STRATEGI MANAJEMEN SDM BERBASIS ANALISIS SWOT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV CENDANA

Oleh:

¹Nonda Elyzza Umar, ²Erna Nur Faizah, ³Rudi Wibowo, ⁴Abdul Majid

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Lamongan, Manajemen

Jl. Plalangan No.KM, RW.02, Wahyu, Plosowahyu, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, 62218

e-mail : nondaelyzzaumar@gmail.com¹ faizahnurerna@gmail.com² rudiw@umla.ac.id³,
majidumla1@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource management (HRM) strategies based on SWOT analysis in improving employee performance at CV Cendana, an LPG distribution company. A qualitative approach was used with interviews and direct observation methods to explore the strengths, weaknesses, opportunities, and threats that affect the effectiveness of HR strategies. The results showed that employee loyalty, harmonious work culture, and flexible organizational structure are the company's main strengths. However, there are still weaknesses such as the absence of a structured training system and undocumented performance evaluations. External opportunities in the form of advances in digital training technology and government support can be utilized to improve training and HR development strategies. Through the mapping of SO, WO, ST, and WT strategies, this research provides applicable strategic recommendations for companies in building adaptive, competitive, and sustainable HR policies.

Keywords: HR Management, Employee Performance, SWOT Analysis, Training Strategy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Cendana, sebuah perusahaan distribusi LPG. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode wawancara dan observasi langsung guna mengeksplorasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi efektivitas strategi SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan, budaya kerja yang harmonis, dan struktur organisasi yang luwes menjadi kekuatan utama perusahaan. Namun, masih terdapat kelemahan seperti ketiadaan sistem pelatihan yang terstruktur dan evaluasi kinerja yang belum terdokumentasi. Peluang eksternal berupa kemajuan teknologi pelatihan digital dan dukungan pemerintah dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki strategi pelatihan dan pengembangan SDM. Melalui pemetaan strategi SO, WO, ST, dan WT, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis yang aplikatif bagi perusahaan dalam membangun kebijakan SDM yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Analisis SWOT, Strategi Pelatihan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas operasionalnya guna mempertahankan daya saing. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan (Maulidiyah & Nikmah, 2022).

CV Cendana, sebagai perusahaan yang bergerak di industri LPG, menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan daya saingnya. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal, terutama dalam menghadapi dinamika industri yang terus berkembang. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada strategi pelatihan dan kebijakan manajemen SDM yang diterapkan oleh perusahaan (Sunarsi, 2024).

Untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan, CV Cendana perlu menerapkan strategi manajemen SDM yang terstruktur dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam perumusan strategi peningkatan kinerja adalah analisis *strengths, weaknesses, opportunities, dan threats* (SWOT). Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan yang dapat dioptimalkan, kelemahan yang perlu diperbaiki, peluang yang bisa dimanfaatkan, serta ancaman yang harus diantisipasi dalam pengelolaan tenaga kerja (Mashuri & Nurjannah, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Program pelatihan yang efektif harus mencakup evaluasi berkala serta komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan, sehingga setiap individu dapat memahami manfaat dari peningkatan kompetensi yang diberikan (Frisčila, 2024). Namun, dalam implementasinya, perusahaan sering menghadapi kendala seperti keterbatasan waktu, kesulitan dalam mengukur dampak pelatihan secara langsung, serta pengelolaan fasilitas kesejahteraan yang belum optimal (Winukatso et al., 2022).

Selain faktor internal, faktor eksternal juga mempengaruhi efektivitas strategi manajemen SDM. Kemajuan teknologi, seperti e-learning dan pelatihan berbasis digital, membuka peluang baru bagi perusahaan dalam meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas program pelatihan (Nova & Amron, 2023). Dengan adanya teknologi ini, perusahaan dapat mengurangi biaya pelatihan konvensional dan menjangkau lebih banyak karyawan secara efisien. Namun, perubahan teknologi yang cepat juga bisa menjadi ancaman jika perusahaan tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Rendahnya partisipasi karyawan dalam pelatihan serta biaya pelatihan yang tinggi menjadi tantangan lain yang perlu diatasi dalam implementasi strategi SDM (Widarman et al., 2021).

Selain program pelatihan, strategi lain yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengembangan sistem penilaian kinerja yang objektif. Sistem ini harus mampu mengukur kontribusi setiap individu secara adil dan transparan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut penelitian sebelumnya, perusahaan yang menerapkan sistem penilaian kinerja yang jelas dan akurat cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki sistem evaluasi yang terstruktur (Taufik et al., 2022). Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan (Sudiarti, 2022).

