



ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS CV.RAHMAT MITRA UTAMA

Yustriana¹, Sardiyo², Rudi Azhar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹Yustriana65@gmail.com, ²sardiyo@univbinainsan.ac.id,

³rudi_azhar@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di CV.Rahmat Mitra Utama. ditemukan dalam penelitian ini terdapat permasalahan mengenai Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan studi kasus CV.Rahmat Mitra Utama. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dengan hasil pada matriks SWOT bahwasannya nilai kekuatan berada pada 2,07 dengan kriteria sangat kuat, dibandingkan dengan kelemahan sebesar 0,83 sehingga nilai yang dapat disajikan dasar kebijakan adalah nilai kekuatan . untuk kelemahan utama yang dihadapi CV.Rahmat Mitra Utama adalah tingkat kedisiplinan karyawan dengan skor 0,03 kelemahan yang menempati urutan kedua masih dengan skor 0,16 adalah karyawan yang belum paham isi pedoman atau SOP ketenaga kerjaan dan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada satu tahun sekali.CV.Rahmat Mitra Utama Berada pada posisi ini menunjukkan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah mendukung strategi agresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

Kata kunci : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Kinerja Karyawan

Abstract

This research was carried out at CV. Rahmat Mitra Utama. It was found in this research that there were problems regarding the Analysis of Human Resource Management Strategy in Improving the Quality of Employee Performance in the CV.Rahmat Mitra Utama case study. This type of research is qualitative, with the results in the SWOT matrix showing that the strength value is 2.07 with very strong criteria, compared to weaknesses of 0.83 so that the value that can be presented as a basis for policy is the strength value. The main weakness faced by CV. Rahmat Mitra Utama is the level of employee discipline with a score of 0.03. The weakness that ranks second, still with a score of 0.16, is employees who do not understand the contents of labor guidelines or SOP and employee performance assessments which are carried out in one year. once.CV.Rahmat Mitra Utama Being in this position shows a very profitable situation. Companies have opportunities and strengths so they can take advantage of existing opportunities. The strategy recommendation given is to support an aggressive strategy, meaning that the organization is in prime and stable condition so that it is possible to continue to expand, increase growth and achieve maximum progress.

Keywords: Human resource management strategy, quality of employee performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Anastasya, 2021.).

Perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Yuliandari, Utami, dan Usadha 2023).

Seseorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam perubahan ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan yang memiliki keterampilan serta daya saing tinggi didalam persaingan yang selama ini sangat kita anggap remeh. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam suatu aktivitas kehidupan.

CV. Rahmat Mitra Utama sebagai suatu perusahaan yang berorientasi keuntungan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja, kompensasi dan juga disiplin kerja. Terlihat dari masih adanya karyawan yang mangkir kerja, masih adanya karyawan yang terlambat datang, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah

jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin karyawan yang mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan dan observasi diatas, peneliti mengangkat judul penelitian yaitu 'Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Studi Kasus CV. Rahmat Mitra Utama'

Manusia merupakan asset tak berwujud perusahaan. Keberadaanya menjadi penggerak organisasi sehingga smutlak membutuhkan pengaturan yang baik. Permasalahan pengaturan sumber daya manusia memerlukan pendekatan prinsip-prinsip yang komprehensif. Berkaitan dengan relasinya dengan prinsip pengelolaan, MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan prinsip sumber daya manusia sebagai asset, peraturan yang menguntungkan kedua belah pihak, dan penciptaan budaya dan nilai organisasi (Muslimat 2022).

CV. Rahmat Mitra Utama sebagai suatu perusahaan yang berorientasi keuntungan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja, kompensasi dan juga disiplin kerja. Terlihat dari masih adanya karyawan yang mangkir kerja, masih adanya karyawan yang terlambat datang, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin karyawan yang mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.



II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Siagian 2023).

