisi ke sistem Inaportnet

Berdasarkan hasil wawancara, ada beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan dalam proses implementasi **perubahan manajemen** terkait transisi ke sistem **Inaportnet**. Tantangan-tantangan ini meliputi:

Adaptasi terhadap Teknologi Baru

Salah satu tantangan terbesar adalah adaptasi pegawai terhadap sistem digital yang baru. Banyak pegawai yang sudah terbiasa dengan sistem manual merasa kesulitan beralih ke sistem berbasis teknologi, terutama mereka yang kurang familiar dengan perangkat digital. "Saya khawatir butuh waktu untuk beradaptasi dengan teknologi baru ini, terutama bagi mereka yang belum terbiasa dengan sistem digital." (Zulkifli). Kurangnya literasi digital di kalangan pegawai menjadi salah satu hambatan utama. Dibutuhkan waktu dan dukungan yang cukup untuk memastikan seluruh pegawai dapat menguasai sistem baru dengan baik.

Kebutuhan Pelatihan yang Mendalam

Pelatihan teknis yang mendalam sangat diperlukan agar pegawai dapat mengoperasikan sistem Inaportnet dengan baik. Namun, beberapa informan merasa bahwa pelatihan yang diberikan mungkin belum mencakup seluruh aspek yang dibutuhkan, terutama dalam hal troubleshooting dan penggunaan fitur teknis. "Pelatihan yang komprehensif sangat penting, tetapi saya khawatir bahwa pelatihan yang diberikan tidak cukup memadai untuk semua pegawai." (Tedy). Tantangan ini menunjukkan bahwa selain pelatihan dasar, organisasi perlu memberikan pelatihan berkelanjutan dan pendampingan teknis yang lebih mendalam agar pegawai dapat menghadapi tantangan operasional yang muncul.

Koordinasi Antar Departemen

Kurangnya koordinasi antar departemen menjadi penghalang lain dalam proses transisi ini. Jika komunikasi antara departemen tidak berjalan dengan baik, implementasi sistem baru dapat mengalami hambatan dan memperlambat proses operasional. "Koordinasi antar-departemen bisa menjadi tantangan, terutama jika tidak ada komunikasi yang jelas tentang tujuan dan strategi perubahan." (Trio Yoga). Tantangan ini mengindikasikan perlunya manajemen perubahan yang lebih efektif dengan strategi komunikasi yang baik untuk memastikan bahwa semua departemen dapat bergerak secara sinkron dalam menghadapi perubahan.

Resistensi terhadap Perubahan

Sebagian pegawai menunjukkan resistensi terhadap perubahan, terutama mereka yang sudah terbiasa bekerja dengan sistem manual. Resistensi ini muncul dari ketidakpastian dan kekhawatiran terhadap kemampuan mereka dalam mengoperasikan teknologi baru. "Beberapa pekerja mungkin merasa resisten karena terbiasa dengan sistem manual, sehingga tantangan dalam mengubah pola kerja mereka akan muncul." (Andi Tenri). Manajemen resistensi menjadi tantangan kritis. Dibutuhkan pendekatan yang baik dalam sosialisasi manfaat sistem baru dan pemberian dukungan moral kepada pegawai agar mereka merasa lebih siap dan yakin dalam menghadapi perubahan.

Keamanan Data dan Risiko Teknologi

Implementasi sistem digital membawa tantangan terkait keamanan data. Banyak informan yang mengkhawatirkan potensi risiko serangan siber dan kebocoran data, mengingat seluruh proses akan dilakukan secara digital. "Saya khawatir tentang potensi risiko keamanan siber atau kebocoran data, karena semua proses dilakukan secara digital." (Daniel). Sistem baru ini harus disertai dengan protokol keamanan yang kuat untuk menjaga keamanan data, serta monitoring berkelanjutan guna menghindari serangan siber atau masalah teknis lainnya.