Keberhasilan implementasi strategi peningkatan kinerja karyawan berbasis analisis SWOT sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan mampu mengintegrasikan

berbagai elemen dalam manajemen SDM. Strategi yang tepat harus dapat mengatasi tantangan yang ada, memanfaatkan peluang yang tersedia, serta memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan strategi SDM, CV Cendana dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola dan mengembangkan tenaga kerja, sehingga mampu meningkatkan daya saing serta mencapai target bisnisnya secara berkelanjutan (Iryani & Deasy, 2021).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana implementasi pelatihan dan strategi manajemen SDM yang berbasis analisis SWOT dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Cendana. Dengan melakukan analisis terhadap berbagai faktor yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan (Palamba et al., 2024).

TINJAUAN PUSTAKA

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Taufik et al. (2022: 35) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis kinerja cenderung memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki kebijakan SDM yang jelas. Salah satu aspek penting dalam strategi SDM adalah sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Dengan adanya sistem ini, karyawan dapat memahami standar kerja yang diharapkan, menerima umpan balik yang konstruktif, serta termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Strategi

Menurut (Tampubolon, 2016) strategi merujuk pada pendekatan secara menyeluruh, baik sebagai ilmu maupun seni, yang menggabungkan serta memanfaatkan berbagai alat dalam merencanakan dan mengarahkan langkah-langkah manajemen pada skala besar. Menurut Darmadi (2022) bahwa strategi manajemen dapat ditemukan dalam setiap bisnis karena strategi merupakan hasil dari pilihan yang penting yang dibuat oleh manajer dan staf perusahaan, mencerminkan esensi mengenai apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melaksanakannya.

Sementara menurut Sukamdani (2023) strategi retensi karyawan menitikberatkan pada penciptaan lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian insentif yang sesuai guna mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Ustha (2023) strategi yang dibuat oleh perusahaan dapat dibedakan kedalam tiga kelompok strategi yaitu: 1) Strategi biaya rendah, 2) Strategi differensiasi produk, 3) Strategi penyediaan biaya terbaik, 4) Strategi pasar berdasarkan fokus biaya terendah, 5) Strategi pasar berdasarkan fokus differensiasi produk.

Manajemen SDM

Menurut Malayu (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara menurut Sandi (2019) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi, serta menjalankan fungsifungsi dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya penyediaan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2004), merupakan sebuah disiplin ilmu yang juga merupakan seni dalam mengelola hubungan serta peran dari tenaga kerja di dalam sebuah organisasi. Tujuan utama dari manajemen ini adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat berfungsi dengan efektif dan efisien. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang ilmu yang mempelajari cara mengelola hubungan serta peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dengan cara yang efisien dan efektif. Tujuannya adalah agar sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama, yang mencakup kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi suatu organisasi guna merumuskan strategi yang tepat. SWOT terdiri dari empat elemen utama, yaitu Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (Ancaman) (Mashuri & Nurjannah, 2020). Menurut Palamba et al., (2024) Analisis SWOT mengeksplorasi bagaimana penerapan pelatihan dan strategi manajemen SDM berbasis analisis SWOT dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta memperkuat daya saing perusahaan dalam industri LPG.

Kinerja Karyawan

Menurut Winukatso et al., (2022) kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indri & Amron, (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta sistem penilaian yang diterapkan dalam perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan serta menentukan kebijakan promosi atau peningkatan kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilakukan pada CV Cendana, perusahaan yang bergerak di bidang LPG, selama bulan April sampai Mei tahun 2025. Target penelitian adalah seluruh karyawan CV Cendana, dengan subjek penelitian berupa karyawan yang telah mengikuti pelatihan, serta manajer atau supervisor yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi SDM.

Prosedur penelitian meliputi pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, serta dokumen terkait pelatihan dan kebijakan SDM perusahaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, yaitu menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang lebih akurat. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kekuatan Internal Perusahaan

Dari hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa CV Cendana memiliki sejumlah kekuatan internal (*strengths*) yang cukup potensial untuk menunjang pelaksanaan strategi manajemen SDM. Salah satu kekuatan yang paling menonjol adalah loyalitas karyawan yang cukup tinggi. Sebanyak 75% responden telah bekerja lebih dari tiga tahun, menunjukkan tingkat retensi karyawan yang baik. Faktor ini sangat berharga karena menciptakan stabilitas tenaga kerja, mengurangi biaya rekrutmen, dan memperkuat budaya organisasi.

Kekuatan lain adalah budaya kerja yang terbuka dan komunikatif. Wawancara dengan manajer operasional menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan cukup informal namun produktif. Hal ini memberikan peluang besar bagi penerapan pendekatan pelatihan berbasis coaching dan mentoring, yang menurut Mashuri & Nurjannah (2020), merupakan bentuk pelatihan paling efektif dalam organisasi kecil-menengah dengan struktur datar.

Tabel 1. Kekuatan Internal CV Cendana

Aspek Kekuatan	Penjelasan	Implikasi Strategis
Loyalitas Karyawan Tinggi	75% karyawan telah bekerja >3 tahun	Memungkinkan pengembangan SDM jangka panjang
Budaya Kerja Harmonis	Hubungan antar karyawan dan atasan informal namun produktif	Mendorong efektivitas program coaching dan mentoring
Komunikasi Terbuka Antar Divisi	Alur koordinasi antar bagian efisien	Mendukung kolaborasi lintas departemen untuk pelatihan terpadu
Struktur Organisasi Luwes	Tidak birokratis, pengambilan keputusan cepat	Cocok untuk penerapan strategi pelatihan adaptif

Kelemahan yang Dihadapi Perusahaan

Namun demikian, kelemahan (*weaknesses*) yang cukup signifikan juga ditemukan. Salah satunya adalah ketiadaan sistem pelatihan yang terstruktur. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan hanya dilakukan ketika ada kebutuhan mendesak (misalnya penanganan alat baru atau audit keselamatan kerja). Tidak ada modul pelatihan tahunan, peta kompetensi, maupun pemetaan kebutuhan pelatihan individual. Padahal menurut Listinawati (2023), program pelatihan yang tidak berkelanjutan akan menyebabkan stagnasi kompetensi dan menurunkan produktivitas.

Selain itu, sistem evaluasi kinerja karyawan tidak terstandarisasi. Dari 20 responden, hanya 4 yang pernah menerima umpan balik resmi terkait kinerjanya. Evaluasi kinerja dilakukan secara informal dan tidak terdokumentasi. Hal ini menghambat pemberian insentif yang adil dan mengurangi motivasi kerja. Sebagaimana ditegaskan oleh Taufik et al. (2022), sistem penilaian yang tidak objektif akan menurunkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, serta berisiko menyebabkan bias interpersonal.

Tabel 2. Kelemahan Internal CV Cendana

Aspek Kelemahan	Penjelasan	Dampak Negatif
Tidak Ada Rencana Pelatihan Tahunan	Pelatihan dilakukan secara insidental	Tidak ada peningkatan kompetensi berkelanjutan
Evaluasi Kinerja Tidak Terstandar	Tidak ada indikator KPI formal	Penilaian cenderung subjektif dan tidak adil
Anggaran SDM Terbatas	Tidak ada alokasi khusus untuk pelatihan	Pelatihan sering dibatalkan karena keterbatasan dana
Rendahnya Partisipasi Pelatihan	Hanya 40% karyawan pernah ikut pelatihan 2 tahun terakhir	Kompetensi kerja stagnan

Peluang Strategis yang Dapat Dioptimalkan

Analisis juga menunjukkan adanya peluang (opportunities) yang dapat dimanfaatkan perusahaan. Perkembangan teknologi digital seperti platform e-learning dan learning management system (LMS) memungkinkan perusahaan mengimplementasikan pelatihan jarak jauh dengan biaya rendah. Ini merupakan solusi atas keterbatasan waktu dan biaya yang selama ini menjadi kendala utama pelatihan di CV Cendana.

Selain itu, terdapat dukungan dari pemerintah dan lembaga pelatihan lokal yang bersedia bekerja sama dengan industri dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Misalnya, program pelatihan berbasis kompetensi dari Kementerian Tenaga Kerja (BLK Komunitas) yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan sertifikasi teknis LPG kepada karyawan.