Penelitian sebagai upaya memperoleh kebenaran, harus didasar pada proses berpikir ilmiah yang dituangkan dalam metode ilmiah. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti akan memaparkan, menggambarkan, dan menganalisa secara kritis dan objektif dalam pelaksanaan pembelajaran. penelitian ini digunakan sesuai dengan tujuan untuk menganalisis tentang Strategi Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Rahmat Mitra Utama.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Faktor Internal dan Faktor Eksternal

a. Kondisi internal CV. Rahmat mitra utama dinyatakan baik karena nilai dari faktor kekuatan lebih dibandingkan nilai kelemahannya.

b. Kondisi eksternal CV. Rahmat mitra utama dinyatakan baik karena nilai dari faktor peluang lebih tinggi dibandingkan nilai dari ancamannya atau bisa dibilang nilai ancamannya lebih rendah daripada nilai peluangnya.

c. Kekuatan dominan yang dimiliki rahmat mitra utama berturut-turut adalah memiliki Pedoman Peraturan Ketenagakerjaan, adanya pendidikan, pelatihan, dan workshop bagi karyawan, serta fasilitas dan peralatan kerja yang lengkap sesuai standar karyawan Urutan

kedua dan ketiga adalah pemberian penghargaan atas karyawan yang berprestasi serta kompensasi jaminan hari tua bagi karyawan pensiun dan kepesertaan jaminan sosial BPJS kesehatan dan

d. Kelemahan utama yang dihadapi CV. Rahmat mitra utama adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Kelemahan yang menempati urutan kedua masih adanya karyawan belum paham SOP Peraturan Ketenagakerjaan dan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setahun sekali. Adanya sistem rekrutmen lokal yang berdasarkan kebijakan pimpinan merupakan kelemahan ketiga.

Hasil penelitian berisi hasil analisis/implementasi sistem (jika ada lengkapi dengan tabel/foto/gambar/), pengujian hipotesis/pengujian sistem, dsb. Pembahasan penelitian berisi kesesuaian hasil penelitian dengan tujuan dan teori penelitian yang diuraikan sebelumnya. Pada bagian ini juga perlu dikemukakan perbandingan hasil penelitian dengan peneliti sebelumnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan, yaitu:

1. Bahwa CV. Rahmat mitra utama telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun strategi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Strategi rekrutmen CV. Rahmat mitra utama sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kesimpulan harus mengindikasikan

b. Penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian,

keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

- c. Pencapaian peningkatkan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, dan pelatihan.
- d. Sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara tahunan

V. SARAN

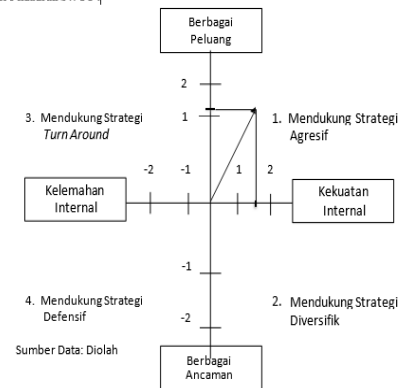
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa Rekomendasi sebagai berikut:

1. Sebaiknya sistem perekrutan karyawan CV. Rahmat mitra utama dilakukan dengan sistem perekrutan terbuka baik secara langsung ataupun secara online melalui akun web.
2. Hendaknya karyawan lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi kepentingan perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan, sebab disiplin adalah suatu kebiasaan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja.
3. Hasil dari mengikuti pendidikan, pelatihan karyawan diharapkan dapat berkontribusi besar kepada perusahaan.
4. Hendaknya sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan untuk membangun budaya kinerja serta meningkatkan performa dan bagi karyawan agar bisa memanfaatkan dan berlomba- lomba dalam memperoleh reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih memotivasi diri dalam bekerja.
2. Hasil analisis pada Matriks Posisi Kuadran SWOT, CV. Rahmat mitra utama berada pada Kuadran I. Posisi ini menunjukkan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah mendukung strategi Agresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar

pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

D. Grafik dan Tabel

Tabel 8 kuadran SWOT :



Sumber Data: Diolah

Sumber: diolah 2025

Gambar 1. posisi kuadran SWOT, dapat dilihat bahwa CV. Rahmat mitra utama berada pada posisi Kuadran I yang mendukung strategi progresif. Posisi kuadran I ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. CV. Rahmat mitra utama memiliki kekuatan yang dapat digunakan untuk memanfaatkan peluang yang ada

Strategi yang harus diterapkan pada CV. Rahmat mitra utama adalah yang mendukung kebijakan strategi peningkatan kinerja karyawan. Strategi ini didukung dengan melakukan usaha membangun karakter sumber daya manusia yang lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja guna meningkatkan kualitas pelayanan dan penjualan dalam rangka meningkatkan keuntungan. Keterangan Gambar

