

Turnitin LXLC

Alan Dwi Nurcahyo_2212010225

 MN3

 Isis

 Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3604037794

Submission Date

Jun 30, 2026, 11:52 AM GMT+7

Download Date

Jun 30, 2026, 12:02 PM GMT+7

File Name

SKRIPSI_ALAN_BAB_1-5_ALAN.docx

File Size

286.8 KB

69 Pages

13,984 Words

92,756 Characters

27% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 23%  Internet sources
- 19%  Publications
- 13%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 23% Internet sources
- 19% Publications
- 13% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.ub.ac.id	3%
2	Internet	thesis.binus.ac.id	2%
3	Internet	eprints.poltektegal.ac.id	<1%
4	Internet	123dok.com	<1%
5	Internet	repository.unissula.ac.id	<1%
6	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
7	Student papers	Universitas Islam Riau	<1%
8	Internet	repository.ipb.ac.id	<1%
9	Student papers	IAIN Purwokerto	<1%
10	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta	<1%
11	Internet	eprints.unm.ac.id	<1%

12	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
13	Internet	repository.upi.edu	<1%
14	Publication	Marice Pien Legi. "Analisis Strategi Pemasaran Dalam Upaya Peningkatan Daya S...	<1%
15	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
16	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
17	Internet	docplayer.info	<1%
18	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	<1%
19	Internet	tambahpinter.com	<1%
20	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
21	Publication	Aulia Nita Putri, Harfandi Harfandi. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manu...	<1%
22	Publication	Natasya Faradila, Rika Widianita. "Analisis Strategi Pengembangan Usaha Kerupu...	<1%
23	Student papers	Politeknik Pariwisata NHI Bandung	<1%
24	Internet	journal.umg.ac.id	<1%
25	Internet	repository.metrouniv.ac.id	<1%

26	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
27	Internet	www.coursehero.com	<1%
28	Student papers	Universitas Islam Indonesia	<1%
29	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
30	Internet	text-id.123dok.com	<1%
31	Student papers	UIN KH. Achmad Siddiq Jember	<1%
32	Internet	e-theses.iaincurup.ac.id	<1%
33	Internet	es.scribd.com	<1%
34	Internet	lib.ibs.ac.id	<1%
35	Internet	jurnal.fkip-uwgm.ac.id	<1%
36	Internet	jurnal.utb.ac.id	<1%
37	Internet	repository.iainbengkulu.ac.id	<1%
38	Internet	scripta.ubb.ac.id	<1%
39	Student papers	Universitas Kristen Satya Wacana	<1%

40	Internet	pt.scribd.com	<1%
41	Student papers	Lambung Mangkurat University	<1%
42	Internet	ojs.uniska-bjm.ac.id	<1%
43	Internet	www.scribd.com	<1%
44	Internet	urj.uin-malang.ac.id	<1%
45	Publication	Jinny Fitria Nur Kumala, Mohammad Suyanto. "Analisis SWOT Guna Pengembang...	<1%
46	Publication	Retno Suwiyanti, Sulastris Sulastris, S. Tiwi Anggraeni. "Penentuan Strategi Penge...	<1%
47	Student papers	Universitas Sangga Buana YPKP	<1%
48	Internet	edoc.pub	<1%
49	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
50	Internet	repository.unigal.ac.id:8080	<1%
51	Internet	digital-uni-job.github.io	<1%
52	Internet	ejournal.arimbi.or.id	<1%
53	Internet	eprints.universitaspurabangsa.ac.id	<1%

54	Internet	id.123dok.com	<1%
55	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
56	Internet	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%
57	Publication	Andi Taufan. "SWOT Analysis of Purse Seine Fishery Business", Jurnal Manajemen ...	<1%
58	Publication	Ayuningtyas Nurhayati Lukito, Windriani Ulfa Subekti, Wita Puspita Sari, Rahma ...	<1%
59	Student papers	Konsorsium PTS Batch 5	<1%
60	Publication	Muhamad Zakir Mokoginta, Muharto Muharto, Aisya Mutiarasari. "Strategi Meni...	<1%
61	Publication	Okka Adittio, Putra Yuliansyah, Muhammad Rizki, Deny Kurniawan, Faldo Alpedr...	<1%
62	Publication	Primadi Candra Susanto, Ari Sulistyowati, Sugeng Suroso, Sumarno M. "ANALISIS ...	<1%
63	Student papers	School of Business and Management ITB	<1%
64	Publication	Shinta Delina, Zulhelmi Zulhelmi, Jon Kenedi, Sandradewi Sandradewi. "Strategi P...	<1%
65	Student papers	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	<1%
66	Student papers	Udayana University	<1%
67	Student papers	Universitas Djuanda	<1%

68	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
69	Internet	sisformik.atim.ac.id	<1%
70	Student papers	Garden Grove Unified School District	<1%
71	Student papers	Universitas Pertahanan RI	<1%
72	Internet	etd.uinsyahada.ac.id	<1%
73	Student papers	Abdullah Gul University	<1%
74	Publication	Afernius Hia, Mahyudin Situmeang, Winanda Marito. "Pengaruh Kompetensi Peg...	<1%
75	Publication	Halimah Helmi, Sri Ramadhani, Nurwani Nurwani. "Optimalisasi strategi pemasa...	<1%
76	Internet	artikelpendidikan.id	<1%
77	Internet	eprints.instiperjogja.ac.id	<1%
78	Internet	repository.poltekpar-nhi.ac.id	<1%
79	Internet	www.repository.stiegici.ac.id	<1%
80	Student papers	Ajou University Graduate School	<1%
81	Publication	Anis tilawatul Isnaini, Desi Frida Nurbaeti, Heru Al Alif, Zalva Zahira, Revita Yunia...	<1%

82	Student papers	Anna University, Chennai	<1%
83	Student papers	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1%
84	Publication	Muhammad Ivan. "Investasi PAUD dalam Mengurangi Angka Kejahatan di Era Di...	<1%
85	Internet	bajangjournal.com	<1%
86	Internet	eprints.umg.ac.id	<1%
87	Internet	eprints.uty.ac.id	<1%
88	Internet	journal.alshobar.or.id	<1%
89	Internet	ojs.ukipaulus.ac.id	<1%
90	Internet	repository.iainkudus.ac.id	<1%
91	Internet	repository.umy.ac.id	<1%
92	Internet	repository.unsulbar.ac.id	<1%
93	Internet	strategi.co.id	<1%
94	Publication	Christian Efata Ering, Mex Frans Lodwyk Sondakh, Esry Olly Harryani Laoh. "Strat...	<1%
95	Internet	digilib.unhas.ac.id	<1%

96	Internet	ejr.umku.ac.id	<1%
97	Internet	ejurnal.ung.ac.id	<1%
98	Internet	repository.itb-ad.ac.id	<1%
99	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
100	Internet	repository.uksw.edu	<1%
101	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
102	Internet	scholar.unand.ac.id	<1%
103	Publication	Arik Lailatul Maghfiroh, Mohammad Mirza Pratama. "Strategi Pengembangan Bis...	<1%
104	Publication	Faza Amaliah Az Zahra, Salim Siregar. "Analisis Faktor Internal dan Faktor Ekster...	<1%
105	Publication	Rizki Fajar Nugroho, Deny Andesta, Dzakiyah Widyaningrum. "USULAN STRATEGI ...	<1%
106	Internet	core.ac.uk	<1%
107	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
108	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
109	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%

110	Internet	hotelakademi.wordpress.com	<1%
111	Internet	id.scribd.com	<1%
112	Internet	journal.csspublishing.com	<1%
113	Internet	journal.universitasbpd.ac.id	<1%
114	Internet	mahasiswaindonesia.id	<1%
115	Internet	repository.uinfabengkulu.ac.id	<1%
116	Internet	www.slideshare.net	<1%
117	Publication	Arista Damayanti, Astik Drianti, Reza Sofiandi. "STRATEGI PEMASARAN AGROWIS...	<1%
118	Student papers	Iain Palopo	<1%
119	Student papers	LPPM	<1%
120	Publication	Richard A De FRETES, Billy Jhones Camerling. "PERENCANAAN PENURUNAN TUNG...	<1%
121	Student papers	Universitas Muhammadiyah Buton	<1%
122	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
123	Internet	ftik.uinpalopo.ac.id	<1%

124	Internet	globaldinipublishing.my.id	<1%
125	Internet	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	<1%
126	Internet	pdffox.com	<1%
127	Internet	www.jurnal.ar-raniry.ac.id	<1%
128	Publication	Anneke Shierly Frycillia Widodo, Citra Cerya Mulya Dewi, Hariyanto Hariyanto, Sa...	<1%
129	Publication	Mateus Rendo, Aloysius Hari Kristianto. "Analisis Swot Strategi Pengembangan K...	<1%
130	Publication	Moch. Atta Amrulloh, Chindy Alifatus Aulia, Siti Humairah. "Analisis Perilaku Orga...	<1%
131	Publication	Nur Hikmah Lubis, Agus Anjar, Junita Junita. "Manajemen Pengelolaan Kelas dala...	<1%
132	Publication	Rahmat Taufiq Dwi Jatmika, Endah Lisarini, Dinda Oktaviani Dewi. "FORMULASI S...	<1%
133	Publication	Renata Noorawhita. "An Overview of Work Ability of Employees Using Artificial In...	<1%
134	Publication	Retno Ayu. "Analisis Sistem Pengendalian Piutang Terhadap Piutang Tak Tertagih...	<1%
135	Internet	acelrachel.wordpress.com	<1%
136	Internet	ce30df76-6897-437b-a301-beb2547c81f3.filesusr.com	<1%
137	Internet	dialogmasa.com	<1%

138	Internet	ejournal.iaisyarifuddin.ac.id	<1%
139	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
140	Internet	ejournal.unugha.ac.id	<1%
141	Internet	eprint.stieww.ac.id	<1%
142	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
143	Internet	islamicmarkets.com	<1%
144	Internet	journal.ua.ac.id	<1%
145	Internet	mediaini.tumblr.com	<1%
146	Internet	nanopdf.com	<1%
147	Internet	pdfcoffee.com	<1%
148	Internet	proceeding.unpkediri.ac.id	<1%
149	Internet	proceedings.unisba.ac.id	<1%
150	Internet	repository.its.ac.id	<1%
151	Internet	www.bsukonsultan.com	<1%

152	Internet	www.journal.unrika.ac.id	<1%
153	Publication	Achmad Dheni Suwardhani. "Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi ...	<1%
154	Publication	Dewi Susanti, Himmatul Khairi. "Analisis Strategi Pemasaran Media Sosial pada W...	<1%
155	Publication	Iis Rohmawati. "FORMULASI STRATEGI PEMASARAN MENGGUNAKAN ANALISA QS...	<1%
156	Publication	Lina Apriyana, Liliyana Liliyana. "Peran Instagram @BPAD_Jakarta Dalam Penyebe...	<1%
157	Publication	M Yasfin Aqil, Pinky Nadya Maharani, Agung Wibowo, Via Rifqi Andini, Intisar Sal...	<1%
158	Publication	Nadeeva Najwaa Melvia, Chandra Hendriyani, Tengku Sitti Rochmah. "Analisis Im...	<1%
159	Student papers	Politeknik Pariwisata Palembang	<1%
160	Publication	Puspita Lianti Putri, Budi Widadi. "Analisis Srtrategi Bisnis Dalam Upaya Meningk...	<1%
161	Publication	Rahmat Subur. "Strategi Usaha Olahan Ikan pada CV Bening Jati Anugrah Parung ...	<1%
162	Publication	Reifo Prima Alamsyah, Muhammad Anas. "ANALISIS SWOT DALAM STRATEGI PEM...	<1%
163	Publication	Susanti Ratna Sari, Devin Nabillah Ramadanty Wibowo, Nabila Aulia Nafisca, Rus...	<1%
164	Publication	Wanda Nurul Madani, Mochammad Mukti Ali. "Analisa Strategi Model Bisnis Pada...	<1%
165	Publication	Yunia Rahayuningsih. "STRATEGI PENGEMBANGAN PORANG (AMORPHOPHALUS ...	<1%

166	Internet	atp.ac.id	<1%
167	Internet	cdn.juris.id	<1%
168	Internet	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	<1%
169	Internet	digilib.uns.ac.id	<1%
170	Internet	dwiwidjanarko.com	<1%
171	Internet	ebooktake.in	<1%
172	Internet	firsya170610.blogspot.com	<1%
173	Internet	journal.pancabudi.ac.id	<1%
174	Internet	jurnal.umpwr.ac.id	<1%
175	Internet	jurnalstebibama.ac.id	<1%
176	Internet	library.binus.ac.id	<1%
177	Internet	manajemen.fe.um.ac.id	<1%
178	Internet	ml.scribd.com	<1%
179	Internet	ojs.stiehas.ac.id	<1%

180	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%
181	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
182	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%
183	Internet	researchhub.id	<1%
184	Internet	tahtamedia.co.id	<1%
185	Internet	takterlihat.com	<1%
186	Internet	thefourmanagement.blogspot.com	<1%
187	Internet	www.bi.go.id	<1%
188	Publication	Alzan Zhafir Sidqi, Fanji Wijaya Fanji, Erna Herlinawati. "Strategi Pengembangan ...	<1%
189	Internet	konsultasiskripsi.com	<1%
190	Publication	AFNI KHADIJAH, Willy Dhamara, Hartadi Wijaya. "ANALISIS STRATEGI PEMASARAN...	<1%
191	Publication	Iradatullah Hasna Fauziyyah, Mohammad Suyanto. "Analisis Strategi Pengemban...	<1%
192	Publication	Irne Siti Saroh, Risti Afriliyani, Viqi Vidi Fitri, Bambang Hermawan, Fajar Adipura ...	<1%
193	Publication	Musaddad Alfani. "Perancangan Strategi Pengembangan Bisnis Industri Jeans Pa...	<1%

194

Publication

Sri Dewi, Jurisman Simanjorang, Sunday Ade Sitorus. "Pengaruh Motivasi, Pelatih... <1%

195

Internet

eprints.iain-surakarta.ac.id <1%

17

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

58

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, baik yang besar maupun yang berukuran mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam suasana persaingan bisnis yang semakin ketat dan berubah-ubah, SDM kini tidak hanya dianggap sebagai komponen produksi, tetapi juga sebagai aset penting yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang bermutu dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kebutuhan esensial bagi semua organisasi, termasuk UMKM yang memiliki karakteristik dan tantangan unik.

44

Di dalam UMKM, pengelolaan sumber daya manusia sering kali menghadapi beragam keterbatasan, baik dari aspek finansial, teknologi, maupun kemampuan manajerial. Biasanya, UMKM belum memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur dan profesional, sehingga proses pengelolaan tenaga kerja masih dilakukan secara sederhana berdasarkan pengalaman. Hal ini menimbulkan berbagai masalah, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, rendahnya motivasi kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang belum berjalan dengan baik. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak optimal, yang berdampak pada produktivitas dan daya saing usaha yang merosot.

Hal yang sama juga dialami oleh UMKM Berkah FD Gorden yang beroperasi di bidang produksi dan penjualan gorden. Sebagai usaha yang mengandalkan keterampilan karyawan dalam proses produksinya, kualitas SDM sangat berpengaruh pada hasil produk dan kepuasan pelanggan. Namun, pengelolaan SDM di UMKM ini masih bersifat dasar dan belum

didukung oleh sistem manajemen yang terorganisir. Pembagian tugas, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan masih dilakukan secara tidak formal, sehingga dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam proses kerja. Situasi ini bisa berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan dan pencapaian target bisnis. Selain faktor internal, UMKM juga menghadapi berbagai tantangan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, dan meningkatnya persaingan pasar. Misalnya, perkembangan teknologi digital telah mengubah cara pemasaran dan distribusi produk, yang mengharuskan pelaku UMKM untuk lebih cepat beradaptasi dan berinovasi. Di sisi lain, persaingan yang semakin ketat memaksa UMKM untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan yang mereka tawarkan. Dalam kondisi seperti ini, peran SDM menjadi semakin penting, karena karyawan yang terampil dan adaptif akan mampu membantu organisasi menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis dengan lebih baik.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan pendekatan strategis yang mampu menganalisis kondisi internal dan eksternal organisasi secara menyeluruh. Salah satu alat yang bisa digunakan adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Metode analisis SWOT berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi, serta peluang dan ancaman dari faktor eksternal. Dengan menggunakan analisis ini, organisasi dapat memahami posisinya dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan performa dan daya saing.

Penerapan analisis SWOT dalam manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan potensi yang ada sekaligus mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi. Kekuatan internal seperti pengalaman dan kesetiaan karyawan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas, sementara kelemahan seperti kurangnya pelatihan dan sistem manajemen yang tidak terstruktur bisa diperbaiki dengan strategi yang tepat. Di sisi lain, peluang eksternal seperti perkembangan teknologi dan dukungan pemerintah

bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kapasitas SDM, sedangkan ancaman seperti persaingan usaha perlu diwaspadai dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

114
194
12
Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa analisis SWOT memiliki peranan penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian oleh (Suci et al., 2024) mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan perencanaan SDM yang baik dapat secara signifikan meningkatkan performa karyawan. Selanjutnya, studi oleh Jamaludin dan Pancasasti (2021) menunjukkan bahwa meskipun UMKM memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas, masih ada kekurangan dalam kualitas SDM yang membutuhkan perbaikan melalui strategi yang tepat. Hal ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang efisien adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari berbagai penelitian tersebut, bisa disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis adalah faktor penting dalam meningkatkan performa karyawan dan keberhasilan bisnis.

5
Meskipun begitu, terdapat kekurangan dalam kajian yang secara spesifik mengeksplorasi manajemen SDM berbasis analisis SWOT pada UMKM di sektor produksi non-makanan, khususnya pada bisnis gorden. Sebagian besar penelitian yang ada lebih menekankan pada sektor kuliner atau makanan, sehingga belum banyak yang menggambarkan karakteristik pengelolaan SDM di sektor produksi lainnya. Ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

161
Selain itu, urgensi penelitian ini juga dipicu oleh kebutuhan UMKM untuk memiliki strategi manajemen SDM yang responsif terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. perkembangan teknologi digital, perubahan kebiasaan konsumen, dan meningkatnya persaingan usaha mengharuskan UMKM untuk tidak hanya memusatkan perhatian pada aspek produksi, tetapi juga pada peningkatan kualitas SDM. SDM yang adaptif,

inovatif, dan memiliki keterampilan yang memadai akan mampu membantu UMKM untuk cepat dan tepat dalam menanggapi perubahan pasar.

Dalam konteks penelitian ini, analisis SWOT tidak hanya bertindak sebagai alat untuk mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal, tetapi juga sebagai landasan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih aplikatif dan terarah. Pendekatan ini memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengintegrasikan berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan ke dalam kerangka analisis yang sistematis. Dengan cara ini, hasil penelitian diharapkan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis yang bisa langsung diterapkan oleh UMKM.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena yang terjadi pada UMKM Berkah FD Gorden, serta masih terbatasnya penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis analisis SWOT pada UMKM sektor produksi non-makanan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Menggunakan Pendekatan Swot Pada Umkm Berkah Fd Di Kediri"**. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta merumuskan strategi pengelolaan SDM yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik dalam aspek teori maupun praktik dalam pengembangan manajemen SDM di UMKM serta menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis SWOT terhadap manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Berkah FD Gorden. Pendekatan SWOT dipilih karena kemampuannya dalam mengeksplorasi berbagai kemungkinan strategi pengembangan SDM yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana manajemen SDM dapat berkontribusi pada

peningkatan motivasi, kompetensi, dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan UMKM Berkah FD Gorden.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) dalam manajemen sumber daya manusia di UMKM Berkah FD Gorden?
2. Bagaimana peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) eksternal yang dihadapi oleh UMKM Berkah FD Gorden yang mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Fokus penelitian adalah identifikasi kekuatan dan kelemahan manajemen SDM, serta peluang dan ancaman yang memengaruhi kinerja karyawan di UMKM. Penelitian ini bertujuan merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif.

D. Tujuan Penelitian

Bedasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) dalam manajemen sumber daya manusia di UMKM Berkah FD Gorden..
2. Untuk mengidentifikasi peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan di UMKM Berkah FD Gorden..
3. Untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berdasarkan hasil analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Berkah FD Gorden.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi akademik mengenai penerapan analisis SWOT dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM. Menurut Nurhayati et al., (2023), analisis SWOT merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal organisasi sebagai dasar dalam penyusunan strategi yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi studi-studi selanjutnya yang membahas hubungan antara manajemen SDM, strategi pengembangan kinerja karyawan, dan daya saing UMKM di lingkungan bisnis yang kompetitif.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pelaku UMKM : Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pelaku UMKM dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberlangsungan usaha.
- b. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kepentingan : Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan lembaga terkait dalam merancang program pelatihan, pembinaan, dan kebijakan yang mendukung pengembangan manajemen SDM di sektor UMKM, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
- c. Bagi Masyarakat : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan kepada masyarakat, terutama kepada pelaku UMKM, tentang betapa pentingnya pengelolaan SDM yang efisien untuk meningkatkan produktivitas serta kelangsungan usaha. Di samping itu, temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai acuan praktis dalam mengelola tenaga kerja dengan cara yang lebih terfokus dan profesional.

50

189

- d. Bagi Akademisi : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih akademis dalam kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam ranah UMKM. Di samping itu, studi ini dapat berfungsi sebagai sumber bacaan dan acuan bagi para peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik yang sama dengan lebih mendetail.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Berdasarkan analisis terhadap studi-studi sebelumnya, ada beberapa unsur baru yang membedakan penelitian ini dari penelitian yang telah ada.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin dan Pancasasti (2021), Suci et al. (2020), serta sejumlah studi lainnya biasanya membahas penerapan analisis SWOT dalam konteks pengembangan UMKM secara umum. Sedangkan, kajian ini khususnya menyoroti manajemen sumber daya manusia sebagai variabel utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan penelitian ini memberikan fokus yang lebih dalam pada peran penting SDM dalam mencapai keberhasilan UMKM.

Kedua, banyak penelitian sebelumnya yang dilakukan di sektor usaha kuliner dan makanan, seperti UMKM Dapur Mama Iceng dan UMKM keripik singkong, sementara penelitian ini ditujukan untuk UMKM Berkah FD Gorden yang bergerak di bidang produksi non-makanan. Perbedaan sektor usaha ini menimbulkan karakteristik yang berbeda, terutama pada aspek keterampilan tenaga kerja, sistem produksi, dan pola pengelolaan SDM, sehingga menghasilkan analisis yang lebih khusus dan relevan.

Ketiga, studi-studi sebelumnya umumnya lebih memusatkan perhatian pada pengidentifikasian faktor SWOT dan strategi bisnis secara umum, bahkan beberapa di antaranya menggabungkan dengan metode lain seperti *Business Model Canvas*. Sementara itu, penelitian ini tidak hanya mengenali faktor internal dan eksternal, tetapi juga merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih praktis dan terarah dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Keempat, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yang mendalam pada satu objek penelitian, yang memungkinkan untuk

memberikan ilustrasi yang lebih menyeluruh mengenai manajemen SDM dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang cenderung bersifat umum dan lintas objek. Dengan demikian, kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang lebih spesifik pada manajemen SDM, objek penelitian yang berbeda (sektor produksi gorden), serta pengembangan strategi yang lebih kontekstual dan praktis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM.

Bagian penting dari strategi peningkatan kinerja dan daya saing UMKM. Setelah menguraikan penelitian terdahulu, pembahasan selanjutnya diarahkan pada penjelasan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang digunakan dengan judul penelitian, yaitu Analisis SWOT terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Berkah FD Gorden.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan dan Persamaan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Temuan Utama	Relevansi Dengan Penelitian Ini
1.	Suci et al., (2020)	Strategi Peningkatan Kinerja SDM pada UMKM di Kota Malang	Perbedaan : Fokus pada strategi peningkatan kinerja SDM di UMKM Kota Malang Persamaan : Sama-sama membahas SDM pada UMKM	Kualitatif	SDM merupakan aset utama; peningkatan kinerja melalui pelatihan dan perencanaan SDM	Mendukung pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan
2.	Jamaludin & Pancasasti, (2021)	Analisis SWOT dalam Meningkatkan Kinerja SDM pada UMKM di Kota Serang	Perbedaan : Fokus pada peningkatan kinerja SDM dengan objek UMKM di Kota Serang. Persamaan : Manajemen SDM pada UMKM dan	Kualitatif	UMKM memiliki kekuatan fleksibilitas usaha, namun kelemahan pada kualitas SDM; SWOT membantu merumuskan strategi	Relevan karena sama-sama menggunakan SWOT untuk meningkatkan kinerja SDM

			menggunakan analisis SWOT		pengembangan SDM	
3.	Taufikurrahman et al., (2023)	Analisis SWOT pada Operasional UMKM	Perbedaan: Penelitian pertama berfokus pada operasional UMKM, sedangkan penelitian kedua berfokus pada manajemen SDM di UMKM Berkah FD Persamaan: Sama-sama menggunakan analisis SWOT pada UMKM.	Kualitatif	UMKM memiliki potensi produktivitas tinggi, namun perlu perbaikan manajemen operasional dan pemasaran	Relevan dalam penggunaan SWOT untuk identifikasi faktor internal dan eksternal
4.	Sari (2023)	Analisis SWOT Permasalahan SDM pada UMKM	Perbedaan: Penelitian pertama menganalisis permasalahan SDM pada UMKM secara umum, sedangkan penelitian kedua menganalisis manajemen SDM pada UMKM Berkah FD. Persamaan: Sama-sama meneliti SDM pada UMKM dengan pendekatan SWOT. SDM pada UMKM Berkah FD.	Kualitatif	Keterbatasan SDM dan pemasaran menjadi hambatan utama	Relevan dengan kelemahan internal UMKM
5.	Hidayat (2023)	Strategi SWOT Peningkatan Daya Saing UMKM	Perbedaan: Penelitian pertama berfokus pada peningkatan daya saing UMKM, sedangkan penelitian kedua	Kualitatif	Strategi berbasis SWOT meningkatkan daya saing usaha	Mendukung penggunaan SWOT sebagai strategi

			berfokus pada analisis manajemen SDM di UMKM Berkah FD Persamaan: Sama-sama menggunakan pendekatan SWOT pada UMKM			
6.	Caswito et al., (2024)	Strategi Pengembangan UMKM dengan SWOT dan Business Model Canvas	Perbedaan: Penelitian pertama berfokus pada strategi pengembangan UMKM menggunakan SWOT dan Business Model Canvas, sedangkan penelitian kedua berfokus pada analisis manajemen SDM pada UMKM Berkah FD. Persamaan: Sama-sama menggunakan analisis SWOT pada UMKM	Kualitatif	Kekuatan pada kualitas produk, kelemahan pada pemasaran; strategi fokus pada digital marketing dan peningkatan produksi	Relevan dalam pengembangan strategi berbasis SWOT untuk peningkatan kinerja
7.	Ramdhan (2024)	Pengembangan UMKM Berbasis SWOT dan BMC	Perbedaan: Penelitian pertama berfokus pada pengembangan UMKM dengan SWOT dan BMC Persamaan: Sama-sama menggunakan analisis SWOT pada UMKM	Kualitatif	Kombinasi strategi meningkatkan keberlanjutan usaha	Relevan dalam perumusan strategi SDM
8.	Pertiwi & Yanti (2024)	Analisis SWOT Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan	Perbedaan: Penelitian pertama berfokus pada kinerja pegawai di	Kualitatif	Kinerja pegawai belum optimal karena motivasi rendah	Menjadi pembanding dalam analisis kinerja karyawan

		UMKM	instansi pemerintah, sedangkan penelitian kedua berfokus pada manajemen SDM di UMKM Berkah FD			
			Persamaan: Sama-sama menganalisis SDM menggunakan pendekatan SWOT			

Sumber: (Caswito et al., 2024; Hidayat 2023; Jamaludin dan Pancasasti, 2021; Pertiwi & Yanti, 2024; Ramdhan, 2024; Sari, 2023; Suci et al., 2020; Taufikurrahman et al., 2023)

Berdasarkan sejumlah studi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa metode analisis SWOT efektif dalam membantu UMKM mengenali kondisi internal dan eksternal mereka serta merancang strategi untuk mengembangkan bisnis, termasuk dalam meningkatkan kinerja pekerja. Di samping itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan daya saing usaha. Namun, sebagai besar penelitian yang ada cenderung lebih fokus pada UMKM secara umum, terutama di sektor kuliner, dan lebih menekankan pada strategi bisnis yang luas dibandingkan dengan pengelolaan SDM yang lebih mendalam.