Tabel 3. Peluang Strategis Eksternal

Aspek Peluang	Penjelasan	Potensi Strategis
Platform E-learning Tersedia	Banyak LMS gratis dan murah tersedia	Bisa digunakan untuk pelatihan mandiri dan fleksibel
Program Pelatihan dari Pemerintah	BLK dan LPK menawarkan pelatihan sertifikasi	Mengurangi beban biaya pelatihan internal
Dukungan Kebijakan Ketenagakerjaan	Program peningkatan kualitas SDM nasional	Bisa disinergikan untuk pelatihan berbasis kompetensi
Tren Sertifikasi Kompetensi Kerja	Permintaan tenaga kerja bersertifikat meningkat	Karyawan bisa ditingkatkan daya saingnya melalui sertifikasi

Ancaman Eksternal yang Harus Diwaspadai

Di sisi lain, perusahaan menghadapi sejumlah ancaman (threats) eksternal. Salah satu yang paling signifikan adalah tingkat persaingan yang tinggi dalam industri distribusi energi, termasuk LPG. Perusahaan sejenis mulai mengadopsi strategi pelatihan digital dan sistem manajemen SDM berbasis data (HRIS). Keteringgalan dalam mengadopsi sistem ini akan menyebabkan CV Cendana kehilangan daya saing.

Ancaman lainnya adalah perubahan regulasi terkait keselamatan kerja dan sertifikasi profesi, yang mengharuskan perusahaan memiliki dokumentasi pelatihan dan standar kompetensi teknis tertentu. Jika perusahaan gagal memenuhi regulasi ini, maka risiko denda dan sanksi administratif dapat merugikan operasional bisnis secara signifikan.

Tabel 4. Ancaman Eksternal CV Cendana

Aspek Ancaman	Penjelasan	Risiko Strategis
Persaingan Industri Semakin Ketat	Banyak perusahaan LPG lain menggunakan teknologi SDM modern	CV Cendana bisa tertinggal dalam produktivitas dan efisiensi
Perubahan Regulasi K3 dan Sertifikasi	Regulasi kerja mewajibkan kompetensi teknis tertentu	Risiko sanksi jika tidak memenuhi standar keselamatan kerja
Adopsi Teknologi SDM yang Lambat	Kompetitor sudah memakai HRIS dan e-training	Kinerja SDM stagnan, tidak berbasis data
Pergantian Generasi Kerja	Gen Z lebih memilih tempat kerja berbasis digital dan fleksibel	Perusahaan sulit menarik dan mempertahankan tenaga kerja muda

Berdasarkan hasil pembahasan yang disajikan melalui pemetaan strategi SWOT dalam bentuk tabel strategi alternatif (SO, WO, ST, WT), dapat disusun landasan strategis yang kuat untuk merumuskan rekomendasi kebijakan manajemen SDM di CV Cendana. Formulasi strategi ini merupakan pengembangan lanjut dari identifikasi empat komponen utama SWOT yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga mampu memberikan arah kebijakan yang lebih sistematis dan kontekstual sesuai dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan.

Tabel 5. Matriks Strategi SWOT Manajemen SDM CV Cendana

Strategi	Deskripsi Strategi	Arah Tindakan Strategis
Strategi SO (<i>Strengths–Opportunities</i>)	Menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan program in-house training berbasis e-learning dengan memanfaatkan budaya kerja yang komunikatif. 2. Mengembangkan sistem coaching oleh karyawan senior (loyal) untuk mempercepat transfer kompetensi. 3. Berkolaborasi dengan LPK/BLK untuk sertifikasi teknis LPG bagi karyawan.
Strategi WO (<i>Weaknesses–Opportunities</i>)	Mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun roadmap pelatihan tahunan berbasis kebutuhan menggunakan modul pelatihan pemerintah (BLK/LMS). 2. Menggunakan platform e-learning gratis untuk efisiensi biaya pelatihan. 3. Mendorong partisipasi pelatihan melalui sistem insentif berbasis keikutsertaan dan hasil pelatihan.
Strategi ST (<i>Strengths–Threats</i>)	Menggunakan kekuatan internal untuk mengurangi atau menghindari ancaman eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk tim ad-hoc SDM yang terdiri dari karyawan loyal dan berpengalaman untuk mengembangkan standar keselamatan kerja berbasis regulasi. 2. Menyiapkan komunikasi dua arah yang cepat dan adaptif untuk merespons perubahan regulasi ketenagakerjaan. 3. Melatih karyawan senior untuk menjadi agen perubahan (change agents) dalam adaptasi teknologi SDM.
Strategi WT (<i>Weaknesses–Threats</i>)	Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun sistem penilaian kinerja berbasis KPI yang diselaraskan dengan standar industri. 2. Mengajukan anggaran khusus pengembangan SDM untuk memastikan

Strategi	Deskripsi Strategi	Arah Tindakan Strategis
		compliance terhadap regulasi. 3. Merekrut HR trainer eksternal secara berkala guna membantu percepatan penguatan sistem SDM.