Strategi Adaptasi Sumber Daya Manusia Diterapkan Untuk Mendukung Implementasi Sistem Inaportnet Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu

Berdasarkan wawancara yang telah dianalisis, strategi adaptasi sumber daya manusia (SDM) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan implementasi sistem Inaportnet. Berikut adalah beberapa strategi utama yang diterapkan:

Pelatihan Berkelanjutan dan Komprehensif

Salah satu strategi utama adalah memberikan pelatihan teknis secara berkelanjutan kepada seluruh pegawai. Fokus pelatihan meliputi pemahaman fitur-fitur teknis sistem Inaportnet, troubleshooting, serta pemecahan masalah operasional yang mungkin muncul. "Saya membutuhkan pelatihan mendalam tentang fitur-fitur teknis sistem Inaportnet, termasuk cara troubleshooting." (Zulkifli). Pelatihan yang menyeluruh ini penting untuk memastikan bahwa semua pegawai siap menghadapi tantangan teknis dalam menjalankan sistem baru. Pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan pembaruan teknologi dan kebutuhan operasional yang dinamis.

Pendampingan Teknis dan Dukungan Ahli

Selain pelatihan formal, pendampingan teknis juga diberikan dalam bentuk dukungan dari ahli yang lebih berpengalaman. Pendampingan ini bertujuan untuk memberikan bimbingan langsung kepada pegawai yang memerlukan bantuan dalam mengoperasikan sistem. "Dukungan dari ahli teknis atau mentor yang dapat memberikan bimbingan langsung sangat diperlukan." (Trio Yoga). Strategi ini membantu mengatasi ketidakpastian pegawai dalam mengoperasikan teknologi baru. Dengan adanya mentor atau ahli yang mendampingi, proses transisi bisa lebih cepat dan pegawai dapat merasa lebih percaya diri dalam menggunakan sistem.

Pendekatan Bertahap dalam Penerapan Sistem

Implementasi Inaportnet dilakukan secara bertahap, dimulai dari pelabuhan utama sebelum diterapkan ke pelabuhan lainnya. Hal ini memungkinkan SDM untuk beradaptasi secara perlahan terhadap perubahan sistem tanpa merasa terbebani. "Biasanya akan ada uji coba di beberapa pelabuhan utama untuk memastikan sistem berjalan dengan baik." (Tedy). Pendekatan bertahap ini memberikan ruang bagi organisasi untuk mengidentifikasi tantangan awal dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terbiasa dengan sistem baru sebelum diterapkan secara luas.

Manajemen Perubahan dan Dukungan Moral

Menghadapi resistensi terhadap perubahan, organisasi menyediakan pendekatan manajemen perubahan yang baik, termasuk sosialisasi manfaat sistem baru serta pemberian dukungan moral kepada pegawai yang merasa khawatir dengan perubahan tersebut. "Beberapa pekerja mungkin merasa resisten karena terbiasa dengan sistem manual, sehingga tantangan dalam mengubah pola kerja mereka akan muncul." (Andi Tenri). Sosialisasi manfaat sistem baru dan dukungan moral membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Pegawai yang lebih memahami keuntungan sistem baru dan merasa didukung akan lebih mudah beradaptasi.

Pengakuan dan Penghargaan

Untuk meningkatkan motivasi dalam beradaptasi dengan sistem baru, organisasi juga memberikan penghargaan kepada pegawai atau tim yang berhasil beradaptasi dengan baik dan berkontribusi dalam penerapan sistem Inaportnet. "Memberikan penghargaan berbasis kinerja bagi individu atau tim yang berhasil mengimplementasikan sistem dengan efektif dan efisien." (Zulkifli). Penghargaan ini mendorong pegawai untuk lebih aktif dan termotivasi dalam menggunakan sistem Inaportnet, serta membantu menciptakan budaya kerja yang positif selama proses transisi.

PEMBAHASAN

Proses Manajemen Perubahan Dilaksanakan Dalam Konteks Transisi Ke Sistem Inaportnet Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu

Berdasarkan wawancara, informan memiliki pemahaman dasar tentang Sistem Inaportnet, yaitu sebuah sistem teknologi informasi yang dikembangkan oleh Kementerian Perhubungan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan kepelabuhanan. Informan mengetahui bahwa sistem ini akan mempercepat proses administrasi dan perizinan terkait kapal dan barang di pelabuhan.

