

## Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan

Sri Lestari<sup>1✉</sup>, Rahmi Syahriza<sup>2</sup>, M. Ikhsan Harahap<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Islam Negeri, Sumatera Utara.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis terlebih dahulu strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mara Jaya. Kedua, untuk mengetahui hasil analisis SWOT strategi peningkatan kinerja pegawai dengan matriks IFAS dan EFAS dapat dilakukan identifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal maupun internal yang merupakan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari meningkatkan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penulis juga menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Dari hasil analisis diperoleh strategi pertumbuhan atau growth oriented strategy, strategi ini menunjukkan kondisi perusahaan yang kuat dan mampu terus berkembang dengan memanfaatkan peluang dan peluang yang ada untuk mencapai omzet yang maksimal. Strategi ini dipilih karena hasil perhitungan berada pada kuadran I dimana total skor terbobot untuk kekuatan dan kelemahan adalah 2,85 sedangkan total skor terbobot untuk peluang adalah 3,27. Posisi di kuadran ini sangat menguntungkan dan bisa diterapkan secara maksimal. Dengan adanya analisis SWOT, dengan demikian dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi perusahaan tersebut, seperti dari faktor internal dan eksternal perusahaan.

**Kata kunci:** Manajemen sumber daya manusia; strategi; analisis SWOT

## *Human resource management strategies in improving the quality of employee performance*

### Abstract

*This study aims to identify and analyze the first strategy of human resource management in improving the performance of employees of PT. Mara Jaya. Second, to find out the results of the SWOT analysis of the strategy for improving employee performance with the IFAS and EFAS matrices, it is possible to identify important factors from both the external and internal environment which are the strengths, weaknesses, opportunities and threats of improving performance. The research approach carried out in this study is descriptive qualitative, the author also uses SWOT analysis. SWOT analysis is the identification of various factors systematically to formulate corporate strategy. From the results of the analysis obtained a growth strategy or growth-oriented strategy, this strategy indicates a strong company condition and is able to continue to grow by taking the opportunities and opportunities that exist to achieve maximum turnover. This strategy was chosen because the calculation results are in quadrant I where the total weighted score for strengths and weaknesses is 2.85 while the total weighted score for opportunities is 3.27. The position in this quadrant is very profitable and can be applied to the maximum. With the SWOT analysis, we can find out what factors affect the company, such as internal and external factors of the company.*

**Key words:** Human resource management; strategy; SWOT analysis.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan- tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019). Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kualitas kinerja pegawainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Selain itu suasana dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan sebagai penunjang kenyamanan para karyawan, memberikan kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan saat berkerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan

kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu

perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tutur manusia. Dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia perusahaan banyak cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang dimasa mendatang sehingga menjadikan Sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif.

Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

Strategi sumber daya manusia yang berorientasi strategik (human capital investment oriented) dipandang dapat menjadi solusi yang memungkinkan sumber daya manusia dapat berperan sebagai "partner strategic" bagi organisasi dan melakukan penyesuaian terhadap berbagai perubahan yang

terjadi (Ulrich, 1998). Hal ini sejalan dengan fungsi pokok strategi sumber daya manusia, yaitu membantu pencapaian strategi umum perusahaan melalui kepastian adanya kemampuan manajerial dan karyawan yang kompeten. Peran strategisnya adalah memaksimalkan profitabilitas, kualitas kehidupan kerja dan profit melalui manajemen manusia yang efektif (Malik et al., 2019). Penerapan strategi sumber daya manusia yang tepat akan memunculkan kemampuan untuk mendorong proses kreasi praktik-praktik sumber daya manusia yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

PT.Mara Jaya adalah perusahaan yang menjalankan usaha-usaha perkebunan karet dan kelapa sawit dan telah mempunyai pabrik penggiling karet. PT Mara Jaya milik Tengku Nyak Arifini seluas 800 hektar mengelola tanah negara dengan pemegang HGU awalnya tanam pohon karet, kini sudah mayoritas beralih ketanaman kelapasawit. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Mara Jaya yaitu berupa gaji pokok,tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan posisi, tunjangan jabatan, tunjangan operasional, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya,dan tunjangan Pendidikan kepada karyawannya. Rendahnya disiplin kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. Dengan seringnya pegawai tidak hadir untuk bekerja, target pekerjaan yang tidak tercapai, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu,karyawan yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya adalah dengan cara memberikan kompensasi dan berbagai macam reward seperti bonus dan cuti agar karyawan tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Dari survei awal dilakukan, dapat diketahui bahwasanya di PT. Mara Jaya tersebut terdapat beberapa permasalahan internal yang terjadi, salah satunya adalah pada sumber daya manusia. Menurut wawancara yang dilakukan kepada (manager kebun PT. Mara Jaya, 2023) hal ini menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi terhadap karyawan PT. Mara Jaya salah satunya adalah ketidak disiplin karyawan seperti sering datang tidak tepat waktu, sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat. . Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan

Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian. Dari beberapa indikator tersebut ada salah satu fakta dilapangan yaitu, ketepatan waktu karena menurut dari hasil penelitian banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja seperti masuk jam istirahat, jam bekerja, dan mengulur pekerjaan. Dari uraian diatas semakin banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu sehingga semakin lambat produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Malik et al., 2019) menyatakan bahwa peran strategi sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja, penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum, 2020) menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkat kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Aruperes et al., 2018) menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia sangat penting karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yusran & Id, 2018), (Dipang et al., 2013),(Dipang et al., 2013), (Iskandar, 2018) dan (Panjaitan, 2017) juga menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkat kinerja karyawan. Akan tetapi yang membedakan penelitian ini dari penelitian yang terdahulu adalah penelitian ini lebih menekankan strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Ada beberapa strategi yang sudah dilakukan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada PT. Mara Jaya adalah sebagai berikut: Melakukan Perencanaan atau Planning, fungsi pertama dari manajemen SDM adalah membuat perencanaan secara sadar dalam pengambilan keputusan yang dibuat secara matang. Yang kedua adalah Orientasi, Pelatihan, dan Pengembangan yang bertujuan untuk menumbuhkan engagement atau interaksi yang baik pada karyawan baru. Kemudian perusahaan melakukan evaluasi kinerja, yang bertujuan untuk memantau, mengevaluasi calon karyawan atau karyawan terpilih agar kinerja karyawan meningkat. Akan tetapi walaupun sudah diterapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mara Jaya hasilnya masih belum maksimal, sehingga masih sering terjadi keterlambatan dan ketidakdisiplinan karyawan. (PT. Mara Jaya, 2023).

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data dikumpulkan dengan cara observasi (pengamatan langsung) dan wawancara yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengetahui permasalahan yang ada pada PT. Mara Jaya. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis jawaban dari hasil wawancara yang bersumber dari manager PT. Mara Jaya serta data berdasarkan hasil dari dokumentasi yang dapat memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, untuk kemudian diproses dan dianalisis untuk kemudian menarik kesimpulan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari data hasil wawan cara dengan semi terstruktur kepada pihak manajemen sumber daya manusia PT.Mara Jaya mengenai strategi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen – dokumen terkait bagian sumber daya manusia PT.Mara Jaya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan SWOT. SWOT merupakan alat yang dipakai untuk menyusun faktor- faktor strategis perusahaan. Dimana SWOT ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.

Analisis SWOT ini akan dilakukan pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Mara Jaya, hal ini disebut pula analisis situasi dengan model analisis SWOT. Hasil penelitian ini selain akan dianalisis secara deskriptif kualitatif penulis juga menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan logika yang dapat memaksimalkan strength (kekuatan) dan opportunity (peluang),namunsecara bersamaan dapat meminimalkan weakness (kelemahan) dan threat (ancaman). Strength (kekuatan), weakness (kelemahan), Opportunity (peluang) dan threat (ancaman) me rupakan faktor- faktor strategis perusahaan yang perlu dianalisis dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut sebagai analisis situasi dengan model analisis SWOT. Model yang populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT dengan menggunakan Matrix External Factor Evaluation dan Matrix Internal Factor Evaluation.

| IFAS<br>EFAS           | <i>Strengths (S)</i>                                                                      | <i>Weakness (W)</i>                                                                         |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | <i>Strategi SO</i>                                                                        | <i>Strategi WO</i>                                                                          |
| <i>Opportunity (O)</i> | Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang                    | Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang                    |
| <i>Threats (T)</i>     | <i>Strategi ST</i><br>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman | <i>Strategi WT</i><br>Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman |

**Gambar 1.**  
Matriks SWOT

Keterangan:

Strategi SO (Strength-Opportunity), Strategi yang disusun dengan cara menggunakan semua kekuatan untuk merebut peluang. Strategi ini menggunakan kekuatan internal untuk meraih peluang-peluang yang ada di luar perusahaan;