Di sisi lain, kajian yang secara rinci mengeksplorasi penerapan analisis SWOT dalam pengelolaan sumber daya manusia di UMKM di sektor produksi non-makanan, terutama usaha gorden, masih sangat sedikit. Sebagian besar penelitian hanya mengidentifikasi faktor-faktor SWOT tanpa menghubungkannya dengan pengembangan strategi pengelolaan SDM yang relevan dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa terdapat kekurangan dalam penelitian mengenai bagaimana analisis SWOT dapat diterapkan secara spesifik dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan

156 kinerja karyawan di UMKM yang bergerak di sektor produksi non-makanan. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian ini pada UMKM BerkahFD Gorden, dengan tujuan untuk menghasilkan strategi pengelolaan SDM yang lebih sesuai, adaptif, dan berkelanjutan.

B. Definisi Operasional Konsep

1. Analisis SWOT

a. Definisi Analisis SWOT

26 Pimpinan organisasi perlu mengharmonisasikan kekuatan internal dengan keadaan lingkungan eksternal yang mencakup potensi dan risiko. Penyesuaian ini dilakukan dengan mengamati faktor-faktor kompetisi, peraturan, situasi ekonomi, serta perubahan keinginan dan harapan konsumen. Hal ini sejalan dengan pandangan Caswito et al., (2024) yang menekankan pentingnya memahami dinamika lingkungan bisnis saat merancang strategi. Setiap organisasi memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda di setiap area fungsi, sehingga tidak ada satu pun organisasi yang sepenuhnya kuat atau sepenuhnya lemah dalam semua aspek operasional. Kekuatan dan kelemahan internal menjadi dasar untuk mengevaluasi kapabilitas organisasi saat ini, sedangkan peluang dan ancaman eksternal memberikan panduan dalam menghadapi tantangan dan kemungkinan perkembangan Candra (2024).

104 Kekuatan dan kelemahan internal perlu digabungkan dengan peluang dan ancaman eksternal sebagai dasar dalam merumuskan strategi organisasi. Menurut (Putri, Leoni Frissillia, 2024) tahapan analisis, perumusan, dan penilaian strategi adalah bagian dari perencanaan strategis yang bertujuan agar organisasi dapat melihat kondisi dengan objektif. Pendapat ini didukung oleh Aditya, (2025) yang menyatakan bahwa manajemen strategis harus dilakukan secara sistematis agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu alat analisis yang teratur

62

agar pengambilan keputusan tidak hanya berdasarkan insting, melainkan juga berdasarkan analisis yang logis.

Analisis SWOT adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman secara terstruktur. Menurut Caswito et al., (2024) analisis SWOT membantu organisasi dalam merancang strategi yang sesuai dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang serta mengurangi kelemahan dan ancaman. Dalam penelitian ini, SWOT digunakan untuk mengevaluasi kondisi manajemen sumber daya manusia di UMKM BerkahFD Gorden. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi organisasi untuk memahami posisi strategisnya dan menyusun langkah-langkah pengembangan yang lebih terarah Jamaludin dan Pancasasti, (2021).

Dalam konteks UMKM Berkah FD Gorden, kekuatan utama terletak pada keterampilan teknis karyawan yang didapatkan melalui pengalaman kerja. Selain itu, budaya kerja yang bersifat kekeluargaan juga menjadi nilai tambah dalam memperkuat loyalitas dan kerja sama di dalam tim. Namun, kelemahan masih terdapat pada belum adanya program pelatihan formal dan sistem kompensasi yang belum sepenuhnya berbasis kinerja. Di luar itu, peluang muncul dari dukungan pemerintah serta kemajuan teknologi, sedangkan ancaman berasal dari persaingan usaha dan kondisi ekonomi yang tidak stabil Candra, (2024).

b. Analisis Faktor Internal dan Eksternal

Analisis data SWOT yaitu penggabungan faktor-faktor internal dengan faktor-faktor eksternal untuk mendapatkan perumusan alternatif strategi dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Caswito (2024) hasil identifikasi faktor internal dan eksternal pada UMKM Berkah FD di Kediri, diperoleh faktor-faktor SWOT sebagai berikut :

- Faktor Internal

a. Kekuatan (Strenghts)

- 1) Hubungan kerja antara pemilik dan karyawan sangat baik dan kekeluargaan.
- 2) Karyawan memiliki pengalaman dan keterampilan dalam bidangnya.
- 3) Pemilik terlibat langsung dalam pengawasan kerja.
- 4) Adanya kerja sama tim yang solid.
- 5) Komunikasi antara pemilik dan karyawan berjalan lancar

b. Kelemahan (Weaknesses)

- 1) Sistem Pelatihan karyawan masih terbatas.
- 2) Pembagian tugas kerja belum terstruktur dengan baik.
- 3) Disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.
- 4) Belum ada sistem penilaian kinerja yang formal.
- 5) Keterbatasan jumlah tenaga kerja pada saat permintaan meningkat.

- Faktor Eksternal

a. Peluang (Opportunities)

- 1) Perkembangan teknologi digital mendukung pemasaran produk.
- 2) Adanya program pelatihan dan pendampingan. UMKM dari pemerintah.
- 3) Permintaan pasar terhadap produk UMKM terus meningkat.
- 4) Kesempatan menjalin kemitraan dan jaringan usaha yang lebih luas.
- 5) Meningkatnya minat masyarakat terhadap produk lokal

b. Ancaman (Thearts)

- 1) Persaingan usaha sejenis semakin ketat.
- 2) Perubahan selera konsumen yang cepat.

- 3) Kenaikan harga bahan baku.
- 4) Tingkat turnover karyawan relatif tinggi.
- 5) Perkembangan teknologi menuntut kemampuan SDM yang lebih baik.

c. Matriks SWOT

Menurut Nurhayati (2023) alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis. Berikut adalah tabel 2.2 dari matriks SWOT :

Tabel 2.2
Matriks SWOT UMKM Berkah FD di Kediri

IFAS (Internal) IFAS (Eksternal)	STRENGTH (S) Tentukan faktor-faktor kekuatan internal	WEAKNESS (W) Tentukan faktor-faktor kelemahan internal
OPPORTUNITIES (O) Tentukan Faktor-faktor peluang eksternal	Strategi (SO) Memanfaatkan kekuatan untuk meraih peluang yang ada	Strategi (WO) Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada
THREATS (T) Tentukan faktor-faktor ancaman eksternal	Strategi (ST) Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada	Strategi (WT) Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang ada

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 2.2 matriks SWOT di atas, diketahui bahwa UMKM Berkah FD di Kediri memiliki beberapa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kekuatan utama perusahaan terletak pada hubungan kerja yang baik antara pemilik

dan karyawan, adanya kerja sama tim yang solid, serta keterlibatan pemilik dalam pengawasan kerja. Sementara itu, kelemahan yang dimiliki antara lain sistem pelatihan karyawan yang masih terbatas, pembagian tugas yang belum terstruktur, dan belum adanya sistem penilaian kinerja yang formal.

Dari sisi eksternal, peluang yang dimiliki UMKM Berkah FD meliputi perkembangan teknologi digital, adanya program pelatihan dari pemerintah, serta meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk UMKM. Namun demikian, perusahaan juga menghadapi beberapa ancaman seperti persaingan usaha yang semakin ketat, perubahan selera konsumen, serta perkembangan teknologi yang menuntut peningkatan kompetensi sumber daya. Dapat dijelaskan dibawah ini :

- Strategi *S-O*

- 1) Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal yang ada.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan pelayanan dengan memanfaatkan pengalaman dan keterampilan karyawan serta teknologi digital (S2,S5,01,03).
- 3) Memperluas pemasaran ke daerah baru melalui media digital dan jaringan kemitraan (S1,S4,02,04).
- 4) Menjaga kualitas produksi agar mampu memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat (S3,S4,03,05).

- Strategi *W-O*

- 1) Strategi ini bertujuan meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada.
- 2) Mengikuti program pelatihan dan pendampingan dari pemerintah untuk meningkatkan kompetensi karyawan (W1,02).

- 3) Memperbaiki sistem kerja dan pembagian tugas agar lebih terstruktur dengan memanfaatkan teknologi (W2,01).
- 4) Membuat sistem penilaian kinerja formal untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan (W3, W4,02,03).

- **Strategi S-T**

- 1) Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk menghadapi ancaman yang ada.
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan dan inovasi produk agar mampu bersaing dengan usaha sejenis (S2,S4,T1,T2).
- 3) Memperkuat loyalitas karyawan melalui komunikasi yang baik dan pengawasan langsung untuk menekan turnover (S1,S3,T4).
- 4) Mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan daya saing (S3,S5,T5).

- **Strategi W-T**

- 1) Strategi ini bertujuan meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang mungkin terjadi.
- 2) Meningkatkan disiplin dan pengawasan kerja secara berkala untuk mengurangi risiko turnover dan kesalahan kerja (W3,W5,T4).
- 3) Menekan biaya operasional dan pengendalian bahan baku agar tidak terpengaruh naiknya harga (W5,T3).
- 4) Mengikuti perkembangan teknologi melalui pelatihan agar karyawan tidak tertinggal (W1,W2,T5)

d. Diagram SWOT

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT Candra, (2024).



Gambar 2.1 Diagram SWOT

Sumber : data diolah 2026

Berikut penjelasan pada gambar 2.1, yaitu :

1) Kuadran 1 (Growth Strategy)

Kuadran 1 menunjukkan kondisi yang sangat menguntungkan karena UMKM Berkah FD memiliki kekuatan internal dan peluang eksternal yang besar. Strategi yang digunakan adalah strategi pertumbuhan (growth strategy), yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan usaha. Strategi yang dapat diterapkan antara lain :

- Meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM
- Memanfaatkan teknologi digital
- Memperluas jaringan pemasaran
- Meningkatkan kualitas pelayanan

2) Kuadran 2 (Diversifikasi)

Kuadran 2 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal tetapi menghadapi ancaman eksternal. Strategi yang diterapkan adalah strategi diversifikasi dengan memanfaatkan kekuatan perusahaan untuk mengurangi dampak ancaman yang ada. Strategi yang dilakukan antara lain:

- Meningkatkan inovasi pelayanan
- Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan
- Menjaga kualitas produk dan pelayanan agar mampu bersaing

3) Kuadran 3 (Turn Around)

Kuadran 3 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peluang besar namun masih terdapat kelemahan internal. Strategi yang digunakan adalah memperbaiki kelemahan internal agar peluang dapat dimanfaatkan secara maksimal. Strategi yang dilakukan antara lain :

- Memperjelas pembagian tugas kerja
- Meningkatkan disiplin karyawan
- Melakukan evaluasi kerja secara berkala
- Meningkatkan kemampuan SDM melalui pelatihan

4) Kuadran 4 (Defensive Strategy)

Kuadran 4 menunjukkan kondisi yang kurang menguntungkan karena perusahaan menghadapi ancaman dan kelemahan secara bersamaan. Strategi yang diterapkan adalah strategi defensif untuk mempertahankan keberlangsungan usaha. Strategi yang dilakukan antara lain :

- Meningkatkan pengawasan kerja
- Mengurangi biaya operasional yang tidak perlu
- Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan
- Memperbaiki sistem manajemen SDM

e. **Penerapan Analisis SWOT dalam Strategi Pemasaran**

Penerapan analisis SWOT dalam strategi pemasaran UMKM Berkah FD dilakukan dengan mengidentifikasi faktor internal yang terdiri atas kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses), serta faktor eksternal yang terdiri atas peluang (opportunities) dan ancaman (threats). Hasil analisis menunjukkan bahwa UMKM Berkah FD berada pada Kuadran I (strategi agresif), yang berarti memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan kelemahan serta peluang yang lebih besar dibandingkan ancaman. Oleh karena itu, strategi pemasaran yang diterapkan berfokus pada pemanfaatan kekuatan usaha untuk memaksimalkan peluang pasar yang tersedia.

Dalam pelaksanaannya, UMKM Berkah FD dapat memanfaatkan hubungan kerja yang baik, keterampilan karyawan, kerja sama tim yang solid, serta komunikasi yang lancar untuk meningkatkan efektivitas pemasaran. Selain itu, perkembangan teknologi digital dapat dimanfaatkan sebagai sarana promosi melalui media sosial dan platform digital guna memperluas jangkauan pasar. Peningkatan permintaan pasar terhadap produk lokal juga menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan dengan menjaga kualitas produk dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

Di sisi lain, kelemahan yang dimiliki seperti keterbatasan pelatihan karyawan, pembagian tugas yang belum terstruktur, serta belum adanya sistem penilaian kinerja yang formal perlu diperbaiki agar strategi pemasaran dapat berjalan lebih optimal. Perusahaan juga harus mampu mengantisipasi ancaman berupa persaingan usaha yang semakin ketat, perubahan selera konsumen, dan kenaikan harga bahan baku dengan terus melakukan inovasi produk serta mempertahankan kualitas yang dimiliki.

Dengan demikian, penerapan analisis SWOT dalam strategi pemasaran UMKM Berkah FD menjadi dasar dalam menentukan langkah pemasaran yang tepat, yaitu dengan memanfaatkan kekuatan

dan peluang yang ada sekaligus meminimalkan kelemahan dan mengantisipasi ancaman. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan daya saing, memperluas pangsa pasar, dan mendukung perkembangan usaha secara berkelanjutan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang mengelola pegawai yang mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Husaini & Utama (2021), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pendapat ini didukung oleh Wahyuningtyas, (2025) yang menyatakan bahwa MSDM meliputi semua aktivitas terkait pengelolaan karyawan dari proses perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, MSDM memiliki peranan vital dalam meningkatkan kualitas kinerja para pegawai.

Aspek pertama dalam MSDM adalah perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan proses menentukan kebutuhan pegawai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Ahmadi, (2023) menjelaskan bahwa perencanaan SDM merupakan langkah awal yang krusial untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan yang baik membantu organisasi menghindari masalah kekurangan atau kelebihan tenaga kerja serta berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional.

Aspek kedua mencakup rekrutmen dan seleksi, yaitu proses mencari pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Nuralim et al., (2026) menjelaskan bahwa rekrutmen bertujuan untuk menarik calon karyawan yang memiliki potensi, sedangkan seleksi bertujuan memilih kandidat terbaik yang memenuhi syarat pekerjaan. Proses ini melibatkan

beberapa tahap seperti seleksi administratif, wawancara, dan pengujian keterampilan. Rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas serta siap untuk dikembangkan.