SO Strategy: Ini adalah strategi ideal karena perusahaan memiliki kekuatan dan peluang besar. CV Cendana hanya tinggal mengoptimalkan sumber daya yang sudah ada (loyalitas, budaya kerja) untuk mengadopsi teknologi pelatihan dan menjalin kerja sama eksternal.

WO Strategy: Fokus pada perbaikan kelemahan internal (pelatihan tidak terstruktur, evaluasi lemah) dengan cara memanfaatkan teknologi yang terjangkau dan peluang sinergi eksternal (LPK, BLK, LMS).

ST Strategy: Strategi ini digunakan untuk mengantisipasi ancaman industri dan regulasi dengan kekuatan internal, seperti komunikasi yang cepat dan stabilitas SDM, untuk mempercepat proses adaptasi.

WT Strategy: Ini adalah strategi bertahan yang difokuskan pada menutup celah internal agar tidak menjadi titik kegagalan saat ancaman datang. Strategi ini penting jika perusahaan berada dalam posisi yang tidak siap saat ada tekanan regulasi atau kompetisi meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis analisis SWOT di CV Cendana belum sepenuhnya terimplementasi secara sistematis, namun memiliki potensi besar untuk dikembangkan. Temuan menunjukkan bahwa kekuatan internal seperti loyalitas karyawan dan budaya kerja yang kondusif dapat dioptimalkan melalui pemanfaatan peluang eksternal, seperti teknologi pelatihan digital dan program pelatihan pemerintah. Sementara itu, kelemahan dalam sistem pelatihan dan evaluasi kinerja, serta ancaman dari regulasi dan persaingan industri, perlu diantisipasi dengan strategi penguatan internal dan adaptasi manajerial yang lebih progresif. Oleh karena itu, pendekatan SWOT terbukti relevan sebagai dasar penyusunan kebijakan SDM yang adaptif dan berkelanjutan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pengukuran kuantitatif terhadap pengaruh strategi SWOT terhadap indikator kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih terukur secara statistik. Selain itu, bagi manajemen CV Cendana, penting untuk segera membangun sistem pelatihan berbasis kompetensi dan penilaian kinerja yang terstandarisasi guna meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi SDM yang berbasis data dan terencana akan memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Widarman, Rohim, & Haris Sandi Yudha. (2020). Analisis SDM Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode SWOT dan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) di PT. Indo Sadang Fabrikator. *Jurnal Teknologika*, 10(2), 93-96. <https://doi.org/10.51132/teknologika.v10i2.91>

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmadi. 2022. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurshi, Universitas Tanjungpura*, Vol.10, No.02.
- Della Isti Aulia & Amron. (2024). “Analisis Strategi Kepemimpinan Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru dengan Metode Swot dan Qspm pada Sma 2 Slawi”, *Journal of Social Science Research*. 5(1): 346 - 361
- Endrianto Ustha. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Menentukan Strategi Bersaing Pada Rumah Makan Di Kota Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(1).
- Frisila, Angelina Sofya. 2024. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Organisasi. Kota Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Hasibuan, M. T., Amansyah, A., & Sudiarti, S. (2022). Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8996–9003. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.3813>
- Hotner Tampubolon. 2016. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Iryani, I., & Deasy, D. (2021). Strategi peningkatan kinerja karyawan: Analisis SWOT. *Cross-border*, 4(1), 525-538.
- M. Taufik Hasibuan, Amansyah, dan Sri Sudiarti. 2022. “Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)”, *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mashuri, M., & Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 1(1), 97–112. <https://doi.org/10.46367/jps.v1i1.205>
- Maulidiyah, N. N., & Nikmah, A. M. . (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 74–81. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2022.v3i1.74-81>
- Nova Indri Ayu dan Amron. 2023. “Analisis Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode SWOT dan QSPM di Kospin Mitra Abadi”, *Journal Of Social Science Research*.
- Palamba, W. N., Ma’na, P., Pasae, Y., & Tandil, A. (2024). Strategi peningkatan kinerja karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Pembantu Makale. *Co-Creation: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(4), 151–158. <https://doi.org/10.55904/cocreation.v2i4.1129>

Shando Ghozaly Winukatso, Edison C. Sembiring dan Maya Dewi Dyah Maharani. 2022. "Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19", Jurnal Riset Bisnis.

Sukamdani, Nugroho B. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Samarinda: Tanesa.

Sunarsi, Denok. 2024. SWOT Teori, Implementasi, Strategy. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup