



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 4681-4695

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode SWOT dan QSPM di Kospin Mitra Abadi

Nova Indri Ayu^{1✉}, Amron²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

Email: 211202006688@mhs.dinus.ac.id^{1✉}

Abstrak

Kospin Mitra Abadi merupakan sebuah lembaga keuangan yang memberikan pelayanan dan simpanan kepada masyarakat di wilayah Kendal. Permasalahan dari faktor internalnya adalah kurangnya persaingan dan kompetisi, sedangkan faktor eksternalnya adalah banyak pesaing bisnis pada bidang yang sama di daerah sekitar. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kospin Mitra Abadi dengan metode deskriptif kualitatif, dengan melakukan survei dan wawancara kepada manajer atas ijin pengawas perusahaan, kemudian dilakukan analisis SWOT dengan membuat matriks IFE dan EFE, kemudian membuat matrik SWOT dengan menentukan strategi SO, WO, ST, WT. Dan untuk menetapkan strategi terbaik meningkatkan kinerja menggunakan matrik QSPM yang menghasilkan strategi yang harus dilakukan adalah meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Kinerja, Analisis SWOT, QSPM*

Abstract

Kospin Mitra Abadi is a financial institution that provides loan and savings services to people in the Kendal area. The problem with internal factors is the lack of rivalry and rivalry, while the external factors are the large number of business competitors in the same field in the surrounding area. This research aims to determine the best strategy to improve employee performance at Kospin Mitra Abadi using a qualitative descriptive method, by conducting surveys and interviews with managers with the permission of the company supervisor, then carrying out a SWOT analysis by creating an IFE and EFE matrix, then creating a SWOT matrix by determining the strategy SO, WO, ST, WT. And to determine the best strategy to improve performance using the QSPM matrix which produces a strategy that must be implemented is to increase productivity and competitive advantage.

Keywords: Human Resources, Performance, SWOT Analysis, QSPM

PENDAHULUAN

Potensi ekonomi di Indonesia sangatlah besar, beberapa tahun terakhir ini pemerintah juga berfokus meningkatkan perekonomian. Perekonomian di Indonesia didominasi oleh Badan Usaha milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), serta pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Perekonomian mengalami transformasi, modernisasi, dan inovasi dalam pengaplikasiannya. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia, khususnya di Jawa menyumbang 56,48% pada tahun 2022 yang kembali menguat mencapai level 5% seperti sebelum pandemi pada tahun 2020 hingga 2021 (Badan Pusat Statistik, 2023). Menurut Bank Indonesia pendistribusian kredit perdana pada perbankan di bulan Agustus 2023 meningkat 86,2 persen, lebih baik dari bulan sebelumnya yaitu 45,1 persen. Dan untuk kuartal III 2023, penawaran kredit baru dari perbankan diperkirakan akan naik. Selain perbankan, lembaga keuangan lain yang menjadi acuan penyaluran pemenuhan kebutuhan permodalan yaitu koperasi dan *leasing*. (Haryono, 2022)

Menurut Simdakop kota Semarang koperasi simpan pinjam (KSP) berperan sangat dominan dalam pemenuhan keuangan, keseimbangan kredit modal kerja ke usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebanyak 79,81% dari jumlah kredit sudah tersalurkan. Jumlah koperasi simpan pinjam tahun 2017 sampai 2021 juga terus mengalami kenaikan (Pusat Statistik Kabupaten Kendal, 2022). Persoalan yang di deskripsikan dalam pertumbuhan KSP adalah lemahnya sumber daya manusia, rendahnya pengelolaan, dan kurang maksimalnya arahan dari pemerintah. Cara melakukan strategi pengembangan SDM dalam koperasi simpan pinjam dapat dengan memfokuskan strategi pemasaran karena menurut (Pribadi Makna, 2023) social media marketing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

pelanggan, dan dengan peningkatan kualitas pelayanan, dan dengan strategi sumber daya manusia dengan melakukan pemeliharaan dan pelatihan (Hasanah & Hanifah, 2020). Menurut (*Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Tengah*), jumlah koperasi yang aktif di Kabupaten Kendal adalah 259 koperasi.