Tabel 1 MATRIKS SWOT

	EFAS	STRENGTH (S)	WEAKNESSES (W)
		Daftar semua kekuatan yang dimiliki	Daftar semua kelemahan yang dimiliki
IFAS		OPPORTUNITIES (O)	STRATEGI WO
		Daftar semua peluang yang dapat diidentifikasi	Atasi semua kelemahan dengan memanfaatkan semua peluang yang ada
		TREATS (T)	STRATEGI WT
		Daftar semua ancaman yang ada diidentifikasi	Tekan semua kelemahan dan cegah semua ancaman

Sumber: Analisis SWOT membedah kasus bisnis Oleh: Preeady

Ransukuti

A. Keterangan Tabel

- 1) Strategi SO, Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan untuk membuat dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.
- 2) Strategi ST, Strategi Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.
- 3) Strategi WO, Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengatasi kelemahan-kelemahan yang dimiliki.
- 4) Strategi WT, Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Tabel 7 Matriks Efas (Eksternal Factor Analysis Summary)

Faktor-Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (Opportunity)			
1. Karyawan menjadi lebih taat dan mengerti akan tanggung jawab	0.10	3	0.30
2. Kerjasama dengan perusahaan lain	0.13	4	0.52
3. Prospek jenjang karir yang bagus	0.13	4	0.52
4. Memacu berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja	0.10	3	0.30
5. Kepuasan dan loyalitas konsumen atas kualitas pelayanan	0.13	4	0.52
Sub Total Peluang	0.59	18	2.16
Ancaman (Threats)			
1. Tawaran kerja dari perusahaan pesaing	0.10	3	0.30
2. Beralihnya konsumen pada perusahaan pesaing	0.07	2	0.14
3. Meningkatnya Upah Minimum	0.10	3	0.30
4. Keterlambatan informasi kepada konsumen atas tidak tersedianya bahan pokok	0.10	3	0.30
Sub Total Ancaman	0.37	11	1.04
Total	1	29	3.20

Sumber data: Diolah (2025)

Berdasarkan Matriks EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary) pada tabel 7 CV. Rahmat mitra utama nilai peluang (opportunity) adalah nilai tertinggi dengan jumlah 2.16 dibandingkan dengan nilai ancaman (threats) sebesar 1.04, sehingga nilai yang dapat disajikan dasar kebijakan adalah nilai peluang (opportunity).

Nilai peluang menunjukkan bahwa perusahaan mampu merespon faktor eksternal dalam menghadapi peluang dan mengatasi ancaman.

Peluang utama yang dimiliki CV.rahmat mitra utama berturut-turut adalah kerjasama dengan perusahaan lain, prospek jenjang karir yang bagus, dan kepuasan dan loyalitas konsumen atas kualitas pelayanan dengan skor 0.52. Menempati urutan dengan skor 0.30 adalah karyawan menjadi lebih taat dan mengerti akan tanggung jawab dan memacu karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Ancaman utama Nilai peluang menunjukkan bahwa perusahaan mampu merespon faktor eksternal dalam menghadapi peluang dan mengatasi ancaman. Peluang utama yang dimiliki dealer motor Yamaha CV. Sinar Utama Grup berturut-turut adalah kerjasama dengan perusahaan pembiayaan konsumen (leasing), prospek jenjang karir yang bagus, dan kepuasan dan loyalitas konsumen atas kualitas pelayanan dengan skor 0.52. Menempati urutan kedua dengan skor 0.30 adalah karyawan menjadi lebih taat dan mengerti akan tanggung jawab dan memacu karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Rangkaian skor yang dihasilkan berdasarkan hasil susunan faktor-faktor internal dan eksternal menunjukkan posisi perusahaan pada kuadran SWOT yang diketahui berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$x = \text{Total Skor Kekuatan (S)} - \text{Total Skor Kelemahan}$$

$$(W) y = \text{Total Skor Peluang (O)} - \text{Total Skor Ancaman (T)}$$

Dimana:

$$x = \text{Total Skor Kekuatan (S)} - \text{Total Skor Kelemahan (W)}$$

$$= 2.07 - 0.83$$

$$= 1.24$$

$$y = \text{Total Skor Peluang (O)} - \text{Total Skor Ancaman (T)}$$

$$= 2.16 - 1.04$$

$$= 1.12$$

Hasil analisis pada Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan Matriks EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary) dipetakan pada Matriks Posisi Kuadran SWOT yang disajikan pada gambar 5.

Langkah berikutnya setelah mengumpulkan informasi yang berpengaruh terhadap perusahaan baik dari matriks IFAS dan EFAS serta posisi kuadran SWOT adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model kualitatif perumusan strategis. Model kualitatif yang digunakan adalah Matriks SWOT. Matriks SWOT menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan 4 (empat) set kemungkinan alternatif strategis, seperti yang disajikan pada tabel 8.

Tabel 9 Matriks SWOT CV.rahmat mitra utama:

Faktor Strategi Internal (IFAS)	Strengths (S)	Weaknesses (W)
	1. Memiliki SOP Peraturan Ketenagakerjaan 2. Adanya pendidikan, pelatihan 3. Pemberian penghargaan 4. Fasilitas dan peralatan kerja yang lengkap seperti komputer 5. Kepesertaan jaminan sosial BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan	1. Karyawan belum paham isi SOP peraturan ketenagakerjaan 2. Tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah 3. Adanya sistem rekrutmen lokal yang berdasarkan kebijakan pimpinan 4. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan sekali
Faktor Strategi Eksternal (EFAS)	Opportunities (O)	Threats (T)
	1. Karyawan menjadi lebih taat dan mengerti akan tanggung jawab 2. Kerjasama dengan perusahaan-perusahaan PT. Fumakilla Nomos, PT. Sinar Anugerah Niaga, PT. Sembilan Prima Sentosa, PT. Kobe Boga Utama	1. Tawaran kerja dari perusahaan pesaing 2. Beralihnya konsumen pada perusahaan pesaing 3. Meningkatnya Upah 4. Keterlambatan informasi kepada konsumen atas tidak tersedianya bahan pokok
	Strategi S – O	Strategi W – O
	1. Meningkatkan sistem pengelolaan karyawan dan mempertahankan strategi yang menjadi penunjang terlaksananya peningkatan kinerja karyawan. 2. Menambah kerjasama dengan perusahaan PT. Fumakilla Nomos, PT. Sinar Anugerah Niaga, PT. Sembilan Prima	1. Memberikan edukasi dasar terkait peraturan dan tugas, serta fungsi dalam bekerja 2. Memberikan reward kepada karyawan yang selalu disiplin, serta meningkatkan
	Strategi S – T	Strategi W – T
	1. Menjalin komunikasi yang terbuka dengan menerapkan proses penilaian yang transparan, di mana kekuatan dan kelemahan karyawan dinilai dengan jelas serta memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang telah bekerja keras, dan	1. Menghindari pindahnya tenaga berpendidikan dan berpengalaman ke perusahaan pesaing 2. Melakukan evaluasi berkala terkait strategi pengelolaan karyawan untuk mendapatkan hasil dari penerapan strategi yang dilakukan 3. Menjaga kestabilan mutu dengan
	Strategi S – T	Strategi W – T
	1. Menjalin komunikasi yang terbuka dengan menerapkan proses penilaian yang transparan, di mana kekuatan dan kelemahan karyawan dinilai dengan jelas serta memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang telah bekerja keras, dan	1. Menghindari pindahnya tenaga berpendidikan dan berpengalaman ke perusahaan pesaing 2. Melakukan evaluasi berkala terkait strategi pengelolaan karyawan untuk mendapatkan hasil dari penerapan strategi yang dilakukan 3. Menjaga kestabilan mutu dengan

dan loyalitas konsumen atas kualitas pelayanan	Sentosa, PT. Kobe Boga Utama 3. dengan harapan dapat mengoptimalkan penetrasi pasar dan mencari konsumen potensial 4. Mengatur waktu dan memberikan karyawan kesempatan mengikuti pendidikan, pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan 5. Karyawan dapat belajar dari pelatihan yang diikuti dan berkontribusi terhadap perusahaan. Pelatiba terbuka dari luar perusahaan diharapkan dapat melatih karyawan berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja 6. Menciptakan komunikasi dan kerjasama yang baik antar individu dan divisi serta saling menjagahubungan antara karyawan satu dengan lainnya	sanksi agar menimbulkan efek jera 3. Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi sistem perekrutan secara terbuka 4. Perlu dipertimbangkan perubahan penilaian kinerja karyawan tahunan menjadi penilaian kinerja karyawan bulanan 5. Mengirim tenaga Mekanik pada lembaga pendidikan dan pelatihan bersertifikasi
--	--	--