Strategi ST (Strength-Threat), Strategi ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.Strategi ini bertujuan untuk memperkecil kelemahan-kelemahan internal perusahaan dengan memanfaatkan peluang-peluang internal;

Strategi WO (Weakness- Oppotunity), Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan meminimalkan kelemahan yang ada; dan Strategi WT (Weakness-Threat), Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan termotivasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. PT. Mara Jaya telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen dan penempatan pada PT. Mara Jaya sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan. Memberikan reward kepada karyawannya yang terampil dan disiplin pada saat bekerja. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strength), dan peluang (opportunity, namun secara bersama dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (treath). Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada PT. Mara Jaya, maka disajikan data-data yang diperoleh mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Al-Quran surah Al-Qushash Ayat 26 sebagai berikut:

Artinya “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

### **Rekapitulasi Faktor Internal**

Berikut ini hasil rekapitulasi terhadap faktor internal PT. MARA JAYA yaitu faktor kekuatan internal yang terdiri dari kekuatan (Strenght) dan kelemahan (Weakness);

Kekuatan (Strength) adalah kondisi internal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektif yang di inginkan yaitu:

Memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya, PT. Mara Jaya merupakan perusahaan yang menjalankan usaha-usaha perkebunan karet dan kelapa sawit, serta mempunyai pabrik penggiling karet. Karyawan yang bekerja di PT. Mara Jaya semuanya ditempatkan pada posisi masing masing yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

PT. Mara Jaya menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis teknologi dan informasi secara menyeluruh. Sistem TI tersebut mencakup implementasi ERP (Enterprise Resource Planning), SSU (Shared Service Unit), dan Migrasi TOS (Terminal Operating System).

Setiap tahun PT. Mara Jaya memberikan penghargaan berupa bonus 4 bulan kerja. Reward ini di berikan kepada karyawan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kelemahan (Weakness) adalah kondisi internal yang menghambat organisasi untuk mendapat objektif yang diinginkan yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mara Jaya. Terdapat sistem perekrutan yang dilakukan dengan metode lokal berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan sehingga terdapat kecemburuan sosial yang timbul di antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Terlambatnya pemberian upah gaji dari perusahaan membuat para karyawan tidak maksimal dalam bekerja bahkan melakukan aksi mogok kerja.

**Tabel 1.**

Penerapan IFAS Manajemen Sumber Daya Manusia PT. MARA JAYA

| Kekuatan                                                                           | Bobot |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Mempunyai pedoman yang sesuai dengan kondisi perusahaan                            | 4     |
| Berpedoman pada sikap Amanah, adil, jujur, dan professional                        | 3     |
| Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya                             | 3     |
| Sistem penilaian kerja menggunakan sistem berbasis teknologi                       | 4     |
| Setiap tahun perusahaan memberikan gaji bonus kepada karyawan yang memenuhi target | 3     |

**Tabel 2.**

Penerapan IFAS Manajemen Sumber Daya Manusia PT. MARA JAYA

| Kelamahan                                                     | Bobot |
|---------------------------------------------------------------|-------|
| Kurangnya kekeluargaan antar divisi                           | 2     |
| Adanya sistem perekrutan yang dilakukan melalui seleksi Lokal | 3     |
| Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat     | 3     |

### Rekapitulasi Faktor Eksternal

Berikut ini beberapa rekapitulasi terhadap faktor eksternal PT. MARA JAYA yaitu faktor kekuatan eksternal yang terdiri dari peluang (Opportunity) dan ancaman (treath) yang dihadapi.

Peluang (Opportunity), adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektifnya terdiri atas:

Segmen pasar yang besar, targer pasar dalam memasarkan produksi dari pohon karet dan sawit sangat memadai karena melihat kondisi indonesia saat ini banyak bekerja sama dengan negara lain.

Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi, PT. Mara Jaya telah banyak menjalin kerja sama dengan instansi lain seperti Perusahaan dalam negeri dan luar negeri yang membutuhkan karet dan sawit;

Prospek pohon karet dan sawit yang bagus, sebab karet dan sawit memiliki peranan yang sangat penting dan sangat strategis dalam menunjang pertumbuhan perekonomian dan perdagangan.