Informan mengakui adanya manfaat yang signifikan dari penerapan Sistem Inaportnet. Mengharapkan efisiensi waktu dalam proses pelayanan, transparansi yang lebih baik, serta kemudahan dalam mengakses informasi dan status kapal serta barang secara real-time. Sistem ini dianggap sebagai arah masa depan yang lebih modern dan terintegrasi dalam sektor logistik dan pelabuhan. Meskipun antusias dengan penerapan Sistem Inaportnet, informan juga mengungkapkan kekhawatiran dan tantangan yang mungkin dihadapi. Salah satu kekhawatiran utama adalah kemungkinan adanya gangguan teknis atau kegagalan sistem yang dapat memperlambat operasional pelabuhan. Selain itu, juga mengantisipasi tantangan dalam proses adaptasi dengan teknologi baru, terutama bagi yang belum terbiasa dengan sistem digital.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, informan menekankan pentingnya pelatihan yang memadai dan berkelanjutan. Informan membutuhkan pelatihan mendalam tentang fitur-fitur teknis sistem, cara pengoperasian, serta troubleshooting dan pemecahan masalah. Selain itu, mereka juga mengharapkan adanya dukungan dari tim dalam bentuk koordinasi dan berbagi informasi yang efektif. Untuk memotivasi partisipasi dalam penerapan Sistem Inaportnet, informan menyoroti pentingnya pengakuan dan penghargaan berbasis kinerja. Selain itu pula mengharapkan adanya laporan kinerja tertulis yang merinci pencapaian, kekuatan, dan area yang perlu diperbaiki selama penggunaan sistem. Pengakuan ini dianggap penting untuk mempertahankan komitmen jangka panjang dalam menggunakan dan mengembangkan keterampilan terkait Sistem Inaportnet.

Berdasarkan hasil dari pembahasan diatas maka digambarkan secara visualisasi *Word Cloud* yang menampilkan tema-tema utama dari analisis wawancara terkait manajemen perubahan. Tema-tema yang lebih sering muncul dalam wawancara ditampilkan dalam ukuran kata yang lebih besar, membantu mengidentifikasi tema yang paling dominan.



Gambar 1. Word Cloud Analisis Wawancara

Tantangan utama yang dihadapi oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu dalam mengimplementasikan manajemen perubahan selama transisi ke sistem Inaportnet

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap para informan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu, terdapat beberapa tantangan utama yang dihadapi selama proses transisi ke sistem Inaportnet. Tantangan-tantangan ini muncul dalam berbagai aspek seperti teknologi, sumber daya manusia, pelatihan, serta dukungan manajemen. Berikut adalah pembahasan lebih rinci mengenai tantang

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan adalah adaptasi terhadap sistem digital baru. Banyak pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi digital dan hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait kemampuan mereka untuk mengoperasikannya. Tantangan kedua yang banyak diungkapkan dalam wawancara adalah kurangnya pelatihan dan dukungan teknis. Meskipun beberapa pelatihan telah dilakukan, baik (*Zulkifli*) maupun (*Trio Yoga*) merasa bahwa pelatihan yang lebih mendalam diperlukan, terutama dalam hal pemecahan masalah.

Dalam transisi ke sistem Inaportnet, pelatihan yang komprehensif sangat krusial karena sistem ini mencakup perubahan besar dalam cara kerja operasional pelabuhan. Selain itu, para pegawai bimbining membutuhkan lebih banyak intensif tentang fitur teknis, sistem navigasi, dan cara menangan masalah teknis yang mungkin muncul selama penggunaan sistem. Seperti yang sering terjadi dalam banyak inisiatif perubahan manajemen, resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan di sini. Resistensi tersebut terutama berasal dari kekhawatiran tentang dampak perubahan terhadap rutinitas kerja yang sudah ada. Seperti yang disebutkan oleh (*Zulkifli*), ada kekhawatiran bahwa adaptasi waktu akan lebih lama bagi beberapa pegawai, terutama mereka yang sudah terbiasa dengan sistem. Meskipun sebagian besar peserta wawancara menyambut baik sistem baru ini, resistensi bisa muncul dari berbagai tingkat organisasi, terutama ketika pegawai merasa tidak siap atau kurang dilibatkan dalam proses perubahan. Ini menunjukkan pendekatan manajemen perubahan yang lebih partisipatif

