

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
ANALISIS SWOT
(STUDY KASUS PADA KOPERASI SYARIAH BENTENG MIKRO
INDONESIA)**

Human Resource Development Strategy to Improve Employee
Performance Through Swot Analysis
(Kopsyah BMI Case Study)

Akhmad Jauhari ^{1)*}, Asep Saifudin ^{2)*} Moedigdo Sigit Prakoso ^{3)*}
^{1,2,3)*}Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,
Swadaya Institute Of and Business Communication
^{1,2,3)*} Email : akhmadjauhari@gmail.com

Article history :

Received 1 Juli 2023
Received in revised
From
20 Juli 2023

Accepted 1 Januari
2024
Vol. 31 No.1 (2024)

Keywords :
SWOT, Cooperative,
human resources

Focus And Scope :
Accounting and
Management

Abstract

This research aims to find out how the HR development strategy process is implemented to improve employee performance and what the results of SWOT analysis and HR development strategies are in improving employee performance at Kopsyah BMI. The research design used in this research is descriptive qualitative research and the analytical tool used in analyzing this research is the SWOT Matrix. The results of the analysis show that the process carried out by the company is 1) Holding a training program or training in collaboration with the BMI Institute to be able to improve the competence of employees. 2) Hold job fairs at the best schools around the branch office to find prospective employees who are competent in their fields. 3) Providing recruitment information via social media so that it can be known to many people or prospective employees. 4) Hold training programs related to the use of transaction tools and data input.

1. Introduction (Pendahuluan)

Salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan koperasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan koperasi dari kontribusi SDM yang unggul, akan memberikan kesuksesan bagi koperasi, sehingga menuntut setiap koperasi untuk terus melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas kompetensi SDM-nya. Penanganan SDM yang unggul harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Membangun kemampuan SDM, merupakan langkah awal dalam penciptaan aset SDM strategis. SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelegualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif, tidak dapat ditiru oleh koperasi lain dalam waktu cepat.

Menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian Bab I, pasal 1 menyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan

melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Berbagai kelebihan yang dimiliki oleh koperasi seperti efisiensi biaya dari peningkatan economies of scale yang memberikan manfaat ekonomi langsung berupa harga pelayanan yang lebih murah dan manfaat ekonomi tidak langsung dalam bentuk Sisa Hasil Usaha (SHU), serta manfaat lain dalam bentuk non ekonomi, jelas menjadikan koperasi sebagai sebuah bentuk badan usaha yang sangat prospektif di Indonesia. Pasal 33 UUD 1945 mengamanatkan bahwa perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi dan berpihak pada rakyat. Selaras dengan hal tersebut penekanan demokrasi ekonomi ialah dengan meningkatkan kemampuan koperasi agar lebih efisien, produktif, dan berdaya saing dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif dan peluang usaha yang seluas-luasnya.

Hal tersebut menuntut pengembangan kualitas sumberdaya manusia (SDM), mulai dari tingkat perencanaan, teknis, sampai dengan tingkat pelaksanaan di lapangan, penguasaan teknologi, dan dukungan sarana, prasarana, serta lembaga pendukung. Berbagai upaya pembangunan dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila selalu ditingkatkan dan dikembangkan dengan menitikberatkan pada pembangunan di bidang ekonomi.

Koperasi BMI sebagai salah satu Koperasi tentunya harus memfokuskan pengembangan SDM agar pengelolaan koperasi bisa menjadi lebih profesional.

Pengembangan SDM yang kompeten menjadi faktor kunci untuk kesuksesan sebuah koperasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang baik agar dapat bekerja secara efisien dan optimal dalam rangka mencapai sistem operasional yang diharapkan yaitu model BMI Syariah.

Sistem operasional simpanan, pinjaman dan pembiayaan menggunakan Model BMI Syariah, yaitu sebuah skema pelayanan dengan Lima Instrumen Pemberdayaan berupa sedekah, pinjaman, pembiayaan, simpanan dan investasi melalui pengembangan budaya menabung dan pemberdayaan Zakat, Infaq, Sedekah, Wakaf (ZISWAF). Dengan tujuan untuk kemandirian yang berkarakter dan bermartabat sesuai prinsip-prinsip syariah dalam menciptakan kemaslahatan di bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, sosial dan spiritual.

Berdasarkan hal tersebut, maka menarik untuk menganalisis secara ilmiah tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi BMI melalui Analisis SWOT. Menurut Rangkuti (2014), Analisis, Strengths, weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT) adalah salah satu alat bantu yang digunakan untuk mengembangkan strategi berdasarkan pada situasi di sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Faktor ini diklarifikasikan sebagai faktor internal dan eksternal.

KONSEP DASAR ANALISIS SWOT

Setyawan et al. (2022), SWOT adalah singkatan dari Strength, Weakness, Opportunities dan Threats (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman), sedangkan analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strength) dan peluang (opportunities) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats).

Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT. Faktor strategis adalah faktor dominan dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang memberikan pengaruh terhadap kondisi dan situasi yang ada dan memberikan keuntungan bila dilakukan tindakan positif. Menganalisis lingkungan internal (IFAS) untuk mengetahui berbagai kemungkinan kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness). Menganalisis lingkungan eksternal (EFAS) untuk mengetahui berbagai kemungkinan peluang (Opportunities) dan ancaman (Threat).

2. Research Methods (Metode Penelitian)

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci (Patlima, 2013). Subyek pada penelitian ini terdapat pada bagian strategi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Patlima, 2013). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil observasi dan dokumentasi dan kepada pihak manajemen sumber daya manusia pada Kopsyah BMI. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu dan dokumen-dokumen bagian SDM Kopsyah BMI.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan analisis SWOT. Menurut Rangkuti (2014), Analisis SWOT adalah analisa yang didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strength) dan peluang (opportunity), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats). Analisis SWOT ini akan dilakukan pada strategi pengembangan sumber daya manusia pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia.

3. Discussion Results (Hasil Diskusi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh Kopsyah BMI dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, menggunakan beberapa kebijakan yang disesuaikan dengan pertimbangan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya, sebagai berikut:

a) Mengadakan pelatihan khusus untuk karyawan.

Pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu agenda yang dilakukan oleh Kopsyah BMI kepada seluruh jajaran karyawan mulai dari staf umum (office boy) hingga level top manajemen (manajer pusat). Pelatihan ini selalu diadakan setiap setahun sekali sehingga akan memberikan ilmu baru atau pemahaman yang baru bagi pengelola Kopsyah BMI. Apalagi saat ini dinamika Koperasi sangatlah dinamis mengikuti perkembangan zaman sehingga perlu memberikan pelatihan agar karyawan tetap paham produk knowledge Kopsyah BMI. Apalagi Kopsyah BMI merupakan salah satu koperasi primer yang bergerak di simpan pinjam dan termasuk ke dalam Koperasi BMI Grup sebagai koperasi Sekunder. Tentunya ada koperasi primer lainnya seperti Koperasi Konsumen BMI dan Koperasi Jasa BMI sehingga membuat karyawan membutuhkan pelatihan agar mampu bersinergi dengan koperasi primer lainnya dalam kesatuan BMI Grup.

b) Memberikan bonus, insentif dan kompensasi kepada karyawan. Bonus, insentif, dan kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada setiap jenjang yang terlibat dalam pengelolaan Kopsyah BMI. Ini diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Biasanya diberikan setahun sekali untuk bonus dan insentif. Berbeda dengan kompensasi yang diberikan setiap bulan untuk karyawan yang bekerja di luar daerah sehingga memberikan tambahan modal bagi mereka yang bekerja jauh dari keluarga dan tempat tinggal. Kompensasi yang diberikan berupa uang tambahan untuk sewa rumah dan tunjangan sebagaimana wilayah bekerja. Harapannya dengan adanya hal tersebut meningkatkan minat dan dorongan karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya dalam bekerja.

2) Analisis SWOT Pengembangan SDM Kopsyah BMI

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diperoleh beberapa indikator untuk menentukan strategi-strategi berdasarkan faktor eksternal dan internal, data-data yang didapat kemudian dianalisis serta dirumuskan menjadi faktor-faktor SWOT dan dikelompokkan kedalam matriks SWOT.

Berikut rincian analisis faktor eksternal dan internal Kopsyah BMI yang meliputi Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats, yaitu: Berikut merupakan Faktor IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

a. Kekuatan (Strengths)

1. Memiliki program pelatihan atau training untuk para karyawan di setiap level manajemen.
2. Mayoritas karyawan memiliki umur yang masih muda sehingga mudah untuk beradaptasi dalam setiap kondisi.
3. Lokasi kantor cabang yang cukup strategis sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan prima kepada anggota di setiap kecamatan.
4. Gaji yang diterima oleh karyawan termasuk yang tertinggi di lembaga keuangan berbadan hukum Koperasi.
5. Perekrutan calon karyawan yang bagus dan adil.

b. Kelemahan (Weakness)

1. Karyawan masih kurang cakap dalam hal komunikasi untuk mengembangkan produk.
2. Banyaknya produk baru yang harus disosialisasikan.

Berikut merupakan Faktor EFAS (External Factor Analysis Summary) a. Peluang (Opportunity)

1. Kopsyah BMI termasuk salah satu koperasi besar sehingga memiliki hubungan baik antar karyawan.
2. Adanya setiap tahunnya lulusan sekolah yang merupakan anak anggota dapat dijadikan sebuah peluang untuk menambah karyawan.
3. Karyawan muda memiliki jenjang karir yang masih panjang dan masih bisa diberikan banyak pengetahuan baru.
4. Pihak SDM Kopsyah BMI bisa meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan.

b. Ancaman (Threats)

1. Mulai banyak Lembaga keuangan sehingga membuat banyak karyawan yang tergoda.
2. Masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindak kecurangan.