Threats (T)	Strategi S – T	Strategi W – T
1. Tawaran kerja dari perusahaan pesaing 2. Beralihnya konsumen pada perusahaan pesaing 3. Meningkatnya Upah 4. Keterlambatan informasi kepada konsumen atas tidak tersedianya bahan pokok	1. Menjalin komunikasi yang terbuka dengan menerapkan proses penilaian yang transparan, di mana kekuatan dan kelemahan karyawan dinilai dengan jelas serta memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang telah bekerja keras, dan	1. Menghindari pindahnya tenaga berpendidikan dan berpengalaman ke perusahaan pesaing 2. Melakukan evaluasi berkala terkait strategi pengelolaan karyawan untuk mendapatkan hasil dari penerapan strategi yang dilakukan 3. Menjaga kestabilan mutu dengan

	menghargai mereka dengan sebuah pengakuan 2. Pertahankan konsumen yang loyal dan jalin hubungan baik dengan konsumen baru untuk memenangkan persaingan dengan usaha sejenis 3. Mengikuti peraturan yang berlaku mengenai Upah Minimum 4. Menerapkan efisiensi biaya terhadap aktivitas operasional maupun non operasional, seperti pengeluaran untuk membayar gaji 5. Biaya perjalanan dinas Karyawan diberikan pelatihan agar dapat memberi opsi lain jika opsi sebelumnya tidak terpenuhi terhadap konsumen dan juga memperbaiki manajemen persediaan suku cadang maupun kendaraan.	pembinaan karyawan yang memadai untuk menghadapi pesaing yang lebih besar 4. Menjaga kesejahteraan karyawan sehingga semangat kerja yang dihasilkan tinggi dan sesuai dengan Upah Minimum yang diterima 5. Meningkatkan sistem pelayanan, manajerial berbasis online dan offline untuk menunjang citra dan mutu perusahaan
--	---	--

Sumber data: Diolah (2025)

Berdasarkan penyajian data pada ab sebelumnya, maka untuk mengolah data tersebut kedalam analisis SWOT dilakukan penyusunan Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan Matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*), dimana sebelumnya dilakukan pembobotan terhadap masing-masing faktor strategi perusahaan. Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) menggali dan mengidentifikasi semua kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) perusahaan,

sedangkan Matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*), menitikberatkan pada peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) dari perusahaan.

Bobot internal dan eksternal didasarkan pada perhitungan kategori penilaian terhadap setiap faktor strategis perusahaan, dari sini dilihat mana yang mempunyai pengaruh paling besar dan pengaruh terkecil untuk memberikan penilaian. Fungsi dari pembobotan dan rating adalah untuk mengetahui faktor strategis perusahaan dan dapat memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positif dapat menjadi faktor kekuatan dan peluang, sedang dampak negatif menjadi kelemahan dan ancaman.

Tahap terakhir dari informasi yang telah diperoleh berdasarkan Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan Matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*) digunakan untuk membuat diagram SWOT dan mengimplementasikan kedalam strategi perusahaan. Hasil analisis dari Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan Matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*) disajikan pada tabel xx dan tabel 6.

Manajemen strategis yaitu serangkaian dan tindakan manjerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian. Manajemen strategi menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan. Semula disebut kebijakan bisnis, manajemen strategis meliputi perencanaan dan strategi jangka panjang (Sholikhah 2021).

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang diterapkan oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia

mereka secara efektif agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia juga muncul sebagai hasil dari arah strategis yang diambil oleh manajemen organisasi. Dalam praktik manajemen saat ini, semua divisi dan departemen dalam suatu organisasi berupaya untuk mengintegrasikan metode dan praktik kerja mereka dengan strategi sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Tujuan utama dari strategi MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang terampil, berkualitas, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebenarnya karyawan biasa saja, mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk sistem absensi karyawan dapat dinilai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Husaini, Rizky Nuriyana, dan Utama Utama. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21(1).doi:10.30651/didaktis.v{Citation}21i1.6649.



Muslimat, Ade. “ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN STARTUP.”

Yuliandari, Ni Kadek, Kurnia Riesty Utami, dan I Dewa Nyoman Usadha. 2023a. “STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES (ID EXPRESS) BANYUWANGI.” *Jurnal Ilmiah Satyagraha*6(2):176–85.
doi:10.47532/jis.v6i2.845.