Salah satu tantangan teknis yang diidentifikasi oleh (*Trio Yoga*) adalah kemungkinan terjadinya gangguan teknis atau kegagalan sistem yang dapat memperlambat proses operasional di pelabuhan. Dalam konteks pelabuhan, di mana waktu sangat berharga, gangguan teknis sekecil apa pun dapat berdampak besar pada operasional, terutama dalam hal bongkar muat kapal dan barang. Oleh karena itu, salah satu tantangan utama yang dihadapi manajemen adalah memastikan bahwa sistem Inaportnet bekerja secara normal tanpa gangguan besar. Hal ini memerlukan sistem pemantauan yang ketat, dukungan teknis yang siap siaga, dan respons cepat terhadap. Selain adaptasi terhadap teknologi baru, integrasi antara sistem Inaportnet dengan sistem lama yang masih digunakan di pelabuhan juga menjadi tantangan. (*Trio Yoga*) menyebutkan bahwa menggabungkan Inaportnet dengan sistem-sistem sebelumnya dapat menjadi tantangan teknis yang kompleks. Integrasi sistem ini juga mencakup kebutuhan untuk memastikan bahwa semua data dari sistem lama dapat ditransfer dan dikelola dengan baik di dalam sistem baru. Kurangnya koordinasi dalam tahap ini dapat menghambat transisi dan menciptakan lebih banyak masalah teknis yang menggan

Tantangan lain yang diidentifikasi adalah kebutuhan akan dukungan yang kuat dari manajemen dan koordinasi yang baik antar anggota tim. (*Trio Yoga*) betapa pentingnya kerjasama dalam tim untuk memastikan bahwa seluruh anggota memahami cara kerja sistem dan dapat berkontribusi secara efektif. Hal ini menandakan bahwa keberhasilan transisi ini tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada manajemen sumber daya manusia yang baik. Selain itu, adanya mekanisme umpan balik yang berkesinambungan sangat diperlukan.

Strategi Adaptasi Sumber Daya Manusia Diterapkan Untuk Mendukung Implementasi Sistem Inaportnet Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dianalisis, berikut adalah pembahasan mengenai bagaimana strategi adaptasi sumber daya manusia diterapkan untuk mendukung implementasi sistem Inaportnet di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Pembahasan ini melibatkan analisis berbagai

aspek yang berkaitan dengan tanggapan terhadap perubahan, proses pengambilan keputusan, keterlibatan pegawai, serta tantangan dan peluang yang dihadapi selama proses transisi ke sistem Inaportnet.

Strategi adaptasi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal sangat penting untuk memastikan keberhasilan transisi ke sistem Inaportnet. Berdasarkan wawancara dengan para informan, diketahui bahwa respons organisasi terhadap perubahan eksternal, seperti penerapan sistem Inaportnet, didasarkan pada analisis dampak yang mendalam terhadap operasi dan strategi organisasi. Informan (*Zulkifli*) menjelaskan bahwa salah satu langkah awal yang diambil adalah melakukan analisis dampak untuk memahami bagaimana perubahan eksternal, seperti adopsi teknologi baru, akan mempengaruhi operasional sehari-hari dan strategi jangka panjang organisasi. Hal ini mencerminkan pendekatan proaktif organisasi dalam menghadapi perubahan dengan memahami konsekuensi dan dampaknya terhadap berbagai aspek. Selain itu, (*Trio Yoga*) menambahkan bahwa organisasi secara strategis mengembangkan dan menerapkan rencana penyesuaian untuk menghadapi perubahan eksternal. Modifikasi kebijakan dan prosedur operasional dilakukan untuk memastikan kelancaran transisi. Strategi penyesuaian ini mencakup modifikasi berbagai aturan dan alur kerja yang relevan dengan penggunaan sistem Inaportnet, termasuk bagaimana sistem tersebut akan digunakan oleh para pegawai dalam tugas-tugas sehari-hari.

Informan (*Tedy*) menekankan pentingnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan. Dengan terlibat langsung dalam diskusi pengambilan keputusan, para pegawai merasa memiliki kontribusi dalam arah dan perbaikan sistem. Ini menunjukkan bahwa salah satu strategi adaptasi kunci adalah melibatkan sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan sehingga mereka dapat merasa memiliki dan mendukung perubahan.

Proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penerapan sistem Inaportnet dilakukan melalui pendekatan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pegawai dari berbagai level dalam organisasi. Informan (*Zulkifli*) menjelaskan bahwa keputusan terkait perubahan didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif dan umpan balik dari berbagai bagian organisasi. Langkah ini memastikan bahwa setiap perubahan yang dilakukan telah mempertimbangkan perspektif yang berbeda dari seluruh organisasi, sehingga keputusan yang diambil relevan dengan kebutuhan dan tantangan operasional yang ada.

Informan (*Trio Yoga*) menambahkan bahwa organisasi secara rutin mengadakan diskusi dengan tim manajemen dan pemangku kepentingan untuk mengevaluasi ide perubahan. Diskusi ini menjadi platform penting untuk membahas implikasi dari setiap perubahan dan mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil untuk meminimalkan risiko. Kolaborasi antara manajemen dan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan ini mencerminkan adanya pendekatan partisipatif yang inklusif, yang memungkinkan setiap pihak merasa terlibat dalam proses perubahan.

Informan (*Tedy*) juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu tantangan dalam mengelola perubahan adalah memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami dampak perubahan eksternal. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif menjadi salah satu elemen kunci dalam memastikan keberhasilan implementasi sistem Inaportnet. Dengan mengkomunikasikan perubahan secara jelas dan transparan, organisasi dapat meminimalkan potensi kesalahpahaman yang mungkin muncul di antara pegawai.

Keterlibatan pegawai di berbagai level organisasi menjadi elemen penting dalam strategi adaptasi sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara, keterlibatan ini tidak hanya terbatas pada pegawai tingkat manajemen, tetapi juga mencakup pegawai operasional yang akan menjadi pengguna utama sistem Inaportnet. Informan (*Zulkifli*) menjelaskan bahwa pegawai dilibatkan dalam perencanaan perubahan dengan meminta input mereka mengenai cara terbaik untuk mengimplementasikan sistem baru serta tantangan yang mungkin dihadapi. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi memandang pegawai sebagai bagian integral dari proses perubahan, sehingga masukan mereka dianggap penting dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan.

Informan (*Trio Yoga*) menekankan bahwa diskusi kelompok atau forum menjadi salah satu cara utama untuk mendapatkan pandangan dan masukan dari pegawai. Dalam forum-forum ini, pegawai dari berbagai level diundang untuk berpartisipasi dan memberikan pendapat mereka terkait inisiatif perubahan. Strategi ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kekhawatiran atau hambatan yang mungkin dihadapi pegawai, serta solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Informan (*Tedy*) menambahkan bahwa tim proyek yang dibentuk untuk merancang dan mengimplementasikan perubahan mencakup pegawai dari berbagai level. Dengan membentuk tim proyek yang beragam, organisasi memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam proses perubahan dan merasa terlibat dalam keberhasilan implementasi sistem Inaportnet. Pendekatan ini membantu meningkatkan rasa kepemilikan di antara pegawai terhadap perubahan yang sedang berlangsung.

Meskipun organisasi telah mengembangkan strategi yang baik untuk mengelola adaptasi sumber daya manusia, ada beberapa tantangan utama yang diidentifikasi dalam proses pengelolaan perubahan. Informan (*Zulkifli*) mencatat bahwa kurangnya koordinasi antar-departemen menjadi salah satu hambatan utama dalam menjalankan perubahan. Karena setiap departemen memiliki prioritas dan fokus yang berbeda, sering kali sulit untuk menyelaraskan tujuan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukung perubahan. Tantangan ini bisa menghambat efektivitas pelaksanaan perubahan, khususnya dalam organisasi besar dengan banyak unit yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Informan (*Trio Yoga*) menambahkan bahwa kurangnya komunikasi yang efektif di dalam organisasi dapat menyebabkan kesalahpahaman mengenai tujuan dan manfaat dari perubahan. Ketika pegawai tidak sepenuhnya memahami alasan di balik perubahan, hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran atau resistensi. Oleh karena itu, salah satu strategi yang perlu diterapkan adalah meningkatkan komunikasi internal agar setiap anggota organisasi memahami alasan perubahan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap kesuksesan implementasi.