Tabel 1. Jumlah koperasi koperasi simpan pinjam di Gemuh dan Patebon

Kecamatan Gemuh		Kecamatan Patebon	
Pamriyan	2	Tambakrejo	1
Jenarsari	1	Kebonharjo	3
Gebang	1	Jambearum	2
Gemuhblanten	4	Purwokerto	11
Tamangede	2	JUMLAH	17
JUMLAH	10		

Menurut (Pusat Statistik Kabupaten Kendal, 2023)

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah aset penting keunggulan kompetitif di pasar. Jadi praktik manajemen sumber daya manusia diusulkan untuk memecahkan masalah baru perusahaan seperti sistem manajemen mutu, produksi, peningkatan teknologi, atau perubahan proses bisnis (Nguyen & Dao, 2023). Analisis SWOT dengan penelitian arsip, wawancara dengan para ahli dan tinjauan literatur yang tersedia, makalah ini merekonstruksi pendekatan SWOT, dan menarik implikasi potensial. SWOT dapat meningkatkan efektivitas penyusunan strategi organisasi, komunikasi dan pembelajaran (Puyt et al., 2023).

SWOT adalah metode perencanaan terstruktur dan evaluasi setiap proses, orang, proyek, industri atau bisnis keempat parameter ini. Ini mencakup tentang faktor-faktor eksternal dan internal bisnis atau proses untuk tujuan memahami kelayakan dan keberhasilannya. Analisis SWOT memiliki 2 faktor yaitu faktor internal yang berasal dari organisasi terdiri dari kekuatan dan kelemahan, faktor eksternal yang berasal dari lingkungan terdiri dari peluang dan ancaman. Kekuatan dan peluang adalah berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Kelemahan dan ancaman adalah berbahaya bagi pencapaian tujuan organisasi, mereka tidak menguntungkan bagi organisasi. Dengan kata lain, peran manajer adalah mencoba menyesuaikan analisis eksternalitas dan internalitas, untuk menyeimbangkan kekuatan dan

kelemahan organisasi dalam kaitannya dengan peluang dan ancaman lingkungan (Kumar, 2023).

Matrix IFE dan EFE matriks dilakukan secara sistematis dan pertemuan terjadwal. Dengan memperoleh informasi mengenai kelebihan dan kelemahan dari wawancara dan mendapat informasi tentang peluang dan kendala dari pengamatan bisnis. Melalui wawancara dan observasi mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman digunakan untuk membuat strategi pengembangan bisnis dan menentukan bisnis (Suhendah et al., 2022). QSPM merupakan salah satu metode evaluasi dan pemantauan yang diperlukan untuk mewujudkan strategi. Beberapa penelitian telah dilakukan tentang pertahanan pasif atau pemeliharaan. Beberapa di antaranya menggunakan model SWOT-QSPM terintegrasi. Dalam model ini, faktor internal dan eksternal digunakan untuk membentuk IFEM dan EFEM. Hasil dari matriks ini membantu kami mengembangkan strategi yang dipilih (Mohammadi, 2023).

Koperasi Mitra Abadi merupakan koperasi yang berada di kabupaten Kendal, yang berdiri sejak tahun 2014. Koperasi Mitra Abadi memiliki 2 cabang yang berada di cabang Patebon dan Sedayu yang dikelola manajer dengan jumlah karyawan 12 orang. Kegiatan yang dilakukan dalam koperasi tersebut berupa layanan pinjaman seperti pinjaman flat murni dan anuitas, musiman, bunga menurun, prakarya untuk karyawan, dana talangan dan pinjaman kepemilikan emas dan layanan simpanan yang berupa simpanan sejahtera dan berjangka. Struktur organisasi di Kospin terdiri dari divisi manajer, kabag, kabag operasional, marketing, maketing funding, marketing lending, admin, dan kasir. Visi Kospin Mitra abadi yaitu menjadi koperasi yang besar, berkembang, bermanfaat, profesional dan profitable. Misinya yaitu berorientasi pada kemajuan dan kualitas terbaik, membangun koperasi yang sehat, tangguh, unggul dan terpercaya, mengembangkan SDM yang profesional dan berkarakter, menciptakan budaya kerja yang handal dan disiplin dan memberikan kesejahteraan bagi stakeholder.