Ancaman (Treath), adalah kondisi eksternal yang menghambat suatu organisasi untuk mencapai objektifnya, yang dihadapi antara lain:

Adanya saingan dari perusahaan asing yang masuk kedalam market pasar dalam negeri;

Adanya oknum yang tidak bertanggung jawab dalam pengawasan buah; dan

Mengalami penurunan harga karet dan sawit.

**Tabel 3.**

Penerapan EFAS Sumber Daya Manusia PT. MARA JAYA

| peluang                                            | Bobot |
|----------------------------------------------------|-------|
| Persaingan dengan perusahaan asing                 | 4     |
| Prospek karet dan sawit yang bagus dalam pemasaran | 3     |
| Memiliki banyak Kerjasama dari berbagai perusahaan | 4     |

**Tabel 4.**

Penerapan EFAS Sumber Daya Manusia PT. MARA JAYA

| Ancaman                                                        | Bobot |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| Segmen pasar yang besar                                        | 2     |
| Oknum yang tidak bertanggung jawab dalam memberi upah karyawan | 1     |
| Mengalami penurunan harga karet dan sawit                      | 2     |

Hasil dari pembobotan ini adalah sebagai acuan perhitungan IFAS dan EFAS sebagai dasar penentuan strategi penentuan kebijakan dengan analisis SWOT.

### Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

Dalam matriks IFAS ini, data yang diperoleh adalah data yang berasal dari tabel normalisasi bobotfaktor internal PT. Mara Jaya dan juga data yang diperoleh dari penilaian skor faktor internal PT. Mara Jaya.

**Tabel 5.**

Matriks Bobot Kekuatan (Strength) dan Kelemahan (Weakness) IFAS PT. MARA JAYA

| Indikator/faktor                                                 | Bobot | Rating | Skor |
|------------------------------------------------------------------|-------|--------|------|
| <b>Kekuatan (<i>Strenght</i>)</b>                                |       |        |      |
| Mempunyai pedoman yang sesuai dengan ondisiperusahaan            | 0.20  | 4      | 0.80 |
| Berpedoman pada sikap, Amanah, adil, jujur, dan professional.    | 0.05  | 3      | 0.15 |
| Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahlidi bidangnya            | 0.10  | 3      | 0.30 |
| Sistem penilaian kerja berbasis teknologi                        | 0.15  | 4      | 0.60 |
| Setiap tahun perusahaan memberikan gaji bonus kepada karyawannya | 0,10  | 3      | 0,30 |
| Sub total faktor kekuatan                                        | 0,60  | 17     | 1,85 |
| <b>Kelemahan (<i>Weakness</i>)</b>                               |       |        |      |
| Kurangnya kekeluargaan antar divisi                              | 0.20  | 2      | 0.40 |
| Adanya system perekrutan yang dilakukan dengan seleksi local     | 0.15  | 3      | 0.45 |
| Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan Jam istirahat        | 0.05  | 3      | 0.15 |
| Sub total faktor kelemahan                                       | 0.40  | 9      | 1,00 |
| Total                                                            | 1.00  |        | 2.85 |

Berdasarkan data diatas bahwa nilai kekuatan (strength) adalah nilai tertinggi untuk Matriks IFAS dengan jumlah 1.85 dibandingkan dengan faktor kelemahan (weakness) adalah 1.00., maka nilai yang dapat disajikan dasar kebijakan adalah nilai kekuatan (strength). Dengan total 2.85 untuk matriksIFAS dalam nilai kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness).

#### **Matriks EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary)**

Di dalam Matriks EFAS ini, data yang diperoleh adalah data yang berasal dari tabel normalisasi bobot faktor eksternal PT. Mara Jaya dan juga data yang diperoleh dari kuesioner penilaian faktor eksternal PT. Mara Jaya.

**Tabel 6.**

Matriks Bobot Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threat) EFAS PT. MARA JAYA

| Indikator/Faktor Lingkungan Eksternal                 | Bobot | Rating | Nilai |
|-------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| <b>Peluang (Opportunity)</b>                          |       |        |       |
| Persaingan dengan perusahaan asing                    | 0.40  | 4      | 1.60  |
| Prospek karet dan sawit yang bagus dalam Pemasaran    | 0.10  | 3      | 0.30  |
| Memiliki banyak kerjasama dari berbagai perusahaan    | 0.20  | 4      | 0.80  |
| Sub Total peluang (Opportunity)                       | 0.70  | 11     | 2.72  |
| <b>Ancaman (Threat)</b>                               |       |        |       |
| Teknologi Informasi yang semakin dan terus berkembang | 0.15  | 2      | 0.30  |
| Banyak pesaing yang lebih besar                       | 0.05  | 1      | 0.05  |
| Pesaing kecil yang semakin menjamur                   | 0.10  | 2      | 0.20  |
| Sub total Ancaman (Threat)                            | 0.30  | 5      | 0.55  |
| Jumlah Total                                          | 1.0   |        | 3.27  |

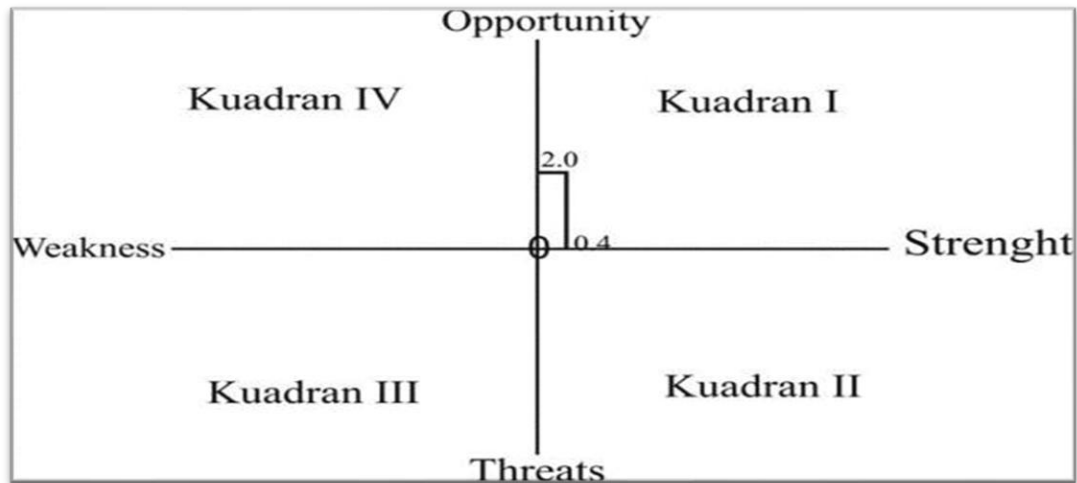
Berdasarkan hasil dari tabel IFAS (Tabel 5) dan tabel Matriks EFAS (Tabel 6), diketahui bahwa nilai IFASnya adalah 2.85 dan EFASnya adalah 3.27. Dengan demikian PT. MARA JAYA berada di sel V, yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi- fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

#### **Diagram Cartecius Analisis SWOT**

Dari hasil analisis tabel 5 IFAS, faktor kekuatan memiliki total skor 1.85 dan kelemahan memiliki total skor 1.00 yang berarti bahwa PT. MARA JAYA berada pada titik tinggi rata-rata dalam usahanya menjalankan strategi memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi kelemahan.

Dari hasil analisis pada tabel 6 EFAS, faktor peluang memiliki total skor 2.72 dan ancaman memiliki total skor 0.55 yang berarti PT. MARA JAYA berada pada titik rata-rata usahanya untuk menjalankan strategi pemanfaatan peluang dan menghindari ancaman.

Selanjutnya nilai total skor dari masing-masing faktor dapat dirincikan Strength 1.85, Weakness 1.00, Opportunity 2.72 dan Threat 0.55, maka diketahui selisih total skor faktor Strength dan Weakness (+) 0.85. Sedangkan selisih total skor faktor Opportunity dan Threat (+) 2.17. di bawah ini merupakan gambar diagram Cartesius Analisis SWOT:



**Gambar 2.**  
Diagram Cartesius Analisis SWOT PT. Mara Jaya

Dari gambar diagram cartesius di atas, sangat jelas menunjukkan bahwa PT. Mara Jaya berada pada kuadran growth dimana kuadran tersebut merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan agresif (Growth oriented Strategy). Strategi ini menandakan perusahaan yang kuat dan mampu untuk berkembang dengan mengambil kesempatan atau peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal.

#### **Matriks SWOT**

Matriks SWOT merupakan alat yang dipakai untuk mengukur faktor-faktor strategi perusahaan. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dimiliki. Matriks ini dapat menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif yang dapat dilihat dari tabel 5. Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua kombinasi faktor tersebut ditunjukkan dalam diagram hasil analisis SWOT. Berikut analisa penulis berdasarkan matriks SWOT.