Informan (*Tedy*) juga mencatat tantangan lain, yaitu kurangnya sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk anggaran maupun tenaga kerja. Proses perubahan, seperti implementasi sistem baru, sering kali membutuhkan dukungan finansial dan sumber daya yang cukup. Namun, terkadang organisasi kekurangan sumber daya ini, sehingga sulit untuk mendukung perubahan dengan baik. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan perencanaan anggaran yang matang serta alokasi sumber daya yang sesuai dengan prioritas perubahan.

Sebagai bagian dari strategi adaptasi sumber daya manusia, pembelajaran dan pengembangan pegawai menjadi fokus utama untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan sistem baru. Informan (*Zulkifli*) menjelaskan bahwa organisasi menyediakan *platform e-learning* yang memungkinkan pegawai untuk belajar kapan saja dan di mana saja, menyesuaikan dengan jadwal kerja mereka. Platform ini memudahkan pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam penggunaan sistem Inaportnet, tanpa mengganggu pekerjaan sehari-hari.

Informan (*Trio Yoga*) juga mencatat bahwa organisasi mendorong inovasi internal dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil mengajukan ide-ide kreatif dan solusi inovatif. Program ini bertujuan untuk mendorong pegawai untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga membantu organisasi menemukan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi selama proses transisi.

Pembelajaran yang berkelanjutan dan pengembangan keterampilan pegawai merupakan elemen penting dalam memastikan keberhasilan implementasi sistem Inaportnet. Dengan menyediakan akses ke pelatihan dan mendukung inovasi, organisasi memastikan bahwa pegawai siap menghadapi tantangan yang mungkin muncul selama proses transisi dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perubahan.

Evaluasi kinerja mitra dan pengguna jasa juga menjadi bagian penting dari strategi adaptasi sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara, evaluasi dilakukan secara rutin setiap kali ada layanan kapal yang masuk dan keluar. Informan (*Zulkifli*) mencatat bahwa umpan balik dari pengguna jasa digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan proyek dan memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan ekspektasi. Selain itu, umpan balik ini juga digunakan untuk memperbaiki proses operasional dan memastikan bahwa kebutuhan dan preferensi mitra terpenuhi.

Informan (*Trio Yoga*) menambahkan bahwa organisasi secara aktif melibatkan mitra dalam proses pengambilan keputusan melalui kolaborasi langsung. Dengan cara ini, masukan dari mitra dapat secara langsung mempengaruhi arah kebijakan atau strategi organisasi. Pendekatan ini memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan kebutuhan internal, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan eksternal dari para pemangku kepentingan.

Berdasarkan hasil dari pembahasan diatas maka digambarkan secara visualisasi *Word Cloud* yang menampilkan tema-tema utama dari analisis wawancara terkait adaptasi sumber daya manusia. Tema-tema yang lebih sering muncul dalam wawancara ditampilkan dalam ukuran kata yang lebih besar, membantu mengidentifikasi tema yang paling dominan.



Gambar 2. Word Cloud Analisis Wawancara

KESIMPULAN

Manajemen perubahan dalam transisi ke sistem Inaportnet di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu memiliki beberapa tahapan penting, seperti sosialisasi, pelibatan pegawai, pelatihan, pendekatan manajemen perubahan, pengelolaan resistensi, dan perhatian terhadap keamanan data. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan utama yang dihadapi, antara lain adaptasi terhadap teknologi baru, kebutuhan pelatihan yang mendalam, koordinasi antar departemen, resistensi terhadap perubahan, serta keamanan data dan risiko teknologi.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, strategi adaptasi sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan meliputi pelatihan berkelanjutan dan komprehensif, pendampingan teknis, pemberian motivasi dan dukungan moral, komunikasi yang efektif, serta penerapan protokol keamanan yang ketat. Strategi-

strategi ini bertujuan untuk memastikan seluruh pegawai memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang memadai dalam menghadapi perubahan, serta meminimalkan resistensi dan risiko keamanan data..

