

ANALISIS SWOT TERHADAP PENERAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI UD. JAYA MULYA MOTOR

Shofi Aulia Amanda^{1*}, Khoirima Elzabilla², Raffli Wahana Dhiantoro³, Sentot Imam Wahjono⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya
rflwd1372@gmail.com

ABSTRACT

Human resources have an impact on an organization's efforts to achieve its goals. To achieve the desired goals, the company needs good management of its system. Therefore, a strategy is needed for this management, and one way to determine this strategy is to use SWOT analysis, which is an indication of various factors that are systematically formulated to develop a company's strategy. One company that has implemented human resource management is UD. JAYA MULYA MOTOR in Surabaya. This company, led by Mr. Usman Maulana, provides products in the scrap metal trading industry and provides car spare parts. Violations committed by several employees have become a constraint. The low level of awareness of an employee's responsibility has made the company have to dismiss and replace employees who have met the criteria for dismissal. This study is titled "The Effectiveness of Human Resource Management in Efforts to Improve Employee Performance at UD. JAYA MULYA MOTOR." The aim is to find out how the human resource management system applied by UD. JAYA MULYA MOTOR and to explain the strategy using SWOT analysis.

Keyword: Human Resources, Performance, SWOT Analysis

PENDAHULUAN

Secara umum sumber daya yang ada dalam organisasi antara lain adalah sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya lingkungan, sumber daya teknologi, dan sumber daya bahan-bahan material. Apabila akan dikelompokkan dalam sederhana, maka sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelompokkan dalam sumber daya manusia dan bukan sumber daya manusia. Dengan demikian, semua sumber daya seperti sumber daya modal, sumber daya mesin, sumber daya teknologi, dan sumber daya bahan-bahan material dan lain-lain sumber daya selain sumber daya manusia, yaitu sumber daya bukan manusia.

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan

efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumberdaya manusia yang berkualitas.

Dalam perencanaan sebagai bagian dari fungsi manajerial, maka seorang manajer dituntut mengetahui rencana-rencana apa yang akan dijalankan. Perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuan apabila perusahaan didukung dengan rencana yang matang dan layak di implementasikan. Perencanaan memungkinkan sebuah perusahaan pada saat dibutuhkan dapat terhindar dari kelangkaan SDM, dan sebaliknya pada saat kurang diperlukan perusahaan terhindar dari kelebihan sumber daya manusia. Perencanaan bagi manajer SDM dengan demikian bermakna sebagai kegiatan merencanakan program-program yang berkaitan dengan upaya untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pengelolaan SDM.

Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik. Perusahaan harus melakukan program training untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk perusahaan. Perusahaan wajib memberikan komitmen terhadap karyawannya untuk mendapatkan kesempatan mewujudkan tujuan pribadi.

Komitmen ini yang tertulis pada aturan dan prosedur dan pemilihan manajer yang baik, memperjelas visi dan misi perusahaan. Selain itu juga untuk membentuk tradisi perusahaan. Perusahaan juga wajib mendorong karyawannya untuk terus melakukan pengembangan dan mengembangkan diri sebagaimana hak seorang karyawan. Pemanfaatan sumber daya manusia haruslah berlangsung dengan baik dengan perencanaan sumberdaya yang baik pula. Dimulai dari pengaturan kembali dan penempatan SDM pada posisi yang tepat. Menempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Sehingga pemberian kontribusi karyawan dapat berlangsung maksimal.