Permasalahan yang sering terjadi di Kospin Mitra Abadi adalah kurangnya disiplin, minimnya persaingan pada karyawan, pelatihan belum dilaksanakan secara optimal, dan masih adanya perangkapan tugas. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu agar menghasilkan strategi pengembangan SDM yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan Kospin Mitra Abadi dengan mengetahui sumber daya manusia, kondisi wilayah dan kondisi kantor disana, maka dapat melakukan analisis strategi meningkatkan kinerja karyawan menggunakan analisis SWOT dan QSPM karena penelitian ini bertujuan untuk mengakses, menganalisis, dan mensintesis literatur untuk memberikan gambaran umum tentang basis pengetahuan SWOT, menggabungkan wawasan dan perspektif dari berbagai

bidang, dan memperluas landasan teoritis SWOT (Zhang & Liu, 2019). Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membantu menaikkan semua aspek menjadi lebih baik dalam membangun rencana strategis, dan mempengaruhi tercapainya visi misi, serta tujuan perusahaan.

Untuk penyempurnaannya, dengan merujuk pada beberapa artikel dari penelitian sebelumnya. Penelitian dari (Jaludallasa et al., 2023) Analisis SWOT dan QSPM untuk Menentukan Strategi Terbaik Pada Coffe Ideologis menghasilkan kesimpulan dari analisis swot dan qspm dengan meningkatkan pendapatan dan loyalitas pelanggan, memperluas pasar dan segmentasi, menawarkan nilai tambah dan keunggulan kompetitif, serta memanfaatkan teknologi dan inovasi. Penelitian dari (Ahmad et al., 2022) Analisis Strategi Manajemen PR. Gadai Syariah Indonesia dengan Pendekatan SWOT dan PEST mendapat kesimpulan bahwa perusahaan dapat membuat serta meningkatkan aplikasi mobile atau website untuk meningkatkan minat gadai masyarakat, seperti tertera pada data bajhdan pusat statistik pengguna internet yang menyatakan pengguna internet terus bertambah dan faktor lain berupa pembatasan masyarakat yang mengakibatkan masyarakat beralih ke online. penelitian dari (Nguyen & Dao, 2023) Language In International Human Resource menghasilkan dengan meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, perusahaan dapat meningkatkan posisi dan daya saing mereka. Karena merupakan serangkaian praktik, fungsi, dan proses sumber daya manusia terpisah yang saling terkait untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggali data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh melalui lembaga seperti BPS dan literatur terdahulu. Tujuan dalam pengambilan data untuk mendeskripsikan, menggambarkan secara terstruktur dan akurat tentang berbagai fakta, dan hubungan terhadap sesuatu hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan metode pengumpulan fakta menggunakan teknik *brainstorming* dengan menggabungkan ide sendiri dengan orang lain agar lebih kreatif seperti yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya (Widowati, 2016) dengan mengungkapkan semua informasi terkait pada setiap aspek cara melakukan observasi langsung ke Kospin Mitra Abadi, dengan berkonsultasi kepada pengawas kemudian diarahkan untuk melakukan wawancara kepada manajer Kospin Mitra Abadi selanjutnya menambah dan membuang faktor internal dan eksternal yang tidak berkaitan, dan melakukan dokumentasi.