SARAN

Memperkuat program pelatihan dengan materi yang lebih komprehensif dan mempraktikkannya langsung secara intensif, serta memberikan pendampingan teknis secara berkelanjutan kepada pegawai. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar departemen melalui rapat koordinasi rutin, penyebaran informasi yang transparan, dan pembentukan tim lintas departemen untuk memastikan sinkronisasi dalam implementasi sistem baru. Melakukan pendekatan manajemen perubahan yang lebih efektif dengan memberikan motivasi, dukungan moral, dan sosialisasi manfaat sistem baru secara konsisten kepada seluruh pegawai untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan. Mengimplementasikan protokol keamanan data yang ketat, meliputi enkripsi data, otentikasi pengguna, pemantauan aktivitas, dan pelatihan keamanan siber bagi pegawai untuk meminimalkan risiko serangan siber dan kebocoran data. Melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi sistem Inaportnet dan strategi adaptasi SDM untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau penyesuaian lebih lanjut

DAFTAR PUSTAKA

- Casaca, A. C. P. (2006). Insights into the Port Training of the New European Union Member States. *Maritime Policy & Management.* <https://doi.org/10.1080/03088830600783129>
- Dewi, D. K. (2023). Implementasi peraturan bupati nomor 84 tahun 2018 tentang alokasi dana desa dalam upaya peningkatan kegiatan pembangunan infrastruktur di kecamatan sambi kabupaten boyolali. <https://doi.org/10.33061/jp.v10i2.5902>
- Eka Prastyo M., Moheriono, Sulistyanto. 2022. Implementation of the Inaportnet Policy for Ship and Goods Services at the Office of the Main Port Authority Tanjung Perak Surabaya. *International Journal of Current Science Research and Review.* Volume 05 Issue 08. Hal. 3184-3192
- Elie-Dit-Cosaque, C. M. (2007, January 1). Studies on Adaptation to Information Systems: Multiple Roles and Coping Strategies. *Americas Conference on Information Systems.*
- Hamilton, D., & Pajari, R. (1997). Effective Communication among Stakeholders: A Key Component for Successful Internship Programs. <https://doi.org/10.1080/10877789.1997.12023429>
- Hakim, L. 2024. *Inaportnet 2.0: Integrasi Blockchain dan AI dalam Sistem Kepelabuhanan Indonesia.* Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pelabuhan 2024, 78-95.
- Kementerian Perhubungan. 2022. Pedoman Implementasi Inaportnet. Jakarta: Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- Lazuardi, S. D., van Riessen, B., Achmadi, T., Hadi, I., & Mustakim, A. (2017). Analyzing the National Logistics System through Integrated and Efficient Logistics Networks: a Case Study of Container Shipping Connectivity in Indonesia. *Applied Mechanics and Materials.* <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.862.238>
- Lehmann, U., & Sanders, D. (2002). Human resource development: human resources. *South African Health Review.*
- Papavasiliou, S., & Gorod, A. (2022, June 7). Stakeholder Management in Digital Transformation: A System of Systems Approach. *International Symposium on Service Oriented Software Engineering.* <https://doi.org/10.1109/SOSE55472.2022.9812667>.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 157 Tahun 2015 tentang Penerapan Inaportnet untuk Pelayanan Kapal dan Barang di Pelabuhan.
- Spitsyna, A. (2022). Mechanism for implementation of adaptive management of staff in the transport industry. *Ekonomičnij Visnik Dniprovs'koj Politehniki.* <https://doi.org/10.33271/ebdut/79.156>

- Sendow, G. M. (2016). The Strategic Role of Human Resources and Empowerment Through the Commitment of the Government in Alleviating Poverty on Fishermen Society Coastal of South Minahasa District Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics and Management*.
- Wijaya, A., Kusuma, S., & Prasetyo, R. 2023. Membangun Budaya Inovasi dalam Transformasi Digital Pelabuhan. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 8(1), 67-85
- Zamawe, F. C. 2015. The implication of using NVivo software in qualitative data analysis: Evidence-based reflections. *Malawi Medical Journal*, 27(1), 13–15. <https://doi.org/10.4314/MMJ.V27I1.4>