Aspek berikutnya yaitu pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta penilaian kinerja. Aditya, (2025) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat berperform secara optimal. Di sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai dan sebagai bentuk motivasi. Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu. Selain itu, hubungan kerja yang baik juga merupakan faktor penting untuk menjaga tingkat produktivitas karyawan Nurhayati et al., (2023).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah adalah hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya selama waktu tertentu. Mengacu pada Zulhami1, (2024), kinerja mencakup hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang diraih seorang karyawan saat menjalani tugasnya. Disisi lain, Prabowo & Lesmana (2023) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja berfungsi sebagai tolok ukur utama dalam mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia.

Indikator pertama adalah kualitas kerja yang menunjukkan seberapa tepat, rapi, dan sesuai hasil pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Sembiring & Sinaga, (2023), kualitas kerja mengindikasikan sejauh mana hasil yang dicapai memenuhi standar yang berlaku dalam organisasi. Indikator kedua yakni kuantitas kerja, yang berhubungan dengan banyaknya hasil yang diperoleh dalam periode

waktu tertentu. Kuantitas kerja mencerminkan tingkat produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Indikator ketiga adalah ketepatan waktu, mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu sangat krusial karena berhubungan erat dengan efisiensi kerja dan kepuasan pelanggan. Rayhana et al., (2025) mengungkapkan bahwa ketepatan waktu adalah salah satu indikator utama dalam mengevaluasi kinerja karyawan karena berkaitan dengan disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.

Indikator keempat adalah efektivitas kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dengan menggunakan sumber daya secara maksimal. Berdasarkan pendapat Dwinanda et al., (2023), Efektivitas kerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal. Selain itu, efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi serta kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

C. Alur Berfikir

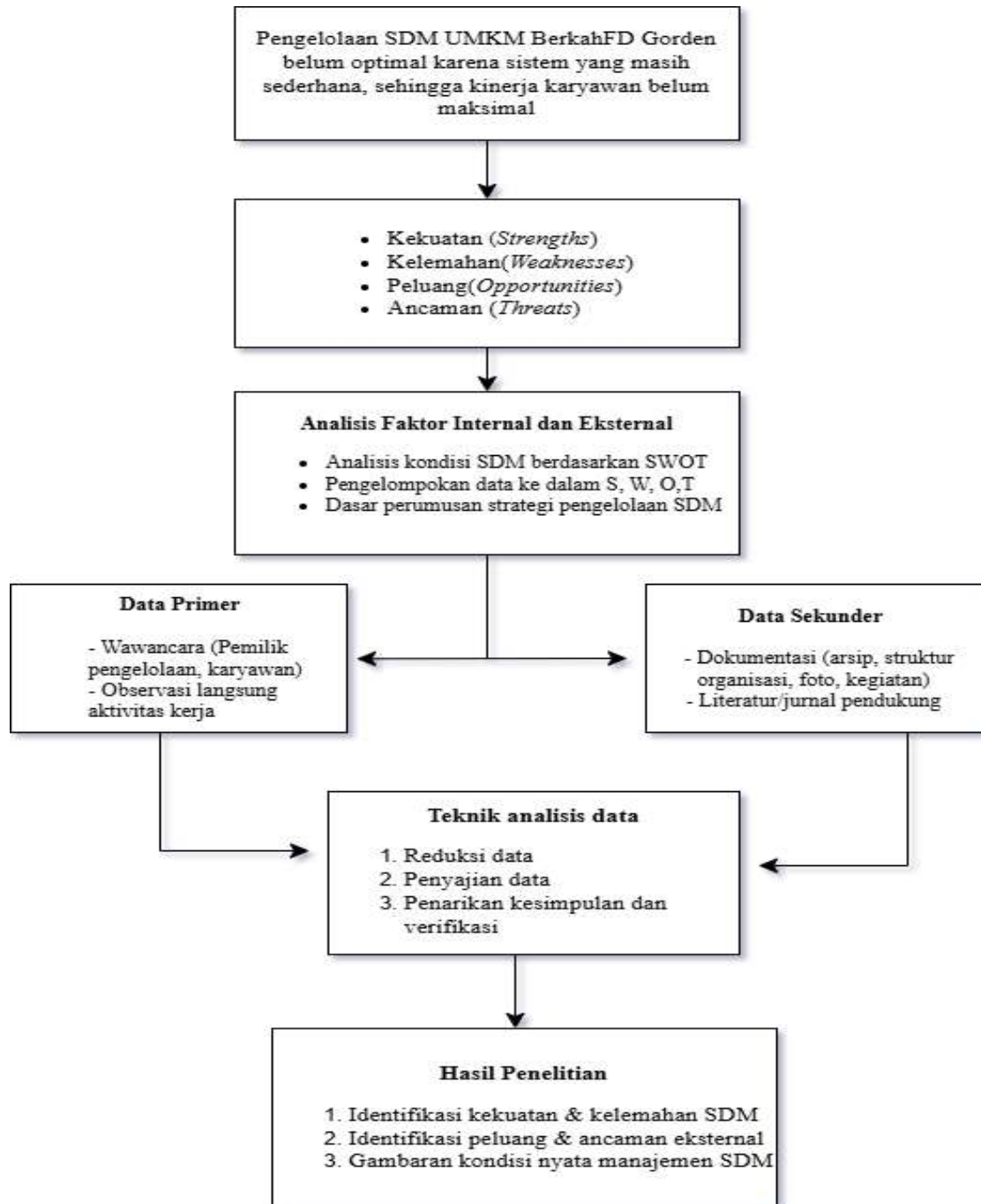
Alur berfikir pada penelitian ini disusun untuk mengungkap hubungan yang teratur antara pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMKM BerkahFD Gorden dengan konsep manajemen strategis serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berangkat dari keyakinan bahwa SDM adalah aset penting yang berperan krusial dalam kesuksesan dan kelangsungan usaha. Dalam ranah UMKM, keberadaan SDM bukan hanya sebagai pelaksana tugas sehari-hari, tetapi juga sebagai motor utama dalam menciptakan nilai, inovasi, dan keunggulan dalam persaingan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penentu untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

24 Penelitian ini fokus pada mengeksplorasi kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi pengelolaan SDM. Kondisi internal mencakup kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh organisasi, seperti kemampuan karyawan, latar belakang pengalaman, dan budaya organisasi yang ada. Sedangkan kondisi eksternal meliputi peluang dan tantangan yang muncul dari lingkungan sekitar, seperti kemajuan teknologi, dukungan dari pemerintah bagi UMKM, tingkat persaingan di pasar, serta perubahan dalam ekonomi. Mengidentifikasi faktor-faktor tersebut sangat penting untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh mengenai posisi organisasi dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang yang tersedia.

5 Untuk mengatasi masalah tersebut, penelitian ini menerapkan analisis SWOT sebagai alat utama untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor internal dan eksternal organisasi. Analisis SWOT memungkinkan peneliti untuk mengelompokkan berbagai hasil dalam kategori kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat memahami situasi yang dihadapi dengan cara yang lebih terstruktur dan sistematis. Selain itu, analisis SWOT juga menjadi landasan dalam merumuskan berbagai alternatif strategi yang sesuai dengan kondisi riil organisasi.

1 Hasil dari analisis SWOT kemudian digunakan untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing usaha. Strategi yang dikembangkan diharapkan dapat mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang ada serta mengurangi kelemahan dan ancaman. Dengan penerapan strategi yang tepat, kinerja pegawai bisa meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan kelangsungan usaha. Dengan begitu, alur pemikiran ini menunjukkan adanya hubungan yang logis antara analisis SWOT, pengelolaan SDM, dan peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung perkembangan UMKM secara berkelanjutan.

Berikut bagan alur berpikir dijelaskan pada gambar 2.2, yaitu :



Sumber : data diolah 2026

Gambar 2.2
Alur Berfikir

15

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan - pendekatan penelitian penelitian adalah perspektif yang diterapkan oleh peneliti untuk memahami, menjelaskan, dan menginterpretasikan fenomena dengan cara yang terstruktur dan berbasis ilmiah. Dengan pendekatan yang tepat, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang sejalan dengan tujuan penelitian dan karakteristik dari data yang digunakan. Pada penelitian ini, pendekatan yang dipilih adalah kualitatif, karena fokus penelitian adalah untuk memahami lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan performa karyawan UMKM melalui analisis SWOT. Pendekatan kualitatif menitikberatkan pada proses pemaknaan, pemahaman konteks, dan interpretasi berbagai fenomena secara holistik tanpa terpaku pada angka atau data statistik.

Putri, Frissillia, (2024) berpendapat berpendapat bahwa pendekatan kualitatif digunakan untuk menjelajahi dan memahami makna yang muncul dari isu sosial atau kemanusiaan. Dalam penelitian ini, metode kualitatif memberikan peluang untuk peneliti menggali informasi secara menyeluruh terkait dengan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menyelidiki beragam literatur dengan lebih mendalam, mengaitkan teori dengan fenomena yang ada, serta menafsirkan data dalam konteks yang relevan. Pendekatan kualitatif juga memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengamati hubungan antara variabel secara lebih elastis dan tidak terikat.

Pilihan untuk menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini didasari pada tujuan yang tidak tertuju pada pengujian hipotesis, tetapi

139

126

23

19

lebih kepada analisis dan penyusunan strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk menyusun gambaran menyeluruh mengenai kondisi internal dan eksternal UMKM serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pendekatan ini memberikan ruang yang lebih fleksibel dalam menafsirkan berbagai temuan dari literatur yang relevan, sehingga dapat menghasilkan analisis yang lebih mendalam, sistematis, dan kontekstual. Dengan cara ini, pendekatan kualitatif dianggap paling cocok untuk mendukung tujuan penelitian demi memperoleh pemahaman yang komprehensif dan dapat diterapkan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kategori penelitian yang ditentukan oleh tujuan, cara, dan sumber data yang digunakan dalam pengumpulan serta pengolahan data. Menentukan jenis penelitian sangat krusial karena akan memengaruhi seluruh jalannya penelitian, dari teknik pengumpulan data sampai metode analisis yang diterapkan. Dalam penelitian ilmiah, pemilihan jenis penelitian perlu disesuaikan dengan masalah yang diteliti agar hasilnya relevan, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur, yaitu penelitian yang menyandarkan seluruh datanya pada berbagai sumber tertulis yang terkait dengan topik yang diteliti. Studi literatur dilakukan dengan cara mengkaji, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber seperti buku, artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia serta analisis SWOT. Pendekatan ini tidak melibatkan pengumpulan data langsung dari lapangan, tetapi lebih kepada pemrosesan data sekunder yang sudah ada.

Menurut Aditya (2025), studi pustaka adalah serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan metode untuk mengumpulkan bahan pustaka, membaca, mencatat, serta mengolah informasi penelitian secara

terstruktur. Melalui studi pustaka, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai konsep, teori, serta kajian-kajian sebelumnya yang relevan. Ini memberi kesempatan kepada peneliti untuk menyusun kerangka pemikir yang solid serta menemukan celah penelitian yang dapat digunakan untuk pengembangan analisis.

Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai melalui analisis konsep dan teori manajemen sumber daya manusia serta penerapan analisis SWOT untuk meningkatkan kinerja karyawan di UMKM. Pendekatan studi pustaka diuntungkan dalam hal kedalaman analisis teoritis, karena peneliti dapat mengeksplorasi beragam sudut pandang akademis yang telah dirumuskan oleh para pakar. Selain itu, metode ini membantu peneliti mengintegrasikan berbagai temuan dari penelitian sebelumnya, sehingga menghasilkan analisis yang lebih menyeluruh.

Dengan memanfaatkan studi pustaka, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar teoretis yang kuat serta berkontribusi pada perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks UMKM. Pendekatan ini juga mendukung perumusan strategi yang sistematis, logis, dan berbasis teori. Oleh karena itu, studi pustaka terlihat sebagai metode yang tepat untuk mendukung tujuan penelitian dalam menganalisis dan merumuskan strategi pengelolaan SDM secara ilmiah serta berkelanjutan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tempat produksi Berkah yang beralamatkan di Ds. Blawe, Kec. Purwoasri, Kab. Kediri, Jawa Timur.



Gambar 3.1 Lokasi produksi Berkah FD Gorden
Sumber: google maps

Alasan mengambil tempat penelitian ini adalah dikarenakan dekat dengan domisili peneliti, sehingga memudahkan dalam pengumpulan data. Selain itu, dianggap dapat mewakili fenomena yang dibahas penelitian ini

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Agustus sampai dengan November 2025. Selama empat bulan tersebut, peneliti melaksanakan berbagai tahapan penelitian, yang meliputi pengajuan judul, penyusunan Bab I sampai Bab III, serta berbagai kegiatan pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Finalisasi judul																				
2	Penyusunan BAB I																				
3	Penyusunan BAB II																				

182

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4	Penyusunan BAB III																				
5	Analisis Instrumen																				
6	Penyusunan BAB IV																				
7	Penyusunan BAB V																				
8	Finalisasi BAB I-V																				
9	Penyusunan Abstrak																				
10	Pengumpulan Artikel																				

Sumber: Data diolah peneliti 2026

32

C. Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data merupakan bentuk informasi yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan data kualitatif berupa konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, analisis SWOT, dan kinerja karyawan UMKM. Data kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Menurut Ahmadi (2023), data kualitatif berbentuk kata-kata, konsep, dan makna yang tidak dapat diukur secara numerik. Data ini memungkinkan peneliti melakukan analisis deskriptif dan interpretatif secara komprehensif. Penggunaan data kualitatif sejalan dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Selain itu, data ini relevan untuk mendukung analisis strategis berbasis teori. Dengan demikian, jenis data yang digunakan sesuai dengan karakteristik penelitian.

34

97

2. Sumber Data

- a. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini, data primer berupa dengan topik penelitian. Narasumber dalam penelitian ini berjumlah minimal empat orang yang terdiri dari pemilik UMKM, pengelola usaha, karyawan tetap, dan pihak yang memahami pengelolaan SDM UMKM. Data primer digunakan untuk memperoleh gambaran aktual mengenai kondisi manajemen SDM. Bentuk data primer berupa hasil wawancara dan catatan peneliti. Pemilihan data primer bertujuan untuk memperkuat analisis dengan informasi kontekstual. wawancara dan catatan peneliti. Pemilihan data primer bertujuan untuk memperkuat analisis dengan informasi kontekstual.
- b. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain atau sumber tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang relevan. Menurut Sugiyono (2025) data sekunder berfungsi sebagai pelengkap dan pendukung data primer. Bentuk data sekunder berupa teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu. Data ini digunakan untuk memperkuat landasan teoretis penelitian. Pemilihan data sekunder dilakukan karena relevan dan mudah diakses. Dengan demikian, kombinasi data primer dan sekunder mendukung analisis yang komprehensif.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai metode utama pengumpulan data. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam dari narasumber terkait pengelolaan SDM dan kinerja karyawan. Observasi digunakan untuk

mengamati secara langsung aktivitas kerja dan kondisi lingkungan UMKM. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa arsip, catatan, dan dokumen yang relevan. Selain itu, studi pustaka juga digunakan untuk memperoleh landasan teoritis dan konseptual yang mendukung penelitian Aziz (2021).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan tahapan sistematis yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, prosedur ini disesuaikan dengan karakteristik data yang bersifat deskriptif dan mendalam. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang saling melengkapi untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Berkah FD Gorden. Berikut penjelasan prosedur pengumpulan data dibawah ini, yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti guna memahami kondisi nyata di lapangan. Menurut (Sugiyono, 2025), observasi digunakan untuk memperoleh data tentang perilaku, aktivitas, dan situasi sosial secara alami. Alasan penggunaan observasi dalam penelitian ini adalah untuk melihat secara langsung bagaimana pengelolaan sumber daya manusia diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Observasi memungkinkan peneliti menangkap kondisi kerja karyawan, pola komunikasi, dan pembagian

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode untuk mengumpulkan informasi melalui sesi tanya jawab secara langsung antara peneliti dan informan. Menurut Ahmadi (2023), wawancara dimanfaatkan untuk mendapatkan pandangan, pengalaman, dan persepsi. Metode ini menghasilkan

informasi yang mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawannya, yaitu :

- a. Pemilik UMKM Berkah FD Gorden
- b. Manajer atau pengelola operasional
- c. Karyawan bagian produksi
- d. Karyawan bagian pemasaran

Berikut tabel pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian :

Tabel 3.1
Pedoman Wawancara

Narasumber	Jabatan	Indikator	Pertanyaan Wawancara
Pengelola UMKM	Pengelola Usaha	Strengths (Kekuatan SDM) Weaknesses (Kelemahan SDM) Opportunities (Peluang) Threats (Ancaman) Strategi SDM	1. Apa keunggulan utama karyawan di UMKM ini? 2. Bagaimana kompetensi dan loyalitas karyawan saat ini? 3. Apa kelemahan dalam pengelolaan SDM yang masih dihadapi? 4. Apakah terdapat kendala dalam pelatihan atau sistem kompensasi? 5. Peluang apa yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM? 6. Apakah ada dukungan eksternal (pelatihan, teknologi, dll)? 7. Ancaman apa yang mempengaruhi kinerja karyawan? 8. Bagaimana dampak persaingan terhadap SDM? 9. Bagaimana strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

27

Pengelola Operasional	Manajer Operasional	Strengths (Kekuatan SDM) Weaknesses (Kelemahan SDM) Opportunities (Peluang) Threats (Ancaman) Kinerja Karyawan	1. Bagaimana kelebihan karyawan dalam menjalankan tugas? 2. Bagaimana kerja sama tim di dalam organisasi? 3. Apa kendala dalam pengawasan dan pembagian tugas? 4. Apakah sistem kerja sudah berjalan efektif? 5. Bagaimana peluang peningkatan keterampilan karyawan? 6. Apakah teknologi membantu pekerjaan? 7. Apa tantangan eksternal yang memengaruhi operasional? 8. Bagaimana dampaknya terhadap kinerja tim? 9. Bagaimana kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan?
Karyawan Produksi	Staff Produksi	Strengths (Kekuatan SDM) Weaknesses (Kelemahan SDM) Opportunities (Peluang) Threats (Ancaman) Kinerja	1. Apa kelebihan Anda dalam memasarkan produk? 2. Bagaimana kerja sama dengan tim? 3. Apa kendala dalam proses pemasaran? 4. Apakah ada kekurangan dalam sistem kerja? 5. Peluang apa yang dapat dimanfaatkan dalam pemasaran? 6. Apakah teknologi membantu pekerjaan Anda? 7. Apa ancaman dari persaingan pasar? 8. Bagaimana perubahan konsumen mempengaruhi pekerjaan Anda? 9. Bagaimana target penjualan dan pencapaiannya?

Sumber : data diolah 2026

59

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan merupakan teknik pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan

objek penelitian. Menurut Sembiring (2023), dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis yang bersifat resmi dan mendukung penelitian. Tujuan penggunaan dokumentasi dalam penelitian ini adalah untuk memperkuat dan melengkapi data hasil observasi dan wawancara. Dokumentasi membantu peneliti memperoleh data yang bersifat historis dan administratif. Data yang diperoleh melalui dokumentasi antara lain struktur organisasi, jumlah karyawan, foto kegiatan kerja, dan arsip usaha. Teknik ini juga berfungsi sebagai bukti pendukung keabsahan data. Dengan demikian, dokumentasi berperan penting dalam memperkaya data

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pengolahan dan penafsiran data yang diperoleh agar dapat menjawab tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data bertujuan untuk memahami makna, pola, dan hubungan antar data secara mendalam. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

1. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Tujuan reduksi data adalah untuk menyeleksi data yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi disaring sesuai dengan aspek analisis SWOT. Langkah yang dilakukan meliputi pengelompokan data berdasarkan tema kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Data yang tidak relevan disisihkan agar analisis lebih terarah. Proses ini dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung. Dengan reduksi data, peneliti lebih mudah memahami inti permasalahan.
2. Penyajian data merupakan proses penyusunan data yang telah direduksi ke dalam bentuk yang sistematis dan mudah dipahami. Tujuan penyajian data adalah untuk memudahkan peneliti dalam melihat pola dan

86 hubungan antar data. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian naratif dan tabel analisis SWOT. Data yang disajikan mencerminkan kondisi manajemen SDM dan kinerja karyawan UMKM. Langkah ini membantu peneliti membandingkan temuan antar sumber data. Penyajian data juga menjadi dasar dalam merumuskan strategi. Dengan demikian, data dapat dianalisis secara komprehensif.

- 72 3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif. Tujuan tahap ini adalah untuk merumuskan makna dan temuan penelitian secara logis dan valid. Kesimpulan ditarik berdasarkan pola dan tema yang muncul dari data yang telah disajikan. Verifikasi dilakukan dengan cara mencocokkan data antar sumber dan teknik pengumpulan data. Langkah ini memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan bersifat konsisten dan dapat dipercaya. Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap. Dengan demikian, hasil penelitian memiliki tingkat keakuratan yang tinggi.

154 47 **F. Teknik Keabsahan Data**

Teknik keabsahan data merupakan cara yang digunakan untuk menjamin bahwa data penelitian bersifat valid dan dapat dipercaya. Tujuan keabsahan data adalah memastikan bahwa temuan penelitian sesuai dengan kondisi nyata dan tidak bersifat subjektif. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai metode utama keabsahan data, yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

- 118 13 9 1. Triangulasi sumber merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Tujuan triangulasi sumber adalah memastikan konsistensi informasi yang diberikan oleh narasumber. Dalam penelitian ini, data dari pemilik UMKM dibandingkan dengan data dari pengelola dan karyawan. Perbedaan pandangan dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang utuh. Teknik ini membantu menghindari bias informasi dari satu pihak. Implementasinya dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara antar

narasumber. Dengan demikian, data yang diperoleh menjadi lebih kredibel.

2. Triangulasi teknik merupakan teknik keabsahan data dengan cara membandingkan data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang berbeda. Tujuannya adalah untuk memastikan kesesuaian data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, hasil observasi dibandingkan dengan hasil wawancara dan dokumen pendukung. Teknik ini membantu memperkuat temuan penelitian. Implementasi triangulasi teknik dilakukan pada setiap tahap pengumpulan data. Perbedaan data dianalisis untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Dengan demikian, keandalan data terjaga.
3. Trigulasi waktu merupakan teknik pemeriksaan data dengan cara melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda. Tujuan teknik ini adalah untuk melihat konsistensi data dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, wawancara dan observasi dilakukan pada waktu yang berbeda untuk menghindari bias situasional. Implementasi triangulasi waktu membantu memastikan stabilitas data. Teknik ini juga mengurangi pengaruh kondisi sementara terhadap data. Data yang konsisten menunjukkan tingkat keabsahan yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini lebih menekankan penggunaan triangulasi sumber dan teknik sebagai metode yang paling sesuai.

106

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil UMKM Berkah FD Gorden

87

Umkh Berkah FD Gorden merupakan usaha mikro kecil dan menengah yang bergerak di bidang produksi dan penjualan gorden. Usaha ini didirikan dan dijalankan oleh Bapak Fandi selaku pemilik sekaligus pengelola utama. Lokasi usaha berada di wilayah yang cukup strategis dan mudah diakses oleh konsumen. Berkah FD Gorden memproduksi berbagai jenis gorden sesuai pesanan pelanggan, mulai dari model sederhana hingga model kompleks dengan motif dan teknik finishing tertentu seperti gorden blackout, gorden minimalis, dan gorden dengan teknik *pleating* khusus.

Dalam kegiatan operasionalnya, Berkah FD Gorden memiliki sekitar 8 hingga 10 karyawan yang sebagian besar telah bekerja selama minimal dua hingga tiga tahun. Sistem produksi berjalan secara manual dengan bantuan mesin jahit, termasuk dua unit mesin jahit otomatis yang diadakan pada tahun sebelumnya untuk meningkatkan kapasitas dan kerapian hasil produksi. Kapasitas produksi rata-rata mencapai 15 hingga 20 set gorden per minggu, tergantung pada model dan tingkat kerumitan pesanan.

Pengelolaan sumber daya manusia di UMKM ini masih bersifat sederhana dan belum menggunakan sistem manajemen yang terstruktur. Pembagian tugas dilakukan secara lisan dan menyesuaikan situasi, tanpa adanya *job description* tertulis. Penilaian kinerja karyawan masih dilakukan berdasarkan pengamatan langsung tanpa format yang baku. Meski demikian, usaha ini memiliki budaya kerja yang bersifat kekeluargaan dan tingkat loyalitas karyawan yang cukup tinggi, yang

menjadi salah satu kekuatan internal utama dalam menjalankan proses produksi.

2. Data Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan pendekatan purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fokus penelitian, yakni manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan di UMKM Berkah FD Gorden. Jumlah informan yang ditetapkan adalah tiga orang yang masing-masing mewakili peran berbeda dalam struktur organisasi usaha.

Informan pertama adalah Bapak Fandi, berusia sekitar 40 tahun, yang menjabat sebagai pengelola utama usaha. Beliau diwawancarai pada tanggal 7 Januari 2025 dan memberikan keterangan mengenai kondisi SDM secara keseluruhan, termasuk sistem kompensasi, strategi pengelolaan karyawan, serta peluang dan ancaman yang dihadapi usaha dari sudut pandang pimpinan.

Informan kedua adalah Ibu Dewi, berusia 39 tahun seorang manajer operasional yang bertanggung jawab atas pengawasan proses produksi dan koordinasi antar karyawan. Wawancara dilakukan pada tanggal 7 Januari 2025. Sebagai pengelola operasional, Ibu Dewi memiliki pandangan yang lebih rinci terhadap kondisi kerja harian, efektivitas sistem kerja, serta kendala yang dihadapi dalam pengawasan.

Informan ketiga adalah Mbak Siti, berusia 45 tahun seorang staf produksi yang telah bekerja di Berkah FD Gorden selama sekitar tiga tahun. Wawancara dilakukan pada tanggal 9 Januari 2025. Perspektif Mbak Siti memberikan gambaran langsung dari sisi pelaksana terkait kondisi kerja, pengembangan keterampilan, serta hambatan yang dirasakan dalam proses produksi sehari-hari.

Tabel 4.1
Data Karakteristik Informan

No	Nama Informan	Usia	Jabatan	Tanggal Wawancara
1	Bapak Fandi	40 tahun	Pengelola Usaha	7 Januari 2025
2	Ibu Dewi	39 tahun	Manajer Operasional	7 Januari 2025
3	Mbak Siti	45 tahun	Staff Produksi	9 Januari 2025

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026)

3. Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan kepada tiga informan dengan menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan empat aspek SWOT, yaitu *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *threats* (ancaman), dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Hasil wawancara disajikan dalam bentuk tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Wawancara Pengelola Usaha (Bapak Fandi)

No	Aspek SWOT	Pertanyaan	Jawaban (Ringkasan)
1	Strengths	Apa keunggulan utama karyawan di UMKM ini?	Karyawan memiliki keterampilan tangan yang terlatih melalui pengalaman kerja 2–3 tahun. Mereka memahami alur produksi dari awal hingga produk jadi dan menunjukkan loyalitas yang tinggi.
2	Strengths	Bagaimana kompetensi dan loyalitas karyawan saat ini?	Kompetensi teknis karyawan cukup baik dalam mengerjakan berbagai model gorden. Lebih dari 50% karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun dengan suasana kerja kekeluargaan.

No	Aspek SWOT	Pertanyaan	Jawaban (Ringkasan)
3	Weaknesses	Apa kelemahan dalam pengelolaan SDM yang masih dihadapi?	Sistem pengelolaan SDM masih sederhana, tidak ada job description tertulis dan evaluasi kinerja masih berdasarkan pengamatan sehari-hari tanpa format baku.
4	Weaknesses	Apakah terdapat kendala dalam pelatihan atau sistem kompensasi?	Belum pernah ada pelatihan formal. Sistem bonus belum memiliki aturan tertulis yang jelas, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan.
5	Opportunities	Peluang apa yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM?	Program pelatihan gratis dari Dinas Koperasi dan UMKM serta akses internet dan video tutorial merupakan peluang yang belum dimanfaatkan secara optimal.
6	Opportunities	Apakah ada dukungan eksternal seperti pelatihan atau teknologi?	Dukungan pemerintah berupa KUR dan program pelatihan UMKM tersedia. Pembelian mesin jahit otomatis juga telah meningkatkan produktivitas. Rencana penggunaan marketplace online sedang dikembangkan.
7	Threats	Ancaman apa yang mempengaruhi kinerja karyawan?	Persaingan harga dari produk gorden impor dan kenaikan harga bahan baku menjadi tekanan utama yang berdampak pada kemampuan pemberian kompensasi kepada karyawan.
8	Threats	Bagaimana dampak persaingan terhadap SDM?	Persaingan ketat menyebabkan karyawan terlatih keluar karena ditawarkan gaji lebih tinggi. Turnover karyawan menjadi ancaman utama yang mengganggu stabilitas tenaga kerja.

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026)

Tabel 4.3
Hasil Wawancara Manajer Operasional (Ibu Dewi)

No	Aspek SWOT	Pertanyaan	Jawaban (Ringkasan)
1	Strengths	Bagaimana kelebihan karyawan dalam menjalankan tugas?	Karyawan hafal alur produksi secara menyeluruh, memiliki tanggung jawab tinggi, dan bersedia lembur saat order mendesak tanpa banyak protes.
2	Strengths	Bagaimana kerja sama tim di dalam organisasi?	Kerja sama tim terjalin baik karena hubungan personal yang erat. Karyawan saling membantu secara spontan meski kadang batas tanggung jawab kurang jelas.
3	Weaknesses	Apa kendala dalam pengawasan dan pembagian tugas?	Tidak ada SOP tertulis. Pengawasan dilakukan secara langsung dan pembagian tugas bersifat lisan sehingga menyebabkan kebingungan peran dan tumpang tindih pekerjaan.
4	Weaknesses	Apakah sistem kerja sudah berjalan efektif?	Sistem kerja masih bergantung pada individu kunci tertentu. Ketika karyawan inti tidak hadir, produksi langsung melambat karena tidak ada sistem backup yang memadai.
5	Opportunities	Bagaimana peluang peningkatan keterampilan karyawan?	Pelatihan bersubsidi dari Disnaker dan komunitas UMKM lokal merupakan peluang yang besar namun belum dimaksimalkan oleh manajemen.
6	Opportunities	Apakah teknologi membantu pekerjaan?	Mesin jahit otomatis meningkatkan kecepatan dan kualitas produksi. Penggunaan WhatsApp membantu koordinasi dan rencana penggunaan software tracking produksi sedang dipertimbangkan.
7	Threats	Apa tantangan eksternal yang memengaruhi operasional?	Gorden impor murah dari luar negeri dan kenaikan harga bahan baku menekan margin usaha. Kondisi ekonomi yang tidak stabil juga menyebabkan penurunan permintaan secara berkala.
8	Threats	Bagaimana dampaknya terhadap kinerja tim?	Saat order sepi, motivasi karyawan menurun. Saat order menumpuk, terjadi burn out. Belum ada sistem manajemen beban kerja yang merata untuk menjaga konsistensi kinerja.

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026)

Tabel 4.4
Hasil Wawancara Staff Produksi (Mbak Siti)

No	Aspek SWOT	Pertanyaan	Jawaban (Ringkasan)
1	Strengths	Apa kelebihan Anda dalam menjalankan pekerjaan produksi?	Mampu mengerjakan semua tahapan produksi secara mandiri. Kecepatan kerja tinggi dengan tetap menjaga kerapian hasil produk.
2	Strengths	Bagaimana kerja sama dengan tim produksi?	Kerja sama tim terjalin baik dengan suasana kekeluargaan. Namun, kadang terjadi miskomunikasi soal prioritas pengerjaan order karena instruksi tidak selalu tertulis jelas.
3	Weaknesses	Apa kendala yang dirasakan dalam proses produksi?	Mesin jahit lama sering mengalami gangguan teknis. Tidak adanya pelatihan formal membuat pengembangan keterampilan untuk desain gorden modern terhambat.
4	Weaknesses	Apakah ada kekurangan dalam sistem kerja saat ini?	Jadwal istirahat tidak teratur dan tidak ada sistem umpan balik kinerja yang resmi, sehingga karyawan tidak mengetahui standar pencapaian yang diharapkan.
5	Opportunities	Peluang apa yang dilihat untuk pengembangan diri?	Tersedia banyak referensi desain melalui platform digital dan peluang mengikuti pelatihan desain tekstil dan interior. Investasi pada pelatihan diyakini dapat meningkatkan nilai jual produk.
6	Opportunities	Apakah teknologi membantu pekerjaan sehari-hari?	Mesin jahit otomatis sangat membantu efisiensi kerja. Media sosial dan platform digital digunakan untuk mencari referensi desain terbaru.
7	Threats	Apa ancaman dari persaingan pasar yang dirasakan?	Gorden murah yang dijual secara online memberikan tekanan persaingan harga. Karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas namun mengkhawatirkan keberlangsungan kerja jika order terus berkurang.
8	Threats	Bagaimana perubahan selera konsumen mempengaruhi pekerjaan?	Permintaan model gorden kekinian yang semakin beragam menuntut karyawan untuk terus memperbarui pengetahuan secara mandiri, yang membutuhkan waktu tambahan di luar jadwal produksi reguler.

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026)

B. Analisis SWOT dan Pengolahan Data SWOT

1. Analisa SWOT

Berdasarkan hasil analisis faktor internal dan eksternal pada UMKM Berkah FD di Kediri, maka dapat disusun diagram analisis SWOT untuk mengetahui posisi strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia. Diagram SWOT digunakan untuk menentukan posisi organisasi berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki.

a. Faktor Strategi Internal

Setelah faktor-faktor strategis internal suatu perusahaan diidentifikasi, suatu tabel IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis internal tersebut dalam kerangka Strength and Weakness perusahaan. Tahapnya sebagai berikut.

- 1) Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan perusahaan dalam kolom 1.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategi perusahaan. (Semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00).
- 3) Hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (outstanding) sampai dengan 1 (poor), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Variabel yang bersifat positif (semua variabel yang masuk kategori kekuatan) diberi nilai mulai dari +1 sampai dengan +4 (sangat baik) dengan membandingkannya dengan rata-rata industri atau dengan pesaing utama. Sedangkan variabel yang bersifat negatif kebalikannya. Contohnya, jika kelemahan perusahaan besar sekali dibandingkan dengan rata-rata industri, nilainya adalah 1,

sedangkan jika kelemahan perusahaan di bawah rata-rata industri, nilainya adalah 4.

- 4) Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (*outstanding*) sampai dengan 1,0 (*poor*).
- 5) Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar atau catatan mengapa faktor-faktor tertentu dipilih, dan bagaimana skor pembobotannya dihitung.
- 6) Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis internalnya. Skor total ini dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama (Caswito, 2024).

Berikut bobot yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kepentingan dari masing-masing faktor SWOT. Nilai bobot berkisar antara 0,00 – 1,00 dengan total keseluruhan bobot sebesar 1,00.

Tabel 4.5
IFAS (Internal Factors Analysis Summary) UMKM Berkah FD Kediri

No.	Faktor Internal	Keterangan	Bobot	Rating	Nilai
Kekuatan (Strengths)					
1.	Hubungan kerja antara pemilik dan karyawan sangat baik dan kekeluargaan	Pada hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan	0,12	4	0,48
2.	Karyawan memiliki pengalaman dan keterampilan dalam bidangnya	Pengalaman dan keterampilan yang dimiliki karyawan membantu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja	0,10	4	0,40
3.	Pemilik terlibat langsung dalam pengawasan kerja	Keterlibatan pemilik memudahkan pengawasan serta	0,08	3	0,24

		evaluasi terhadap kinerja karyawan			
4.	Adanya kerja sama tim yang solid	Kerja sama yang baik antar karyawan mendukung kelancaran operasional usaha	0,10	4	0,40
5.	Komunikasi antara pemilik dan karyawan berjalan lancar	Komunikasi yang baik membantu mempercepat penyampaian informasi dan penyelesaian masalah	0,08	3	0,24
	Jumlah		0,48		1,76
Kelemahan (Weaknesses)					
1.	Sistem Pelatihan karyawan masih terbatas	Pelatihan yang belum optimal menyebabkan peningkatan kompetensi karyawan berjalan lambat	0,12	2	0,24
2.	Pembagian tugas kerja belum terstruktur dengan baik	Pembagian tugas yang kurang jelas berpotensi menimbulkan ketidakefisienan kerja	0,10	2	0,20
3.	Disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan	Tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas	0,08	2	0,16
4.	Belum ada sistem penilaian kinerja yang formal	Evaluasi kinerja belum dilakukan secara terukur dan sistematis	0,12	1	0,12
5.	Keterbatasan jumlah tenaga kerja pada saat permintaan meningkat	Jumlah karyawan yang terbatas dapat meningkatkan beban kerja saat permintaan meningkat	0,10	2	0,20
	Jumlah		0,52		0,92
	Jumlah total		1,00		2,68

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026)

Penjelasan :

Kekuatan 1 : Bobot 0,12 x rating 4 = 0,48
 Kekuatan 2 : Bobot 0,10 x rating 4 = 0,40
 Kekuatan 3 : Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24
 Kekuatan 4 : Bobot 0,10 x rating 4 = 0,40
 Kekuatan 5 : Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24
Jumlah IFAS : 0,48 + 0,40 + 0,24 + 0,30 + 0,24 = 1,76
 Kelemahan 1 : Bobot 0,12 x rating 2 = 0,24
 Kelemahan 2 : Bobot 0,10 x rating 2 = 0,20
 Kelemahan 3 : Bobot 0,08 x rating 2 = 0,16
 Kelemahan 4 : Bobot 0,12 x rating 1 = 0,12

Kelemahan 5 : Bobot $0,10 \times \text{rating } 2 = 0,20$
Jumlah IFAS : $0,24 + 0,20 + 0,16 + 0,12 + 0,20 = 0,92$

1
42
181
57
69

Berdasarkan hasil identifikasi faktor internal dan eksternal pada UMKM Berkah FD di Kediri, selanjutnya dilakukan pemberian bobot dan rating terhadap masing-masing faktor untuk mengetahui tingkat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut terdiri atas kekuatan (strengths), dan kelemahan (weaknesses).

Pada faktor kekuatan (strengths), hubungan kerja yang baik antara pemilik dan karyawan memperoleh bobot tertinggi sebesar 0,12 dengan skor 0,48. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis menjadi modal utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pengalaman dan keterampilan karyawan serta kerja sama tim yang solid juga memberikan kontribusi yang besar terhadap efektivitas kerja di UMKM Berkah FD.

Pada faktor kelemahan (weaknesses), sistem pelatihan karyawan yang masih terbatas dan belum adanya sistem penilaian kinerja formal memperoleh bobot yang relatif tinggi yaitu masing-masing sebesar 0,12. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM dan evaluasi kinerja masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.

1 2

b. Faktor Strategi Eksternal

Setelah faktor-faktor strategis eksternal suatu perusahaan diidentifikasi, suatu tabel EFAS (External Strategic Factors Analysis Summary) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis eksternal tersebut dalam kerangka *Opportunities and Threats* perusahaan. Tahapnya sebagai berikut.

- 1) Susunlah dalam kolom 1 (5 sampai dengan 10 peluang dan ancaman).

- 2) Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor-faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis.
- 3) Hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (outstanding) sampai dengan 1 (poor) berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Pemberian nilai rating untuk faktor peluang bersifat positif (peluang yang semakin besar diberi rating +4, tetapi jika peluangnya kecil, diberi rating +1). Pemberian nilai rating ancaman adalah kebalikannya. Misalnya, jika nilai ancamannya sangat besar, ratingnya adalah 1. Sebaliknya, jika nilai ancamannya sedikit ratingnya.
- 4) Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (outstanding) sampai dengan 1,0 (poor).
- 5) Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar atau catatan mengapa faktor-faktor tertentu dipilih dan bagaimana skor pembobotannya dihitung.
- 6) Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis eksternalnya. Total skor ini dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama.

Berikut bobot yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kepentingan dari masing-masing faktor SWOT. Nilai bobot berkisar antara 0,00 – 1,00 dengan total keseluruhan bobot sebesar 1,00.

Tabel 4.6
EFAS (Eksternal Factors Analysis Summary) UMKM Berkah FD Kediri

No.	Faktor Eksternal	Keterangan	Bobot	Rating	Nilai
Peluang (Opportunities)					
1.	Perkembangan teknologi digital mendukung pemasaran produk	Teknologi digital dapat dimanfaatkan untuk memperluas jangkauan pemasaran usaha	0,12	4	0,48
2.	Adanya program pelatihan dan pendampingan. UMKM dari pemerintah	Program tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia	0,10	3	0,30
3.	Permintaan pasar terhadap produk UMKM terus meningkat	Meningkatnya permintaan pasar membuka peluang pengembangan usaha	0,10	4	0,40
4.	Kesempatan menjalin kemitraan dan jaringan usaha yang lebih luas	Kerja sama dengan berbagai pihak dapat mendukung pertumbuhan usaha	0,08	3	0,24
5.	Meningkatnya minat masyarakat terhadap produk lokal	Kondisi ini menjadi peluang untuk meningkatkan penjualan produk UMKM	0,10	4	0,40
	Jumlah		0,50		1,82
Ancaman (Thearts)					
1.	Persaingan usaha sejenis semakin ketat	Banyaknya usaha sejenis menuntut peningkatan kualitas produk dan pelayanan	0,12	2	0,24
2.	Perubahan selera konsumen yang cepat	Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar	0,10	2	0,20
3.	Kenaikan harga bahan baku	Kenaikan biaya produksi dapat mempengaruhi keuntungan usaha	0,08	2	0,16
4.	Tingkat turnover karyawan relatif tinggi	Pergantian karyawan dapat mengganggu stabilitas operasional usaha	0,12	1	0,12
5.	Perkembangan teknologi menuntut kemampuan SDM yang lebih baik	Karyawan perlu meningkatkan keterampilan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi	0,10	2	0,20
	Jumlah		0,50		1,00
	Jumlah total		1,00		2,82

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026)

Penjelasan :

Peluang 1	:	Bobot 0,12 x rating 4 = 0,48
Peluang 2	:	Bobot 0,10 x rating 3 = 0,30
Peluang 3	:	Bobot 0,40 x rating 4 = 0,40
Peluang 4	:	Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24
Peluang 5	:	Bobot 0,10 x rating 4 = 0,40
Jumlah IFAS : 0,40 + 0,30 + 0,40 + 0,24 + 0,40 = 1,82		
Kelemahan 1	:	Bobot 0,12 x rating 2 = 0,24
Kelemahan 2	:	Bobot 0,10 x rating 2 = 0,20
Kelemahan 3	:	Bobot 0,10 x rating 2 = 0,20
Kelemahan 4	:	Bobot 0,08 x rating 2 = 0,16
Kelemahan 5	:	Bobot 0,10 x rating 2 = 0,20
Jumlah EFAS : 0,24 + 0,20 + 0,20 + 0,16 + 0,20 = 1,00		

Berdasarkan hasil identifikasi faktor internal dan eksternal pada UMKM Berkah FD di Kediri, selanjutnya dilakukan pemberian bobot dan rating terhadap masing-masing faktor untuk mengetahui tingkat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut terdiri atas peluang (opportunities), dan ancaman (threats).

Pada faktor peluang (opportunities), perkembangan teknologi digital yang mendukung pemasaran UMKM memperoleh bobot tertinggi sebesar 0,12 dengan skor 0,48. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat menjadi sarana yang efektif dalam mendukung pengembangan usaha dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, meningkatnya permintaan pasar terhadap produk UMKM dan tingginya minat masyarakat terhadap produk lokal juga menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh UMKM Berkah FD.

Sementara itu, pada faktor ancaman (threats), persaingan usaha yang semakin ketat memperoleh bobot tertinggi sebesar 0,12 dengan skor 0,24. Ancaman tersebut menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan agar mampu bersaing dengan usaha sejenis. Selain itu,

perkembangan teknologi yang semakin pesat juga mengharuskan karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilannya.

Berdasarkan hasil perhitungan matriks IFAS diperoleh total skor sebesar 2,68, sedangkan matriks EFAS memperoleh total skor sebesar 2,82. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kondisi internal UMKM Berkah FD cukup kuat dan mampu memanfaatkan peluang eksternal yang tersedia. Dengan demikian, hasil analisis SWOT menempatkan UMKM Berkah FD pada Kuadran 1 (Growth Strategy), yaitu posisi yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kekuatan dan peluang yang besar untuk berkembang. Oleh karena itu, strategi yang direkomendasikan adalah strategi pertumbuhan (Growth strategy) melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengembangan keterampilan karyawan, pemanfaatan teknologi digital, serta perluasan jaringan usaha guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing UMKM.

c. Diagram SWOT

Diagram SWOT bertujuan untuk mengetahui kuadran berapa dan menentukan strategi apa yang tepat untuk dapat diterapkan diperusahan sesuai penilaian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil pembobotan dan rating faktor strategi internal (IFAS) serta faktor strategi eksternal (EFAS), dapat diketahui sebagai berikut :

- 1) Nilai Total Kekuatan = 1,76
- 2) Nilai Total Kelemahan = 0,96
- 3) Nilai Total Peluang = 1,82
- 4) Nilai Total Ancaman = 1,00

Dari data diatas, kemudian dilakukan penentuan titik koordinat analisis internet dan eksternal. Berikut perhitungan penentuan titik koordinat :

1) Koordinat Analisis Internal (X)

$$= (\text{Nilai total kekuatan} - \text{nilai total kelemahan})$$

$$= 1,76 - 0,96$$

$$= 0,8$$

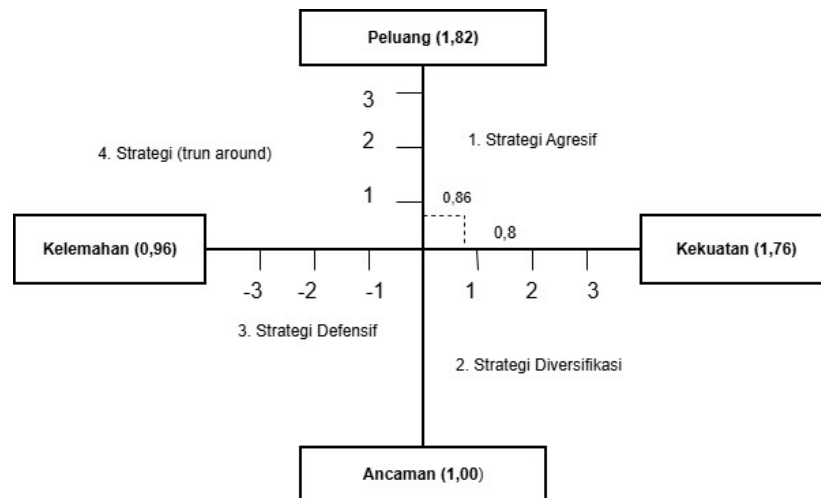
2) Koordinat Analisis Eksternal (Y)

$$= (\text{Nilai total kekuatan} - \text{nilai total kelemahan})$$

$$= 1,86 - 1,00$$

$$= 0,86$$

Penentuan koordinat dalam diagram analisis SWOT berfungsi untuk menentukan posisi strategi perusahaan, apakah terletak dikuadran I, II, III, atau IV. Hal ini berfungsi untuk mengidentifikasi apakah strategi perusahaan bersifat Agresif, Diversifikasi, *Turn-Around* atau Difensif. Berikut peneliti paparkan gambar diagram posisi strategi UMKM Berkah FD :



Gambar 4.1 Diagram SWOT UMKM Berkah FD

Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis SWOT, posisi UMKM Berkah FD berada pada Kuadran I (Strategi Agresif) dengan koordinat (0,80; 0,86). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kekuatan yang dimiliki UMKM lebih besar dibandingkan kelemahan, serta peluang yang tersedia lebih besar dibandingkan ancaman. Kondisi ini

93 mengindikasikan bahwa UMKM Berkah FD memiliki kemampuan yang baik untuk berkembang melalui pemanfaatan kekuatan internal guna meraih peluang pasar. Strategi yang dapat diterapkan antara lain meningkatkan promosi digital, memperluas jaringan pemasaran, mempertahankan kualitas produk, serta meningkatkan kapasitas produksi untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat.

64 Oleh karena itu, Posisi pada Kuadran I menunjukkan bahwa UMKM Berkah FD berada dalam kondisi yang menguntungkan untuk menerapkan strategi pertumbuhan dan pengembangan usaha secara agresif. Kekuatan yang dimiliki, seperti hubungan kerja yang harmonis antara pemilik dan karyawan, kualitas produk yang terjaga, serta pengalaman usaha yang cukup, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan daya saing. Di sisi lain, peluang berupa meningkatnya permintaan pasar, perkembangan teknologi digital, serta semakin luasnya akses pemasaran dapat dimanfaatkan untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan volume penjualan.

45 Berdasarkan kondisi tersebut, strategi yang paling tepat untuk diterapkan adalah strategi SO (*Strengths-Opportunities*), yaitu strategi yang memanfaatkan kekuatan internal untuk mengoptimalkan peluang eksternal. Implementasi strategi ini dapat dilakukan melalui peningkatan promosi berbasis digital, perluasan jaringan pemasaran, pengembangan variasi produk sesuai kebutuhan konsumen, peningkatan kualitas pelayanan, serta penguatan kerja sama dengan berbagai mitra usaha. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pemasaran dan pengelolaan usaha juga perlu ditingkatkan guna mendukung efisiensi operasional dan memperluas akses pasar.

103 Dengan demikian, UMKM Berkah FD disarankan untuk menerapkan strategi SO (*Strengths-Opportunities*), yaitu strategi yang memanfaatkan kekuatan guna meraih peluang secara maksimal. Bentuk strategi yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan promosi melalui media digital, memperluas jaringan pemasaran,

113

mengembangkan variasi produk, meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta memperkuat kerja sama dengan mitra usaha. Strategi tersebut diharapkan dapat mendukung pertumbuhan usaha dan meningkatkan kinerja UMKM Berkah FD secara berkelanjutan.

d. Matriks SWOT

Berdasarkan hasil analisis SWOT UMKM Berkah FD. UMKM Berkah FD memiliki kekuatan yang dapat dipakai pada strategi tertentu untuk memanfaatkan peluang yang tepat serta secara bersamaan meminimalisir atau menghindari kelemahan dan ancaman yang ada. Pada tabel 4.7 di bawah ini akan dijelaskan strategi-strategi yang sebaiknya dilakukan UMKM Berkah FD:

Tabel 4.7
Matriks SWOT UMKM Berkah FD di Kediri

IFAS (Internal) IFAS (Eksternal)	Kekuatan (S)	Kelamahan (W)
	1. Hubungan kerja baik 2. Pengalaman & keterampilan karyawan 3. Pewangasan langsung oleh pemilik 4. Kerjasama tim solid 5. Komunikasi lancar	1. Pelatihan masih terbatas 2. Pembagian tugas belum terstruktur 3. Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan 4. Belum ada penilaian kinerja formal 5. Keterbatasan tenaga kerja
Peluang (O) 1. Teknologi digital 2. Mendukung pemasaran 3. Pelatihan & pendampingan dari pemerintah 4. Permintaan pasar meningkat 5. Kesempatan kemitraan & jaringan usaha	Strategi (SO)	Strategi (WO)
	Memanfaatkan kekuatan untuk meraih peluang yang ada	Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada

6. Minat masyarakat terhadap produk lokal meningkat		
Ancaman (T)	Strategi (ST)	Strategi (WT)
1. Persaingan usaha ketat. 2. Perubahan selera konsumen cepat 3. Kenaikan harga bahan baku 4. Turnover karyawan tinggi 5. Perkembangan teknologi menuntut kompetensi SDM	Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada	Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang ada

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 analisis SWOT tersebut, dianalisis untuk merumuskan strategi yang tepat bagi UMKM Berkah FD di Kediri. bahwa strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan ditentukan oleh gabungan dari faktor eksternal dan internal. Gabungan kedua faktor tersebut ditunjukkan dalam analisis SWOT sebagai berikut :

Hasil analisis SWOT yang menggabungkan faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman), diperoleh beberapa alternatif strategi yang dapat diterapkan oleh UMKM Berkah FD. Posisi perusahaan yang berada pada Kuadran I menunjukkan bahwa strategi yang paling tepat adalah Strategi SO (*Strengths-Opportunities*), yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan yang dimiliki untuk meraih dan memaksimalkan peluang yang tersedia.

Adapun strategi SO yang dapat diterapkan oleh UMKM Berkah FD berdasarkan penggabungan faktor kekuatan dan peluang adalah sebagai berikut:

1. Memanfaatkan hubungan kerja yang baik, kerja sama tim yang solid, dan komunikasi yang lancar untuk meningkatkan pemasaran melalui teknologi digital dan media sosial.

2. Mengoptimalkan pengalaman serta keterampilan karyawan dalam menghasilkan produk berkualitas guna memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat.
3. Memanfaatkan kemampuan pemasaran langsung yang dimiliki pemilik usaha untuk memperluas jaringan kemitraan dan memperkuat hubungan dengan pelanggan.
4. Mengikuti pelatihan dan pendampingan dari pemerintah guna meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pengelolaan usaha.
5. Memanfaatkan meningkatnya minat masyarakat terhadap produk lokal dengan menjaga kualitas produk dan pelayanan kepada konsumen.

Selain strategi SO, alternatif strategi lainnya yang diperoleh dari matriks SWOT adalah:

- **Strategi WO (Weaknesses-Opportunities)**

- 1) Memanfaatkan pelatihan dan pendampingan pemerintah untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang masih terbatas.
- 2) Menyusun pembagian tugas yang lebih terstruktur agar operasional usaha menjadi lebih efektif.
- 3) Memanfaatkan teknologi digital untuk membantu pengelolaan usaha dan pemasaran produk.

- **Strategi ST (Strengths-Threats)**

- 1) Memanfaatkan kualitas produk dan kemampuan pemasaran untuk menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.
- 2) Menjaga hubungan baik dengan pelanggan guna mempertahankan loyalitas konsumen di tengah perubahan selera pasar.
- 3) Meningkatkan efisiensi kerja tim untuk mengantisipasi kenaikan harga bahan baku.

- **Strategi WT (Weaknesses-Threats)**

- 1) Meningkatkan disiplin kerja dan sistem evaluasi kinerja guna mengurangi dampak persaingan usaha.
- 2) Menambah tenaga kerja sesuai kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas usaha.
- 3) Menyusun standar operasional kerja agar usaha lebih siap menghadapi perubahan kondisi pasar.

Dengan demikian, hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa UMKM Berkah FD sebaiknya memprioritaskan penerapan strategi SO (*Strengths-Opportunities*) karena kondisi perusahaan berada pada posisi yang kuat dan memiliki peluang yang besar untuk berkembang. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan daya saing serta mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.

C. Temuan Hasil Penelitian

Temuan hasil penelitian disusun berdasarkan tiga rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu: (1) kekuatan dan kelemahan manajemen SDM di UMKM BerkahFD Gorden, (2) peluang dan ancaman eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, serta (3) strategi pengelolaan SDM yang efektif berdasarkan hasil analisis SWOT.

1. Kekuatan (*Strengths*) dan Kelemahan (*Weaknesses*) dalam Manajemen SDM

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga informan, ditemukan sejumlah kekuatan internal yang dimiliki UMKM Berkah FD Gorden dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Kekuatan paling mendasar adalah keterampilan teknis karyawan yang diperoleh melalui pengalaman kerja langsung. Sebagian besar karyawan telah bekerja selama dua hingga tiga tahun dan mampu mengerjakan berbagai tahapan produksi gorden secara mandiri, mulai dari pengukuran kain, pemotongan, penjahitan, hingga *finishing*. Hal ini menciptakan tenaga kerja yang terampil meskipun tanpa latar belakang pelatihan formal Jamaludin & Pancasasti, (2021).

Kekuatan kedua adalah loyalitas karyawan yang cukup tinggi. Lebih dari separuh karyawan tercatat telah bekerja lebih dari dua tahun, yang mencerminkan keterikatan mereka pada tempat kerja. Faktor utama yang mendorong loyalitas ini adalah budaya kerja kekeluargaan yang dibangun oleh pemilik usaha. Karyawan diperlakukan bukan sekadar sebagai pekerja, melainkan sebagai bagian dari keluarga besar usaha. Budaya kerja semacam ini terbukti mendukung soliditas tim dan kemauan karyawan untuk bekerja lebih keras saat dibutuhkan, termasuk bersedia lembur tanpa banyak keberatan.

Adapun kelemahan yang ditemukan cukup mencolok pada aspek sistem manajemen SDM yang belum terstruktur. Tidak adanya *job description* tertulis menyebabkan karyawan kadang tidak mengetahui dengan jelas batas tanggung jawab masing-masing, yang berpotensi menimbulkan tumpang tindih atau kekosongan tanggung jawab dalam proses kerja. Selain itu, tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang formal dan terstandar menyebabkan karyawan tidak memperoleh *feedback* yang memadai mengenai pencapaian kerja mereka. Kondisi ini berpotensi menghambat pengembangan kompetensi individu secara berkelanjutan Aditya, (2025).

2. Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari sisi peluang, ditemukan bahwa pemerintah melalui Dinas Koperasi dan UMKM serta Dinas Ketenagakerjaan secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan yang dapat diikuti secara gratis atau bersubsidi. Program-program ini mencakup pelatihan keterampilan jahit, *bordir*, desain tekstil, dan kewirausahaan yang sangat relevan dengan kebutuhan karyawan Berkah FD Gorden. Sayangnya, peluang ini belum dimanfaatkan secara optimal oleh pihak manajemen karena kesibukan produksi dan kurangnya inisiatif untuk mendaftarkan karyawan.

Peluang kedua yang signifikan adalah perkembangan teknologi digital. Kemajuan teknologi memberikan akses yang lebih mudah kepada karyawan untuk memperbarui pengetahuan dan referensi desain melalui platform seperti YouTube, Instagram, dan Pinterest. Selain itu, penggunaan mesin jahit otomatis yang telah dilakukan oleh pemilik terbukti meningkatkan kapasitas dan kualitas produksi. Peluang ekspansi pasar melalui platform *marketplace* daring seperti Shopee dan Tokopedia juga dapat berkontribusi pada peningkatan beban kerja yang terencana dan pemanfaatan SDM yang lebih optimal Suci et al., (2020).

Dari sisi ancaman, persaingan dengan produk gorden impor berbiaya rendah menjadi tekanan yang paling dirasakan oleh seluruh informan. Produk impor yang dijual dengan harga jauh lebih rendah memaksa UMKM Berkah FD Gorden untuk terus mempertahankan diferensiasi berbasis kualitas dan layanan, yang pada gilirannya menuntut konsistensi kinerja karyawan. Kondisi ini menciptakan tekanan kerja yang dapat berdampak pada motivasi apabila tidak diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai.

Ancaman kedua adalah potensi *turnover* karyawan terlatih. Karyawan yang telah memiliki keterampilan mumpuni rentan direkrut oleh perusahaan garmen yang lebih besar dengan tawaran gaji lebih

tinggi. Kehilangan karyawan terlatih membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pemulihan karena sistem transfer pengetahuan di usaha ini masih bergantung pada pendekatan informal. Di sisi lain, perubahan selera konsumen yang semakin menginginkan model gorden kekinian dan beragam menuntut karyawan untuk terus memperbarui keterampilan secara mandiri, tanpa dukungan pelatihan yang terstruktur dari pihak manajemen Ramdhan, (2024).

3. Strategi Pengelolaan SDM Berdasarkan Analisis SWOT

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis faktor internal dan eksternal yang telah dilakukan, diperoleh kombinasi strategi yang dirumuskan melalui Matriks SWOT. Strategi tersebut disusun dengan menghubungkan kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) yang dimiliki UMKM Berkah FD Gorden. Kombinasi faktor-faktor tersebut menghasilkan empat alternatif strategi, yaitu strategi SO (*Strengths-Opportunities*), WO (*Weaknesses-Opportunities*), ST (*Strengths-Threats*), dan WT (*Weaknesses-Threats*). Keempat strategi ini digunakan sebagai dasar dalam merumuskan langkah-langkah pengelolaan SDM yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan UMKM Berkah FD Gorden.

Strategi SO disusun dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki UMKM, seperti keterampilan teknis karyawan, loyalitas kerja yang tinggi, serta pengalaman usaha yang cukup, untuk memanfaatkan peluang berupa program pelatihan dari pemerintah, perkembangan teknologi digital, dan meningkatnya kebutuhan pasar.

Dengan memanfaatkan kekuatan tersebut, UMKM dapat meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan sehingga mampu meningkatkan daya saing usaha. Pada identifikasi faktor-faktor SWOT yang telah dilakukan, ditemukan bahwa UMKM BerkahFD Gorden berada pada posisi yang memiliki kekuatan internal yang cukup, meskipun masih membutuhkan penguatan pada

aspek manajerial. Dari hasil analisis, rumusan strategi pengelolaan SDM yang relevan mencakup empat pendekatan utama sebagai berikut.

Pertama, strategi *SO* (*Strengths-Opportunities*) yaitu memanfaatkan keterampilan teknis karyawan yang sudah ada untuk mengikuti program pelatihan formal dari pemerintah guna menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan bersertifikat. Strategi ini juga mencakup pengembangan kapasitas SDM di bidang pemasaran digital untuk mendukung ekspansi pasar melalui platform daring.

Kedua, *WO* (*Weaknesses-Opportunities*) yaitu memperbaiki kelemahan sistem manajemen SDM dengan memanfaatkan peluang yang ada. Langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain menyusun *Standard Operating Procedure* (SOP) produksi secara tertulis, membuat sistem penilaian kinerja yang formal, dan menetapkan aturan kompensasi yang jelas. Pemanfaatan teknologi sederhana seperti aplikasi manajemen tugas juga dapat membantu mengorganisasi pembagian kerja yang lebih terstruktur.

Ketiga, strategi *ST* (*Strengths-Threats*) yaitu menggunakan loyalitas dan keterampilan karyawan sebagai keunggulan untuk menghadapi persaingan. Peningkatan sistem penghargaan dan jenjang karier yang lebih jelas dapat menjadi strategi untuk menahan potensi *turnover* karyawan terlatih.

Keempat, strategi *WT* (*Weaknesses-Threats*) yaitu meminimalkan kelemahan dan ancaman secara bersamaan melalui penguatan sistem manajemen yang lebih terstruktur agar usaha lebih adaptif menghadapi tekanan persaingan. Penerapan sistem *backup* keterampilan yaitu kondisi lebih dari satu karyawan mampu mengerjakan setiap tahapan produksi, menjadi prioritas untuk mengurangi ketergantungan pada individu tertentu.

D. Pembahasan Temuan Hasil Penelitian

1. Kekuatan dan Kelemahan Manajemen SDM di UMKM Berkah FD Gorden

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kekuatan utama UMKM BerkahFD Gorden dalam manajemen SDM terletak pada keterampilan teknis karyawan yang terbangun melalui pengalaman kerja langsung serta loyalitas yang tinggi sebagai dampak dari budaya kerja kekeluargaan. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian Jamaludin dan Pancasasti (2021) yang menemukan bahwa UMKM pada umumnya memiliki keunggulan pada aspek fleksibilitas dan kedekatan hubungan kerja yang dapat mendorong keterikatan karyawan secara emosional.

Namun demikian, kekuatan tersebut tidak didukung oleh sistem manajemen yang memadai. Ketidakhadiran *job description* yang jelas, tidak adanya sistem evaluasi kinerja formal, serta absennya program pelatihan terstruktur merupakan kelemahan yang mencerminkan kondisi umum pengelolaan SDM di UMKM. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyuningtyas, (2025) bahwa manajemen SDM yang efektif mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang terstruktur untuk memastikan tenaga kerja dapat mendukung tujuan organisasi secara optimal.

Kondisi serupa juga ditemukan dalam penelitian Suci et al. (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada UMKM sangat bergantung pada kualitas perencanaan SDM dan ada tidaknya program pelatihan yang sistematis. Ketika UMKM hanya mengandalkan transfer pengetahuan informal dari senior ke junior, terdapat risiko bahwa kesenjangan kompetensi tidak pernah benar-benar teridentifikasi dan diperbaiki secara terencana.

Ketidaktepatan sistem kompensasi, khususnya mekanisme bonus, juga menjadi perhatian penting. Aditya, (2025) menjelaskan bahwa kompensasi bukan hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan

50

secara berkelanjutan. Ketika sistem kompensasi tidak memiliki aturan yang transparan, karyawan cenderung merasa tidak yakin terhadap kelayakan imbalan yang mereka terima, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada motivasi dan kualitas kerja sitasi Jamaludin & Pancasasti, (2021).

2. Peluang dan Ancaman Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Peluang terbesar yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah ketersediaan program pelatihan bersubsidi dari instansi pemerintah serta kemajuan teknologi yang membuka akses luas terhadap sumber daya pembelajaran daring. Penelitian Ramdhan (2024) menunjukkan bahwa strategi pengembangan UMKM yang memanfaatkan dukungan pemerintah dan teknologi terbukti dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sekaligus memperluas jangkauan pasar.

Peluang dari teknologi digital tidak hanya relevan untuk pengembangan keterampilan, tetapi juga untuk pengelolaan operasional yang lebih efisien. Penggunaan mesin jahit otomatis yang telah dilakukan oleh Berkah FD Gorden merupakan langkah yang tepat dan sesuai dengan tren modernisasi produksi pada UMKM. Kondisi ini mendukung argumen bahwa investasi teknologi pada UMKM dapat secara langsung meningkatkan kapasitas dan produktivitas tenaga kerja tanpa harus menambah jumlah karyawan secara signifikan.

Dari sisi ancaman, persaingan dengan produk impor berbiaya rendah merupakan tantangan struktural yang tidak mudah diatasi dalam jangka pendek. Sari (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa keterbatasan SDM dan tekanan persaingan pasar merupakan dua hambatan utama yang saling memperkuat pada UMKM. Ketika karyawan harus menghadapi tekanan produksi yang tinggi tanpa dukungan sistem kerja yang baik, kualitas dan konsistensi output sangat mungkin terganggu.

127

Ancaman turnover karyawan terlatih yang ditemukan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pertiwi dan Yanti

(2024) yang menemukan bahwa rendahnya motivasi dan ketidakjelasan jenjang karier menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Dalam konteks BerkahFD Gorden, kehilangan satu karyawan inti dapat mengganggu keseluruhan alur produksi secara signifikan karena sistem backup keterampilan yang belum tersedia.

3. Strategi Pengelolaan SDM yang Efektif Berdasarkan SWOT

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa UMKM BerkahFD Gorden memiliki dasar yang cukup kuat untuk melakukan perbaikan sistemik dalam pengelolaan SDM. Temuan ini mendukung pandangan Caswito et al., (2024) bahwa analisis SWOT bukan sekadar alat identifikasi, melainkan landasan untuk merumuskan strategi yang kontekstual dan aplikatif sesuai kondisi riil organisasi.

Strategi prioritas yang paling mendesak untuk diterapkan adalah penyusunan SOP produksi yang tertulis dan pembentukan sistem penilaian kinerja yang formal. Menurut (Febri, 2023) perencanaan SDM yang baik dimulai dari kejelasan struktur tugas dan sistem evaluasi yang mampu memberikan arah pengembangan bagi setiap individu dalam organisasi. Tanpa dua komponen ini, upaya peningkatan kinerja karyawan akan sulit untuk terukur dan berkelanjutan.

Selain itu, investasi dalam pelatihan karyawan perlu segera diprioritaskan Candra (2024) menyatakan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan yang terencana merupakan fondasi utama untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi perubahan pasar. Dalam kasus Berkah FD Gorden, program pelatihan yang tersedia dari pemerintah merupakan solusi yang tidak membutuhkan biaya besar namun berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Dari perspektif strategi SDM berbasis SWOT, penelitian ini memperkuat argumen bahwa pendekatan analisis SWOT pada UMKM tidak hanya efektif untuk pemetaan kondisi, tetapi juga mampu

menghasilkan rekomendasi strategi yang spesifik dan terukur. Ma'rifat (2024) menyatakan bahwa strategi berbasis SWOT yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan daya saing UMKM secara bertahap. Sementara itu, Fahri (2024) menegaskan bahwa UMKM yang berhasil mengatasi kelemahan SDM melalui strategi yang tepat mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kelangsungan usaha dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang cukup lengkap bahwa pengelolaan SDM di UMKM Berkah FD Gorden membutuhkan transformasi dari pendekatan informal menuju sistem yang lebih terstruktur. Perbaikan pada aspek sistem kerja, kompensasi, evaluasi kinerja, dan pelatihan bukan hanya akan meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga akan memperkuat kapasitas organisasi secara keseluruhan untuk menghadapi tekanan persaingan dan memanfaatkan peluang yang tersedia.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis SWOT terhadap manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Berkah FD Gorden di Kediri, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada UMKM Berkah FD Gorden telah berjalan cukup baik dalam mendukung aktivitas usaha dan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari adanya hubungan kerja yang baik antar karyawan, komunikasi yang cukup efektif, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. analisis SWOT, diketahui bahwa faktor kekuatan (strengths) yang dimiliki UMKM Berkah FD Gorden antara lain hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, pelayanan yang baik kepada konsumen, dan pengalaman kerja karyawan. Faktor kelemahan (weaknesses) meliputi kurangnya pelatihan kerja, keterbatasan jumlah tenaga kerja, dan belum optimalnya sistem pembagian tugas.

Faktor peluang (opportunities) meliputi meningkatnya permintaan pasar terhadap produk gorden serta perkembangan media digital sebagai sarana pemasaran. Sedangkan faktor ancaman (threats) meliputi persaingan usaha sejenis dan kenaikan harga bahan baku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat melalui pemanfaatan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kelemahan dan ancaman dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan pada UMKM Berkah FD Gorden.

B. IMPLIKASI

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa analisis SWOT dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM. Implikasi juga dibagi menjadi 2 secara teoritis dan praktis, sebagai berikut yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penerapan analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal memiliki pengaruh penting dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, strategi pengembangan UMKM, dan analisis SWOT.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran kepada UMKM Berkah FD Gorden di Kediri mengenai kondisi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemilik usaha dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, seperti pemberian pelatihan, pembagian tugas yang lebih efektif, peningkatan motivasi kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, diharapkan kinerja karyawan dan perkembangan usaha dapat meningkat secara optimal.

C. SARAN

1. Bagi UMKM Berkah FD Gorden

UMKM Berkah FD Gorden diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penyusunan pembagian tugas (*job description*) yang jelas, penerapan sistem penilaian kinerja secara berkala, serta penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan. Selain itu, UMKM perlu menyusun standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, UMKM juga perlu memanfaatkan peluang pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah

maupun lembaga terkait untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur dan terdokumentasi juga diperlukan guna mengurangi ketergantungan pada individu tertentu serta mendukung keberlanjutan dan perkembangan usaha di masa mendatang.

2. Bagi Karyawan

Karyawan UMKM Berkah FD Gorden diharapkan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja melalui proses belajar mandiri maupun mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan atau pihak terkait. Selain itu, karyawan perlu menjaga kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama tim agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan juga diharapkan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan konsumen sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas produk dan daya saing usaha.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji aspek manajemen SDM yang lebih luas, seperti sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kompensasi, serta strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja pada UMKM. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda atau melibatkan lebih banyak UMKM sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada sektor UMKM. Penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) juga disarankan agar diperoleh data yang lebih mendalam dan mampu memperkuat hasil penelitian.