Dalam menentukan strategi untuk menentukan sistem manajemen sumberdaya manusia salah satu teknik yang dapat digunakan yaitu analisis SWOT. Menurut Freddy Rangkuti Analisis SWOT adalah indikasi dari berbagai faktor yang secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis tersebut didasarkan dengan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), akan tetapi secara bersamaan bisa meminimalkan kelemahan (weaknesses) dan ancaman (threats).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Karena menggunakan hasil wawancara dan juga menggunakan hasil dari dokumentasi pada perusahaan *commanditaire vennootschap* UD. JAYA MULYA MOTOR, studi dokumentasi yang digunakan yaitu menggunakan arsip-arsip berupa hasil wawancara dan dokumentasi lain yang menyangkut tentang permasalahan ini. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah/menganalisis dan menyajikan jawaban dari hasil wawancara serta data berdasarkan hasil dari wawancara yang dapat memberikan gambaran jelas pada objek yang menjadi bahan penelitian. Yang kemudian dianalisis untuk dijadikan sebuah kesimpulan atas penelitian tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah/menganalisis dan menyajikan jawaban dari hasil wawancara serta data berdasarkan hasil dari wawancara yang dapat memberikan gambaran jelas pada objek yang menjadi bahan penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap upaya organisasi mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengelola sistemnya dengan baik, dan strategi diperlukan untuk pengelolaan tersebut. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menentukan strategi adalah analisis SWOT, yang melibatkan identifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat membantu merumuskan strategi perusahaan.

Studi kasus disajikan dengan UD. JAYA MULYA MOTOR sebagai contoh perusahaan yang telah menerapkan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan ini, yang bergerak dalam industri perdagangan besi tua dan menyediakan sparepart mobil, dihadapkan pada kendala pelanggaran yang dilakukan oleh sejumlah karyawan. Rendahnya tingkat kesadaran tanggung jawab karyawan mengakibatkan perlunya perusahaan untuk melakukan pemecatan dan penggantian karyawan yang tidak memenuhi kriteria.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD. JAYA MULYA MOTOR. Dengan menganalisis sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan dan menggunakan analisis SWOT, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Dalam keadaan seperti yang diuraikan di atas, UD. JAYA MULYA MOTOR merintis perjalanan perbaikan dengan menerapkan sejumlah saran strategis. Di tengah tantangan rendahnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab dan adanya pelanggaran yang menjadi hambatan, berikut adalah langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan strategi perusahaan:

Pertama, untuk mengatasi rendahnya kesadaran karyawan, perusahaan mengadopsi pendekatan pelatihan dan pengembangan. Program ini tidak hanya menekankan etika kerja, tetapi juga memusatkan perhatian pada tanggung jawab individual dan konsekuensi pelanggaran terhadap keseluruhan organisasi.

Kedua, UD. JAYA MULYA MOTOR menerapkan kebijakan etika kerja yang tegas dan konsisten. Kebijakan ini diharapkan dapat menguatkan kesadaran akan tanggung jawab karyawan, sekaligus mengurangi risiko pelanggaran di lingkungan kerja.

Melalui langkah ketiga, perusahaan melakukan audit internal secara rutin dan meningkatkan pengawasan internal. Proses ini tidak hanya transparan, tetapi juga difokuskan pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, dengan tujuan mencegah potensi pelanggaran.

Langkah keempat mencakup pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Dengan memanfaatkan analisis SWOT sebagai landasan, fokus diberikan pada aspek-aspek kunci seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan konflik.

Pemimpin perusahaan, Bapak Usman Maulana, turut berkomitmen dalam langkah kelima ini. Dukungan aktifnya diharapkan membentuk budaya perusahaan yang mendukung karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Langkah keenam mencakup penerapan sistem umpan balik dan evaluasi kinerja berkelanjutan. Dengan memahami kinerja karyawan secara mendalam, perusahaan dapat merespons dengan cepat terhadap masalah dan terus memperbaiki kelemahan.

Terakhir, melalui kerjasama yang erat dengan karyawan, UD. JAYA MULYA MOTOR berupaya membangun hubungan yang positif. Komunikasi terbuka dan transparan menjadi kunci untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan penerapan saran-saran ini, harapannya UD. JAYA MULYA MOTOR dapat melangkah menuju perbaikan manajemen sumber daya manusia, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga kami dapat menyelesaikan makalah ini. Kami juga sampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing kami yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan makalah ini. Terima kasih kami ucapkan kepada penyelenggara National Conference On Applied Business, Education and Technology Universitas Bina Bangsa yang sudah menyelenggarakan dan memberi kesempatan kepada mahasiswa. Terima kasih juga kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nisak, (Nisak, 2004) Nisak, Z. (2004). Analisis Swot Untuk Menentukan Strategi Kompetitif. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 1–8.
- Satya, V. E. (2018). Pancasila Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, X(09), 19.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.