3) Strategi Pengembangan SDM pada Kopsyah BMI

Setelah dilakukan analisis dengan analisis SWOT di atas, selanjutnya dilakukan penilaian situasi untuk menghasilkan jumlah kemungkinan strategi alternatif dengan menggunakan TOWS Matrix (TOWS adalah cara lain untuk mengatakan SWOT) yang menggambarkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan tertentu dapat disesuaikan dengan perusahaan bahwa kekuatan dan kelemahan internal menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis. Strategi ini meliputi: a) Strategi SO dihasilkan dengan memikirkan cara di mana sebuah perusahaan koperasi atau unit bisnis dapat menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. b) Strategi ST mempertimbangkan perusahaan atau unit kekuatan sebagai cara untuk menghindari ancaman. c) Strategi WO berusaha untuk mengambil keuntungan dari peluang dengan mengatasi kelemahan. d)

Strategi WT pada dasarnya defensif dan terutama bertindak untuk meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Strategi yang digunakan oleh Kopsyah BMI dalam mengembangkan sumber daya manusia dapat diuraikan ke dalam aspek SWOT(Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats) yang dihadapi. Berikut ini uraian dari aspek SWOT yang dihadapi oleh Kopsyah BMI:

Tabel :
SWOT ANALYSIS

SWOT ANALYSIS	STRENG	Weakness
Opportunity	<p>S.O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan program pelatihan atau training melalui kerja sama dengan BMI Institute agar mampu meningkatkan kompetensi para karyawan. • Mengadakan jobfair di sekolah-sekolah terbaik untuk mendapatkan calon karyawan yang kompeten dibidangnya. • Memberikan informasi recruitment melalui media sosial sehingga dapat diketahui banyak orang atau calon karyawan. • Mengadakan program pelatihan atau training terkait penggunaan alat transaksi dan penginputan data. 	<p>W.O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan briefing atau koordinasi sebelum produk dipromosikan, sehingga para karyawan yang masih baru atau muda bisa memahami produk knowledge dengan baik. • Melakukan promosi jabatan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang lain akan diberikan reward berupa kenaikan jabatan.
Threats	<p>S.T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan program pelatihan atau training kepada para karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan koperasi. • Menambahkan fasilitas agar orang-orang tertarik untuk menjadi karyawan koperasi. • Mengadakan recruitment di sekolah sekolah sekitar kantor cabang agar memperoleh karyawan-karyawan yang masih muda sehingga masih sangat produktif dan memiliki semangat belajar serta bekerja yang sangat tinggi. • Menambah fasilitas berupa pinjaman kepada karyawan sehingga dapat membeli barang sesuai dengan kebutuhan karyawan. 	<p>W.T</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menambah anggaran koperasi agar dapat menambahkan karyawan baru, sehingga dapat memperoleh karyawan baru yang memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan koperasi. • Mengadakan pelatihan karyawan terkait komunikasi dan kedisiplinan sehingga karyawan bisa semakin teliti dalam mempromosikan produk. • Dengan meningkatkan fasilitas, penghargaan serta memberikan promosi jabatan agar mampu meningkatkan motivasi kerja pada para karyawan. • Melakukan koordinasi dan komunikasi terkait pinjaman dana dari koperasi untuk para karyawan agar tercukupi kebutuhannya.

4. Conclusion (Kesimpulan)

Kesimpulan

Metode SWOT yang digunakan mengidentifikasi faktor-faktor berupa kelemahan, kekuatan, ancaman, dan peluang yang dimiliki Kopsyah BMI khususnya terkait SDM perusahaan sehingga dapat merumuskan berbagai strategi dalam pengembangan SDM yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan.

Berdasarkan analisa, diperoleh hasil berupa berbagai strategi Kopsyah BMI, yaitu:

1. Mengadakan program pelatihan atau training melalui kerja sama dengan BMI Institute agar mampu meningkatkan kompetensi para
2. karyawan. Mengadakan jobfair di sekolah-sekolah terbaik di sekitar kantor cabang untuk mendapatkan calon karyawan yang kompeten dibidangnya.
3. Memberikan informasi recruitment melalui media sosial sehingga dapat diketahui banyak orang atau calon karyawan.
4. Mengadakan program pelatihan atau training terkait penggunaan alat transaksi dan input data.

Saran

Perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai Analisis SWOT menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP) agar strategi yang dirumuskan menjadi lebih tepat sasaran.

5. Reference List (Daftar Referensi)

Patlima H. 2013. Metode Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Rangkuti F. 2014. Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia.

Setyawan B., Fatmawati W., Masidah E. 2022. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis SWOT dan AHP. Jurnal Teknik Industri. Vol (1): 1-13.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian