



IMPLEMENTASI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. REZEKI BERKAH SELALU (SOTO H. MAMAT) PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES IN INCREASING EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. REZEKI BERKAH SELALU (SOTO H. MAMAT) IN THE ERA OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

**Refsi Meilawati^{1*}, Dede Iyan Supriatna², Gregoria Eva Dita Kristina Sirait³, Toman
Golfrid Fridaus Tobing⁴**

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : refsimw@gmail.com
Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : dedeiyanupriatna@gmail.com

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : ditasirait3@gmail.com

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : tomanltobing@gmail.com

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email :

magistermanajemen@unpam.ac.id

*email Koresponden: refsimw@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.424>

Article info:

Submitted: 30/12/24

Accepted: 15/01/25

Published: 30/01/25

Abstract

This research aims to analyze the implementation of human resource development strategies in an effort to increase employee productivity in the era of industrial revolution 4.0. The research method used is descriptive qualitative, which aims to understand the phenomena experienced by research subjects and produce descriptive data in the form of written words and observed behavior. For data analysis, this research applies SWOT analysis. Based on the results of research and discussion, it is known that the implementation of human resource development strategies has been implemented at PT. Rezeki Berkah Selalu through the implementation of strict management functions. The results of the SWOT analysis show that PT. Rezeki Berkah Selalu in a position to adopt a growth stability strategy, considering that this strategy has strong potential and is able to identify a solid company condition, enabling the company to continue to develop by taking advantage of existing opportunities and opportunities to achieve maximum profit. With this strategy, the company can achieve its goals through human resource development to increase employee productivity in the industrial era 4.0 without the need to change the company's main strategy.

Keywords : Strategy Human Resource Development, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan pada era revolusi industri 4.0. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian serta menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan perilaku yang diamati. Untuk analisis data, penelitian ini mengaplikasikan analisis SWOT. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia telah diterapkan di PT. Rezeki Berkah Selalu melalui penerapan fungsi manajemen yang ketat. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa PT. Rezeki Berkah Selalu berada pada posisi yang mengadopsi strategi stabilitas pertumbuhan, mengingat strategi ini memiliki potensi yang kuat dan mampu mengidentifikasi keadaan perusahaan yang solid, memungkinkan perusahaan untuk terus berkembang dengan memanfaatkan kesempatan dan peluang yang ada untuk meraih profit maksimal. Dengan strategi ini, perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan di era industri 4.0 tanpa perlu mengubah strategi utama perusahaan.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Analisis Situasi Permasalahan

Dalam era revolusi industri 4.0, di mana pemanfaatan teknologi informasi sedang meningkat, kompetisi antar bisnis meningkat. Hal ini menyebabkan perubahan kondisi di berbagai bidang, sehingga banyak perusahaan memutuskan untuk berubah dari yang sebelumnya bersifat tradisional menjadi lebih modern, khususnya dalam penerapan teknologi informasi. Hal ini berlaku dalam kondisi saat ini, terutama ketika era new normal akibat pandemi COVID-19 telah memaksa banyak perusahaan untuk berubah menjadi modern. Perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia, yang berarti mereka harus mempersiapkan karyawan yang memiliki kualitas dan kualifikasi yang sejalan dengan perkembangan dunia saat ini sangat diperlukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Untuk meningkatkan layanan kepada konsumen, sehingga perlu dilakukan upaya terus menerus untuk memenuhi permintaan konsumen.

Selain sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah salah satu yang paling penting bagi operasi bisnis. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Ini karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki kemampuan yang lebih responsif terhadap perkembangan teknologi informasi agar perusahaan dapat tetap bersaing di pasar. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keunggulan kompetitif antar perusahaan sangat bergantung pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan. Dengan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat dan fokus pada pemanfaatan teknologi informasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan, keunggulan tersebut dapat tercapai dan dapat mempertahankan daya saing dalam jangka panjang.

Dalam memilih strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat di era Revolusi Industri 4.0, perusahaan harus menerapkan manajemen strategi yang selaras dengan tujuan mereka. Dengan memilih strategi yang tepat, perusahaan dapat menentukan arah dan tujuan jangka panjang melalui pemilihan metode, perencanaan strategi, dan

implementasi yang matang. Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran perusahaan dan kebutuhan karyawan, perusahaan perlu fokus pada tiga hal utama. Pertama, perusahaan harus merencanakan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi, dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang di masa depan, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dapat tetap kompetitif.

Kedua, manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara efektif dan efisien, dengan tetap memperhatikan peraturan yang berlaku, agar produktivitas karyawan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan serta memenuhi sasaran dan kebutuhan individu karyawan. Ketiga, evaluasi terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk menilai kebijakan yang diterapkan, guna memastikan bahwa kebijakan tersebut dijalankan dengan tepat. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki sistem kinerja yang baik dan sumber daya manusia yang baik akan berhasil dan produktif. A. Yusniar (2014) menyatakan bahwa karya, bakat, kreativitas, motivasi, dan inovasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen penting yang menentukan seberapa baik suatu organisasi beroperasi.

Manajemen adalah kumpulan tindakan (seperti perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang difokuskan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan untuk mencapai secara efektif dan efisien tujuan organisasi, Griffin (2021). Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2019), manajemen sumber daya manusia mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu-individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Kekuatan manusia yang dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan. Dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan meningkat secara strategis, etis, dan sosial, dan mereka juga akan dapat bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis TI berfokus pada meningkatkan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman, dan ramah lingkungan. Kinerja karyawan menjadi dasar dalam menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat, sehingga peran fungsionalnya dapat berjalan secara optimal. Selain itu, perusahaan dapat merencanakan program pengembangan yang perlu dilaksanakan untuk memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Output karyawan akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Rezeki Berkah Selalu adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman, yang pertama kali diperkenalkan oleh Almarhum H. Mamat dan Almarhumah Ibu Hj. Iwik, dan berlokasi di Kota Tangerang Selatan. Dalam menjalankan operasional bisnisnya, manajemen perusahaan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang tepat, pelatihan, serta program pengembangan, khususnya bagi karyawan yang mengalami penurunan produktivitas. Perusahaan sangat memprioritaskan peningkatan produktivitas karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, terutama di bidang teknologi informasi. Untuk meningkatkan penjualan dan mempertahankan pangsa pasar, perusahaan menerapkan berbagai strategi

pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan pemanfaatan teknologi informasi bagi karyawan, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan Key Performance Indicators (KPI).

1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu (Soto H. Mamat) di era Revolusi Industri 4.0.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan gambaran yang tepat dan penjelasan tentang gejala atau kondisi. Sugiyono (2020:9) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi obyek alami. Peneliti adalah alat utama dalam penelitian ini; metode pengumpulan data triangulasi (gabungan) digunakan, dan analisis data dilakukan secara induktif. Hasilnya lebih menonjol daripada generalisasi. Menurut Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7) metode penelitian kualitatif deskriptif melibatkan pengumpulan data dalam bentuk gambar atau kata-kata daripada menekankan pada angka. Setelah dianalisis, data ini kemudian dideskripsikan sehingga orang lain dapat memahaminya dengan mudah. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran, uraian, dan interpretasi situasi saat ini mengenai penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu (Soto H. Mamat) di era Revolusi Industri 4.0.

2.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan fenomenologis, yang bertujuan untuk memahami gejala atau fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.

2.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer

Data primer mencakup semua informasi yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, seperti hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Human Resource Development PT. Rezeki Berkah Selalu berperan sebagai narasumber atau informan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer dan dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti bahan pustaka, literatur, penelitian sebelumnya, buku, dan lain sebagainya.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Tahap berikutnya adalah metode pengumpulan data, yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian setelah peneliti mengevaluasi kemajuan kedua tujuan dan situasi penelitian. Untuk memastikan pengelolaan data yang efektif dan akurat, peneliti menerapkan berbagai metode, antara lain:

1. Pengamatan (Pengamatan)

Salah satu metode pengumpulan data adalah pengamatan, juga dikenal sebagai observasi, di mana subjek penelitian diamati secara langsung.

2. Wawancara

Metode ini menggunakan wawancara untuk memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai masalah yang diteliti. Proses tanya jawab dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara sumber data dan informasi yang diperlukan. Meskipun wawancara dilakukan secara mendalam (depth interview), proses ini tetap fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi saat wawancara, khususnya terkait penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan di era Revolusi Industri 4.0.

3. Dokumentasi (documentation)

Dokumentasi mencakup data-data seperti transkrip, catatan, buku, surat kabar, majalah, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini dan dianggap sebagai bagian dari dokumentasi.

4. Studi Literatur (Pustaka)

Salah satu metode pengumpulan data adalah studi pustaka, yang melibatkan pembacaan buku referensi, laporan, majalah, jurnal, dan media lainnya yang relevan dengan subjek yang diteliti sebelum pengumpulan data dilakukan.

5. Instrumen Penelitian

Dalam karya ilmiah, instrumen penelitian berfungsi untuk mengukur dan mengumpulkan data. Instrumen ini sangat penting karena dapat memengaruhi validitas data yang digunakan dalam penelitian; data yang tidak akurat atau tidak relevan dapat berdampak pada hasil penelitian.

6. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Berikut ini adalah teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Teknik Pengolahan Data

1. Tahap pertama adalah penyuntingan, di mana Peneliti meninjau kembali data yang telah dikumpulkan dan mengeditnya untuk membuatnya lebih jelas.
2. Dalam tahap kedua, Peneliti menjelaskan data yang mereka kumpulkan dan menyusunnya kembali secara sistematis.
3. Tahap ketiga adalah kategorisasi, di mana data penelitian disusun oleh peneliti berdasarkan jenis masalahnya, sehingga data tersebut terorganisir secara sistematis.

b. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis SWOT diterapkan untuk menganalisis data. Berdasarkan Rangkuti (2019:19), analisis SWOT adalah proses identifikasi berbagai faktor (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman) secara sistematis untuk merumuskan strategi dalam suatu proyek atau bisnis. Selain melakukan analisis deskriptif kualitatif, peneliti juga menerapkan analisis SWOT. Pendekatan ini berfokus pada pemanfaatan kekuatan dan peluang perusahaan, sambil mengurangi kelemahan dan ancaman. Penelitian ini akan menggunakan Matriks Evaluasi Faktor Eksternal dan Matriks Evaluasi Faktor Internal untuk menyusun model analisis SWOT (Rangkuti, 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2016) menunjukkan bahwa memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, dan siap bekerja keras dapat menciptakan budaya kerja yang baik. Meskipun sumber daya lainnya mungkin memiliki kinerja yang lebih rendah, hal ini tetap memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Rezeki Berkah Selalu adalah salah satu bisnis dalam industri makanan dan minuman (soto betawi) yang melakukan administrasi dan pemasaran untuk meningkatkan nilai tambah melalui proses transformasi. PT. Rezeki Berkah Selalu memproduksi bahan-bahan berkualitas tinggi dengan mengutamakan kualitas rasa, layanan, harga, dan ukuran porsi yang diberikan kepada konsumen. Untuk memasarkan produknya, PT. Rezeki Berkah Selalu berusaha mempromosikan dan menjual produknya kepada konsumen, di mana strategi yang tepat dan efisien untuk pemasaran pada usaha makanan soto ini adalah promosi dari mulut ke mulut.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, PT. Rezeki Berkah Selalu telah menerapkan fungsi manajemen yang ketat dalam semua operasinya. Fungsi manajemen ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan. Beberapa contoh fungsi manajemen yang diterapkan di PT. Rezeki Berkah Selalu adalah sebagai berikut :

3.1 Tahap Perencanaan (Planning)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Rezeki Berkah Selalu telah menetapkan sasaran spesifik, seperti mengembangkan atau memperluas jaringan untuk mendapatkan mitra kerja yang lebih luas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Resource Development, diketahui bahwa organisasi telah merencanakan strategi pengembangan sumber daya manusia sebelum menentukan kebutuhan karyawan. Proses perekrutan dan pemilihan karyawan di PT. Rezeki Berkah Selalu dilakukan dengan cermat, disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan calon karyawan, terutama dalam bidang teknologi informasi. Keberhasilan karyawan PT. Rezeki Berkah Selalu diberikan apresiasi melalui kenaikan gaji dan promosi jabatan. PT. Rezeki Berkah Selalu menetapkan kriteria untuk promosi karyawan ke jabatan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan tersebut.

3.2 Tahap Pengorganisasian (Organizing)

PT. Rezeki Berkah Selalu menerapkan pengorganisasian sumber daya manusia untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian mereka, sehingga tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

3.3 Tahap Kepemimpinan (Leading) dan Pengawasan (Controlling)

Pengelolaan dan pengawasan sumber daya manusia di PT. Rezeki Berkah Selalu berfokus pada pemantauan dan pengendalian kegiatan operasional sehari-hari perusahaan. Proses pengambilan keputusan untuk kedua hal ini dilakukan melalui musyawarah antara manajemen perusahaan dan perwakilan dari setiap divisi, kemudian keputusan yang telah disepakati disampaikan kepada karyawan. Untuk melakukan evaluasi ini, perwakilan dari setiap divisi atau departemen mempresentasikan kegiatan yang dilakukan oleh mereka selama waktu tersebut.

3.4 Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Rezeki Berkah Selalu

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Human Resource Development PT Rezeki Berkah, adalah fakta umum bahwa tenaga kerja manusia memainkan peran penting dalam proses operasional perusahaan. Selain itu, perusahaan memanfaatkan teknologi informasi seperti Enterprise Service Bus (ESB) untuk memudahkan pencatatan pengeluaran, pembuatan stok barang, dan software yang berkaitan dengan data produksi dan penjualan. Enterprise Service Bus (ESB) adalah perangkat lunak yang memungkinkan berbagai aplikasi dan sistem terintegrasi dalam suatu organisasi. Sistem TI dari tahap produksi hingga pemasaran dapat membantu mengurangi kesalahan di lapangan dan memberi manajemen, terutama bagian produksi, informasi cepat tentang stok barang di gudang.

Untuk mengimplementasikan sistem pengawasan kinerja karyawan, manajemen meminta pemimpin atau perwakilan dari setiap divisi atau departemen untuk melakukan pemeriksaan harian (daily checklist). Langkah ini diambil agar kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki sebelum berdampak besar pada produktivitas perusahaan. Apabila ditemukan kesalahan, manajemen akan memberikan peringatan, baik secara lisan maupun tertulis, agar kesalahan tersebut dapat diperbaiki. Selain itu, untuk memperkuat hubungan antar karyawan serta antara karyawan dan manajemen, perusahaan menyelenggarakan acara family gathering setiap akhir tahun yang dihadiri oleh seluruh karyawan beserta keluarga mereka.

3.5 Analisis SWOT

Dalam penelitian ini, analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada di PT. Rezeki Berkah Selalu. Analisis SWOT yang digunakan di PT. Rezeki Berkah Selalu dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Kekuatan (Strengths)

Kondisi atau keadaan yang memberikan keuntungan bagi suatu organisasi atau perusahaan disebut kekuatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan termasuk hal-hal yang memberikan nilai tambah dan keunggulan bersaing yang signifikan.

b. Kelemahan (Weaknesses)

Istilah "kelemahan" mengacu pada kondisi atau elemen yang mewakili kelemahan suatu organisasi atau perusahaan. Namun, pertanyaan utama adalah bagaimana rencana dapat dibuat untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kelemahan tersebut. Salah satu kelemahan dapat diubah menjadi keunggulan unik yang sulit ditiru oleh pesaing.

c. Peluang (Opportunities)

Peluang adalah situasi atau kondisi di luar perusahaan atau organisasi yang dapat menghasilkan keuntungan.

d. Ancaman (Threats)

Ancaman adalah kondisi atau situasi di luar perusahaan atau organisasi yang dapat mengganggu operasional. Berbagai komponen lingkungan merupakan ancaman, yang dapat berdampak buruk pada suatu perusahaan. Ancaman dapat dikategorikan berdasarkan seberapa parah dan seberapa mungkin terjadi.

Tabel 3.1 Hasil Analisis SWOT Pada PT. Rezeki Berkah Selalu

Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)	Peluang (Opportunities)	Ancaman (Threats)
Perusahaan memiliki beberapa sumber daya (sumber daya manusia, finansial dan teknologi).	Perusahaan menghadapi keterbatasan sumber daya yang menghalangi mereka untuk meningkatkan kapasitas produksi.	Perusahaan memanfaatkan perubahan pasar dengan menyesuaikan produk atau layanan sesuai dengan tren baru.	Perusahaan baru atau pesaing yang lebih agresif dalam pemasaran atau inovasi.
Perusahaan memiliki kemampuan unik melalui paten dan merek dagang yang membedakannya dari pesaing.	Perusahaan menghadapi tantangan besar akibat kurangnya kemampuan atau keterampilan di antara karyawan untuk mengelola teknologi baru.	Perusahaan memiliki kesempatan untuk mengadopsi teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi operasional.	Kebijakan pemerintah yang berubah, seperti peraturan yang lebih ketat atau perubahan pajak.
Perusahaan memiliki keterampilan dan pengalaman tim yang solid.	Perusahaan menghadapi tantangan besar akibat ketergantungan pada pihak ketiga.	Perusahaan memanfaatkan permintaan yang berkembang di pasar dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat.	Krisis ekonomi mengurangi daya beli konsumen dan menurunkan permintaan untuk produk atau layanan.
Perusahaan memanfaatkan jaringan dan koneksi yang luas.	Perusahaan menghadapi tantangan besar akibat proses internal yang tidak efisien.	Kolaborasi dengan perusahaan lain.	Ketergantungan pada teknologi tertentu.
Perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat berkat inovasi produk, layanan yang unggul, dan efisiensi operasional yang tinggi.	Perusahaan menghadapi penurunan kepuasan pelanggan karena kualitas produk atau jasa yang kurang memadai.	Kebijakan pemerintah yang mendukung industri tertentu.	Keamanan data yang buruk menyebabkan hilangnya informasi penting atau keuangan.

3.6 Matriks SWOT

Untuk mengatasi hasil analisis SWOT, PT. Rezeki Berkah Selalu memanfaatkan matriks SWOT. Empat strategi yang diperoleh dari analisis SWOT dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Hasil Matriks SWOT Pada PT. Rezeki Berkah Selalu

Internal Eksternal	Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
Peluang (Opportunities)	Strengths – Opportunities (SO)	Weaknesses – Opportunities (WO)
	Melakukan pelatihan dan pengembangan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk	Memprioritaskan inovasi produk atau layanan yang sesuai dengan tren pasar terbaru untuk menarik pelanggan baru,

	mendukung tren pasar baru dan perubahan industri	dengan tetap mempertahankan biaya rendah.
	Mengajukan paten untuk melindungi inovasi teknologi atau desain produk yang unik agar tidak dapat ditiru oleh pesaing.	Memanfaatkan platform e-learning atau perangkat pelatihan berbasis teknologi untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara efisien dan terjangkau.
	Pelatihan dan pengembangan tim, kolaborasi dengan mitra lokal dan ekspansi global dengan pemanfaatan keahlian digital.	Mencari mitra baru di berbagai wilayah untuk mengurangi ketergantungan pada pihak ketiga tertentu, serta memperluas jaringan distribusi di pasar baru
	Membentuk kemitraan dengan perusahaan terkemuka untuk berbagi sumber daya dan memperluas akses ke pasar baru.	Memanfaatkan kolaborasi dengan pihak luar untuk pengelolaan sumber daya tertentu (seperti logistik atau it) yang memungkinkan perusahaan fokus pada kompetensi inti dan meningkatkan efisiensi.
	Memanfaatkan subsidi dan dukungan kebijakan untuk memperluas pasar baru, baik secara lokal maupun internasional, dengan memaksimalkan kekuatan produk dan distribusi perusahaan.	Mengikuti program atau insentif yang ditawarkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas produk atau jasa, seperti pelatihan, sertifikasi, atau bantuan dana untuk riset dan pengembangan
	Strengths – Threats (ST)	Weaknesses – Threats (WT)
Ancaman (Threats)	Pemanfaatan keunggulan sumber daya untuk meningkatkan daya saing, diversifikasi produk atau layanan dan kolaborasi atau aliansi strategis.	Mencari kemitraan strategis atau kolaborasi dengan pihak ketiga dan tingkatkan diferensiasi produk atau layanan.
	Memperkuat posisi pasar dengan perlindungan hukum, penyesuaian produk sesuai dengan regulasi pemerintah dan meningkatkan kolaborasi dengan pemerintah atau lembaga regulasi.	Investasikan dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan dan bangun hubungan yang lebih baik dengan regulator atau pihak berwenang.
	Optimalkan efisiensi dan inovasi untuk mengurangi biaya, diversifikasi layanan atau produk berdasarkan keahlian tim dan peningkatan layanan pelanggan dan loyalitas.	Diversifikasi sumber daya dan mitra, pengelolaan keuangan yang efisien dan inovasi produk dan layanan.
	Optimalkan pemanfaatan jaringan yang ada untuk membangun kemitraan strategis dan memanfaatkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru untuk berinovasi dan memperkenalkan solusi baru.	Peningkatan sistem dan otomatisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan konsolidasi dan evaluasi teknologi.
	Manfaatkan keunggulan kompetitif dalam kualitas produk dan layanan untuk memperkuat reputasi merek dan tingkatkan program pelatihan dan kesadaran keamanan bagi karyawan.	Peningkatan kualitas produk atau jasa, investasi dalam keamanan sistem dan data dan meningkatkan pengawasan dan pengendalian kualitas.

Berdasarkan hasil dari aspek internal dan eksternal dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia, perusahaan menjalankan strategi dengan memanfaatkan kekuatan mereka untuk mengatasi kelemahan mereka, dan dengan mempertimbangkan faktor peluang dan tantangan, perusahaan menerapkan strategi dengan memanfaatkan peluang yang tersedia untuk mengurangi risiko yang ada. Oleh karena itu, PT. Rezeki Berkah Selalu berada dalam situasi di mana perusahaan menggunakan strategi stabilitas pertumbuhan karena strategi ini memiliki potensi yang kuat. Dengan mempertimbangkan strategi ini, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan di era industri 4.0 tanpa perlu mengubah strategi utama perusahaan.

Dengan demikian, strategi ini lebih fokus pada peningkatan produktivitas karyawan yang sejalan dengan segmen pasar yang luas dan fungsi-fungsi perusahaan. Ini akan meningkatkan efisiensi di setiap aspek untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan di masa mendatang. Untuk tetap bertahan dalam bisnisnya, PT. Rezeki Berkah Selalu harus meningkatkan strategi pertumbuhan agresifnya yang berfokus pada pertumbuhan agar dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi ini mengidentifikasi posisi perusahaan yang kokoh dan memiliki potensi untuk tumbuh dengan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan pendapatan.

4. KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan dari penelitian ini:

1. Faktor internal dan eksternal dapat digunakan untuk menentukan kinerja perusahaan.
2. PT. Rezeki Berkah Selalu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen yang efektif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan, serta pengelolaan kinerja karyawan.
3. Menurut hasil analisis SWOT, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Rezeki Berkah Selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT. Rezeki Berkah Selalu berada pada strategi pertumbuhan stabilitas yang merupakan strategi yang memiliki potensi yang kuat. Dalam rencana pengembangan sumber daya manusia, perusahaan mempertimbangkan strategi ini untuk meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Freddy Rangkuti. (2014). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- (2019), *Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusmiar, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Cet. I; Makassar: Alauddin University Press.



Rajasekar, James. (2014). Factors Affecting Effective Strategy Implementation in a Service Industry : A Study of Electricity Distribution Companies in the Sultanate of Oman. *International Journal of Business and Social Science*. 9 (1): 169-183.