#### **Strategi SO (Strength-Opportunity)**

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Strength dan faktor eksternal Opportunity. Strategi ini dibuat atas pemikiran para eksekutif perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang ditempuh oleh PT. Mara Jaya adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan strategi promosi sehingga dapat menarik semua target pasar;
- Mempertahankan pelanggan dengan meningkatkan pelayanan dan kualitas bahan yang baik;
- Menambahkan mitra kerja baru untuk meningkatkan kepuasan terhadap bahan produksi karet dan sawit.

#### **Strategi ST (Strength-Threats)**

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Strength dengan faktor eksternal Threats. Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi segala ancaman dari luar. Strategi ST yang ditempuh oleh PT. Mara Jaya sebagai berikut:

- Meningkatkan sistem pelayanan baik secara online ataupun offline; dan
- Meningkatkan sistem teknologi informasi dan mengelola jaringan sosial yang lebih luas.

#### **Strategi WO (Weakness-Opportunity)**

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal Weakness dengan faktor eksternal Opportunity, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara

mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi WO yang ditempuh PT. Mara Jaya adalah sebagai berikut:

Meningkatkan hubungan kerja sama antar divisi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan;

Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi sistem perekrutan secara terbuka; dan

Memberikan reward kepada karyawan yang selalu disiplin.

#### **Strategi WT (Weakness-Treat)**

Strategi ini merupakan gabungan faktor internal Weakness dan faktor eksternal Treat. Strategi ini didasarkan pada aktivitas yang sifatnya defensif dan berusaha menghindari kemungkinan adanya ancaman dari luar untuk mengurangi kelemahan perusahaan, strategi WT yang ditempuh PT. Mara Jaya adalah sebagai berikut:

Membentuk tim kerjasama antar divisi dalam menghadapi saingan dari perusahaan swasta; dan

Menjaga kestabilan tarif harga dalam mempertahankan pelanggan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil implikasi manajemen sumber daya manusia menggunakan analisis SWOT pada PT. Mara Jaya yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Mara Jaya telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen dan penempatan pada PT. Mara Jaya sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan. Memberikan reward kepada karyawannya yang terampil dan disiplin pada saat bekerja.

Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT. Mara Jaya meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel Matriks IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS nya adalah 2.85 dan EFAS nya adalah 3.27. Dengan demikian PT. Mara Jaya berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy, yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi di segala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Ashary, L. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Jurnal ilmiah bisnis dan ekonomi asia*. VOL 12 No1. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/Growth/article/view/510>
- Aruperes, Dinny M. 2018 “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT, Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung” Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Semarang.
- Departemen Agama RI, Quran dan Terjemahnya, (Jakarta: Pustaka Al-Hadi Jakarta, 2015). Dharma, Surya. Manajemen Kinerja, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2018
- Fawaid, A., & Fahrurrozi. (2020). Pengaruh Rendahnya Pemahaman Fungsi Manajemen SDM, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Al-Ghufron Pamekasan). *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 143-150.
- Hasibuan, D.Z., Rahmani, N. A. B. (2022). The Role of Human Resource Management in an Organization or Company. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i3>
- Hery, 2018. Manajemen Strategik. Penerbit PT Grasindo, Anggota IKPI: Jakarta

- Iskandar, D. 2018 Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal JIBEKA. VOL 12. No 1. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/8>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(1), 4–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Kaswan 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta. 2016
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Miftahudin. 2018 “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Vol 3 No 2: Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1795943>
- Mirsal, 2017 “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar” Skripsi, Jurusan Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif.
- Ningsih. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Novianto, E. 2019. Manajemen Strategi. Deepublish: Yogyakarta
- Pata, Rahmi. 2017 “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Unggul Puri Tanam Sari Kota Makassar, Tesis, Konsentrasi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
- Ritonga, Z. 2020. Buku ajar manajemen strategi (teori dan aplikasi). Deepublish: Yogyakarta
- Safitri, S., & Nasution, M. I. P. (2022). Persiapan Perbankan dan SDM Hadapi Perekonomian Digital. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(3), 172–175. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.210>
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 7(1), 99– 106.
- Wahdini, Lusi 2022. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Banjarmasin. Skripsi, Ekonomi dan Bisnis Islam. <https://idr.uin-antasari.ac.id/18268/>
- Windari, F., Nasution, Y.S.J., & Harahap, R.D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Perpresktif Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Pada CV. Ono Trans Sejahtera.