Selanjutnya akan dilakukan penjabaran faktor internal dan faktor eksternal kedalam kelompok aspek masing-masing yang berupa dimensi ekonomi, teknologi, pembangunan, sosial, sumber daya, dan lingkungan (Palomares et al., 2021). Kemudian akan dirumuskan ke analisis SWOT. Selanjutnya pembuatan dengan memberikan bobot dengan kriteria semakin besar nilainya maka semakin penting dan untuk peringkat kriterianya 1 rendah sampai 4 kuat untuk menghasilkan skor tertimbang IFE dan EFE (David, F. R., 2015). Kemudian dilanjutkan dengan pembuatan Matriks SWOT dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman untuk mengidentifikasi *action planning* dengan menentukan 4 strategi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan strategi *Strength Opportunity* (SO) untuk memanfaatkan peluang, *Strength Threat* (ST) untuk menghindari ancaman, *Weakness Opportunity* (WO) untuk menghasilkan peluang yang lebih aktual dengan memangkas kelemahan, dan *Weakness Threat* (WT) untuk menyingkirkan ancaman dengan mengurangi kelemahan (Benzaghta et al., 2021) Dan selanjutnya akan dilakukan analisis Matriks QSPM untuk menentukan strategi yang paling cocok untuk diterapkan pada Kospin Mitra Abadi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan dilakukannya metode penelitian berdasarkan wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi di mana masalah yang menjadi perhatian akan dianalisis, kemudian serangkaian strategi yang didukung oleh kegiatan yang sesuai dirancang untuk membentuk rencana kerja mengenai analisis situasi, analisis masalah, konsultasi, revisi analisis rencana kerja, dan implementasi rencana kerja. Permasalahan yang dipilih dapat berkaitan dengan pemberian layanan, manajemen umum atau kinerja tenaga kerja-yang penting (Martineau et al., 2023). Kemudian penyesuaian kedalam internal dan eksternal ditemukan data sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis SWOT Kospin Mitra Abadi

<i>Internal Factor</i>	
<i>Strengths</i>	<i>Weakness</i>
1. Komunikasi, keharmonisan, dan kerjasama antar karyawan Kospin Mitra Abadi saling terjaga	1. Minimnya kompetisi/ persaingan pada karyawan
2. Pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan dengan mendatangkan pelatih dari luar	2. Kurangnya kedisiplinan karyawan Kospin Mitra Abadi
3. Rendahnya turnover pada karyawan Kospin Mitra Abadi	3. Sosialisasi dari pelatihan belum dilaksanakan secara optimal

4. Pemimpin yang peduli terhadap karyawan dengan memberikan fasilitas dan jaminan	4. Terbatasnya luas ruangan pada ruang kantor
5. Penginputan sudah menggunakan aplikasi pendukung teknologi	5. Masih adanya perangkapan tugas diluar tanggung jawab jika ada yang tidak hadir
<i>Eksternal Factor</i>	
<i>Opportunities</i>	<i>Threats</i>
1. Hubungan yang baik dengan anggota dan pelaku bisnis sekitar	1. Banyak pesaing bisnis dibidang yang sama di daerah sekitar
2. Kospin Mitra Abadi membuka lapangan pekerjaan bagi daerah setempat	2. Situasi ekonomi yang sulit menyebabkan karyawan susah untuk memenuhi target
3. Pengajuan pinjaman cair lebih cepat dibanding pesaing dengan mempertimbangkan ketentuan	3. Keinginan dan kebutuhan dari pelanggan yang tidak menentu
4. Lokasi Kospin Mitra Abadi yang tergolong strategis	4. Kebijakan dari pemerintah yang berubah-ubah tiap tahunnya
5. Peran pemerintah berupa pemberian penyuluhan, pelatihan, dan konsultasi terhadap permasalahan koperasi	5. Banyak kompetitor yang memberikan bunga lebih rendah

Berdasarkan data internal dan eksternal yang sudah dilakukan, kemudian dilakukan penyusunan perhitungan menggunakan IFE (Analysis Internal Factor Evaluation) dan EFE (Analysis Eksternal Factor Evaluation) sebagai berikut :

Tabel 3. Matriks IFE dan EFE

Faktor Internal			
<i>Strength</i> (Kekuatan)	Bobot	Peringkat	Skor Tertimbang
1. Komunikasi, keharmonisan, dan kerjasama antar karyawan Kospin Mitra Abadi saling terjaga	0,12	4	0,48
2. Pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan dengan mendatangkan pelatih dari luar	0,10	4	0,4
3. Rendahnya turnover pada karyawan Kospin Mitra Abadi	0,09	3	0,27
4. Pemimpin yang peduli terhadap karyawan dengan memberikan fasilitas dan jaminan	0,10	4	0,4
5. Penginputan sudah menggunakan aplikasi pendukung teknologi	0,08	3	0,24
<i>Weakness</i> (Kelemahan)	Bobot	Peringkat	Skor Tertimbang
1. Minimnya kompetisi/ persaingan pada karyawan	0,20	2	0,4
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan Kospin Mitra Abadi	0,10	2	0,2

3. Sosialisasi dari pelatihan belum dilaksanakan secara optimal	0,07	3	0,21
4. Terbatasnya luas ruangan pada ruang kantor	0,06	3	0,18
5. Masih adanya perangkapan tugas diluar tanggung jawab jika ada yang tidak hadir	0,08	3	0,24
Total IFE	1,00		3,02

Faktor Eksternal

<i>Opportunity</i> (Peluang)	Bobot	Peringkat	Skor Tertimbang
1. Hubungan yang baik dengan anggota dan pelaku bisnis sekitar	0,10	3	0,30
2. Kospin Mitra Abadi membuka lapangan pekerjaan bagi daerah setempat	0,09	3	0,27
3. Pengajuan pinjaman cair lebih cepat dibanding pesaing dengan mempertimbangkan ketentuan	0,20	4	0,80
4. Lokasi Kospin Mitra Abadi yang tergolong strategis	0,09	4	0,36
5. Peran pemerintah berupa pemberian penyuluhan, pelatihan, dan konsultasi terhadap permasalahan koperasi	0,08	3	0,24

<i>Threats</i> (Ancaman)	Bobot	Peringkat	Skor Tertimbang
1. Banyak pesaing bisnis dibidang yang sama di daerah sekitar	0,09	1	0,09
2. Situasi ekonomi yang sulit menyebabkan karyawan susah untuk memenuhi target	0,08	2	0,16
3. Keinginan dan kebutuhan dari pelanggan yang tidak menentu	0,09	2	0,18
4. Kebijakan dari pemerintah yang berubah-ubah tiap tahunnya	0,08	2	0,16
5. Banyak kompetitor yang memberikan bunga lebih rendah	0,10	1	0,1
Total EFE	1,00		2,66

Setelah menganalisis matriks IFE dan EFE, kemudian akan membuat Matrik SWOT dengan menentukan 4 strategi, yaitu strategi SO, ST, WO, dan WT, sebagai berikut :

Tabel 4. Matriks SWOT

	<i>Strength</i>	<i>Weakness</i>
Analysis Internal Factor Evaluation (IFE)	1. Komunikasi, keharmonisan, dan	1. Minimnya kompetisi/

<p>Analisis Eksternal Factor Evaluation (EFE)</p>	<p>kerjasama antar karyawan Kospin Mitra Abadi saling terjaga</p> <p>2. Pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan dengan mendatangkan pelatih dari luar</p> <p>3. Rendahnya turnover pada karyawan Kospin Mitra Abadi</p> <p>4. Pemimpin yang peduli terhadap karyawan dengan memberikan fasilitas dan jaminan</p> <p>5. Penguiputan sudah menggunakan aplikasi pendukung teknologi</p>	<p>persaingan pada karyawan</p> <p>2. Kurangnya kedisiplinan karyawan Kospin Mitra Abadi</p> <p>3. Sosialisasi dari pelatihan belum dilaksanakan secara optimal</p> <p>4. Terbatasnya luas ruangan pada ruang kantor</p> <p>5. Masih adanya perangkatan tugas diluar tanggung jawab jika ada yang tidak hadir</p>
<p><i>Opportunity</i></p>	<p>Strategi S-O</p>	<p>Strategi W-O</p>
<p>1. Hubungan yang baik dengan anggota dan pelaku bisnis sekitar</p> <p>2. Kospin Mitra Abadi membuka lapangan pekerjaan bagi daerah setempat</p> <p>3. Pengajuan pinjaman cair lebih cepat dibanding pesaing dengan mempertimbangkan ketentuan</p> <p>4. Lokasi Kospin Mitra Abadi yang tergolong strategis</p> <p>5. Peran pemerintah berupa pemberian penyuluhan, pelatihan, dan konsultasi terhadap permasalahan koperasi</p>	<p>Mempertahankan dan meningkatkan kelebihan karyawan (S1, S2, S3, O1, O2, O5)</p> <p>Meningkatkan kelebihan perusahaan (S1, S2, O1, O3, O4)</p> <p>Meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing (S1, S2, S5, O1, O3, O5)</p> <p>Mengelola dan mengkaji bagaimana interaksi antar karyawan (S1, S2, O1, O5)</p>	<p>Menerapkan sistem reward dan punishment agar karyawan lebih termotivasi (W1, W2, O3, O5)</p> <p>Menyusun kembali prosedur dengan lengkap (W3, W4, W5, O2, O4, O5)</p> <p>Menyediakan pola karir bagi karyawan (W1, W2, W3, O2, O5)</p> <p>Memperhatikan kompetensi keunggulan bersaing bagi karyawan (W1, W2, W3, O1, O3)</p>
<p><i>Threats</i></p>	<p>Strategi S-T</p>	<p>Strategi W-T</p>
<p>1. Banyak pesaing bisnis dibidang yang sama di daerah sekitar</p>	<p>Meningkatkan program unggulan kospin Mitra Abadi agar lebih</p>	<p>Meningkatkan kualitas MSDM (W1, W2, W3, T1, T2, T3, T4)</p>

	bersaing dibandingkan pesaing (S1, S3, T1, T2, T5)	
2. Situasi ekonomi yang sulit menyebabkan karyawan susah untuk memenuhi target	Meningkatkan kompetensi karyawan (S1, S2, S4, T1, T2, T3, T4)	Menambah jumlah karyawan (W5, T2, T3)
3. Keinginan dan kebutuhan dari pelanggan yang tidak menentu	Bermitra dengan penyedia aplikasi berbasis teknologi (S2, S5, T2, T3)	Meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha (W1, W2, W3, W5, T1, T5)
4. Kebijakan dari pemerintah yang berubah-ubah tiap tahunnya	Memaksimalkan Talenta yang dimiliki karyawan (S1, S2, S5, T1, T3, T5)	Mengadakan seminar untuk meningkatkan semangat kerja (W1, W2, W3, T2, T3)
5. Banyak kompetitor yang memberikan bunga lebih rendah		

Tahap selanjutnya akan dilakukan analisis QSPM dimana akan menentukan strategi yang sesuai untuk dijalankan oleh Kospin Mitra Abadi melalui urutan prioritas strategi yang terbaik dan untuk menentukan pilihan strategi alternatif (Büyüközkan & Ilıcak, 2019) matriks IFE serta EFE yang telah dijabarkan pada komponen internal dan eksternal.

Tabel 5. Matriks QSPM

Faktor Kunci	Bobot	Strategi 1		Strategi 2		Strategi 3	
		Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing		Menerapkan Sistem Reward dan Punishment		Memaksimalkan talenta yang dimiliki karyawan	
		AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS

Internal

Strength (Kekuatan)

1. Komunikasi, keharmonisan, dan kerjasama antar karyawan Kospin Mitra Abadi saling terjaga	0,12	4	0,48	3	0,36	4	0,48
2. Pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan dengan mendatangkan pelatih dari luar	0,10	4	0,4	3	0,3	3	0,3
3. Rendahnya turnover pada karyawan Kospin Mitra Abadi	0,09	4	0,36	4	0,36	3	0,27
4. Pemimpin yang peduli terhadap karyawan dengan memberikan fasilitas dan jaminan	0,10	3	0,3	4	0,4	3	0,3

5. Penginputan menggunakan pendukung teknologi	sudah aplikasi	0,08	2	0,16	2	0,16	2	0,16
--	----------------	------	---	------	---	------	---	------

Weakness (Kelemahan)

1. Minimnya persaingan pada karyawan	kompetisi/	0,20	1	0,2	1	0,2	1	0,2
2. Kurangnya karyawan Kospin Mitra Abadi	kedisiplinan	0,10	1	0,1	1	0,1	1	0,1
3. Sosialisasi dari pelatihan belum dilaksanakan secara optimal		0,07	2	0,14	2	0,14	1	0,07
4. Terbatasnya luas ruangan pada ruang kantor		0,06	3	0,18	3	0,18	2	0,12
5. Masih adanya tugas diluar tanggung jawab jika ada yang tidak hadir	perangkapan	0,08	3	0,24	2	0,16	3	0,24
Subtotal		1,00		2,56		2,36		2,24
SUM Total Attractivess Score				5,23		4,87		4,54

Eksternal

Opportunity (Peluang)

1. Hubungan yang baik dengan anggota dan pelaku bisnis sekitar		0,10	4	0,4	4	0,40	4	0,40
2. Kospin Mitra Abadi membuka lapangan pekerjaan bagi daerah setempat		0,09	3	0,27	2	0,18	2	0,18
3. Pengajuan pinjaman cair lebih cepat dibanding pesaing dengan mempertimbangkan ketentuan		0,20	4	0,8	4	0,80	3	0,60
4. Lokasi Kospin Mitra Abadi yang tergolong strategis		0,09	3	0,27	2	0,18	2	0,18
5. Peran pemerintah berupa pemberian penyuluhan, pelatihan, dan konsultasi terhadap permasalahan koperasi		0,08	4	0,32	4	0,32	3	0,24

Threats (Ancaman)

1. Banyak pesaing bisnis dibidang yang sama di daerah sekitar		0,09	1	0,09	2	0,18	2	0,18
---	--	------	---	------	---	------	---	------

2. Situasi ekonomi yang sulit menyebabkan karyawan susah untuk memenuhi target	0,08	1	0,08	1	0,08	1	0,08
3. Keinginan dan kebutuhan dari pelanggan yang tidak menentu	0,09	2	0,18	1	0,09	2	0,18
4. Kebijakan dari pemerintah yang berubah-ubah tiap tahunnya	0,08	2	0,16	1	0,08	2	0,16
5. Banyak kompetitor yang memberikan bunga lebih rendah	0,10	1	0,1	2	0,2	1	0,1
Subtotal	1,00		2,67		2,51		2,30
SUM Total Atractivess Score			5,23		4,87		4,54

Memilih strategi yang paling berpotensi, yang pertama yaitu strategi SO meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing, seperti anjuran dari peneliti sebelumnya karena menurut (Lorinda & Amron, 2023) untuk meraih visi perusahaan tentunya ada misi yang wajib diselesaikan oleh organisasi, supaya tujuan tercapai. Kedua yaitu strategi WO dengan menerapkan sistem reward dan punishment agar karyawan lebih termotivasi seperti yang sudah dikemukakan (Martineau et al., 2023) dengan mengadakan penghargaan bagi staf yang berkinerja baik dikategorikan sebagai penghargaan/sanksi) untuk mendukung strategi yang lebih luas yaitu "Penggunaan petugas kesehatan untuk mencari kasus NTD di untuk mengatasi masalah dan seperti yang sudah dibuktikan oleh (Ayu Anggraeni et al., 2023) pada usaha mikro dan karyawan dinas koperasi Kota Semarang reward, punishment, serta disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja. Selanjutnya dari strategi ST yaitu memaksimalkan talenta yang dimiliki karyawan seperti hasil dari penelitian (FoEh & Papote, 2021) agar sasaran dan tujuan perusahaan mampu tercapai dengan sumber daya manusia yang optimal, oleh karenanya harus dikelola dengan teliti.

Dari hasil Matriks QSPM strategi 1 menghasilkan SUM Total Atractivess Score 5,23 strategi 2 menghasilkan 4,87 dan strategi 3 menghasilkan 4,54 dari ketiga strategi tersebut sebaiknya memilih strategi yang paling unggul adalah strategi 1 yaitu meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing, dapat dilakukan dengan memberikan tugas sesuai minat dan kemampuan karyawan dengan saling terbuka untuk bertukar pikiran agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta mendesain model pelatihan baru agar dapat diterapkan lebih optimal. Dengan begitu sebaiknya manajer Kospin Mitra Abadi lebih mengutamakan strategi tersebut agar mampu lebih optimal dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis SWOT menghasilkan matriks IFE 3,02 EFE 2,66 dan QSPM dengan melakukan strategi 1 dengan SUM Total Atractivess Score 5,23 yaitu meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia di Kospin Mitra Abadi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk meraih tujuan perusahaan. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi strategi bagi manajer Kospin Mitra Abadi dan acuan bagi manajer lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman tentang analisis SWOT, Matriks IFE, EFE, QSPM, dan dapat menjadi tinjauan prespektif literatur bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Sidiq, A., & Jatmiko, S. (2022). Analisis Strategi Manajemen PT. Gadai Syariah Indonesia dengan Pendekatan SWOT dan PEST. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 13, Issue 2).
- Ayu Anggraeni, S., Ibnu Fitroh Sukono Putra, F., Ingsih, K., Linati Haziroh, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Dian Nuswantoro, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Reward, Punishment, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 563–578.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Perekonomian Global dan Mitra Dagang Utama*. bps.go.id/pressrelease.html
- Benzaghta, M. A., Elwalda, A., Mousa, M., Erkan, I., & Rahman, M. (2021). SWOT analysis applications: An integrative literature review. *Journal of Global Business Insights*, 6(1), 55–73. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.6.1.1148>
- Büyüközkan, G., & Ilıcak, Ö. (2019). Integrated SWOT analysis with multiple preference relations: Selection of strategic factors for social media. *Kybernetes*, 48(3), 451–470. <https://doi.org/10.1108/K-12-2017-0512>
- David, F. R., & D. F. R. (2015). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases, 15th Edision*. Sallama Indra Novietha, Ed.; 5th ed.
- Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah*. (n.d.). Retrieved November 8, 2023, from <https://dinkop-umkm.jatengprov.go.id/statistik>
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah Ntt. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148–163. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>
- Haryono, E. (2022). Penyaluran Kredit Perbankan Terindikasi Meningkatkan. *Departemen*

- Komunikasi Bank Indonesia, September*, 1. https://www.bi.go.id/id/publikasi/ruang-media/news-release/Pages/sp_2434722.aspx
- Hasanah, H., & Hanifah, A. (2020). Implementasi Model Pengembangan Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp). *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 37. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.37-46>
- Jaludallasa, S. R., Ekonomi, F., & Nuswantoro, U. D. (2023). *Analisis SWOT dan QSPM Untuk Menentukan Strategi Terbaik (Studi Pada Coffee And Social Space Ideologis)*. 3, 2283–2296.
- Kumar, S. (2023). *Swot analysis. September*. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/17584>
- Lorinda, I. P., & Amron, A. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Iklan dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Tolak Angin Sidomuncul di Kota Semarang. *Mbia*, 22(1), 53–64. <https://doi.org/10.33557/mbia.v22i1.2238>
- Martineau, T., Mansour, W., Dieleman, M., Akweongo, P., Amon, S., Chikaphupha, K., Mubiri, P., & Raven, J. (2023). Using the integration of human resource management strategies at district level to improve workforce performance: analysis of workplan designs in three African countries. *Human Resources for Health*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00838-0>
- Mohammadi, K. (2023). Improved strategy management for WDNs: Integrated prioritization SWOT QSPM (IPSQ) method – Application to passive defense. *ScienceDirect*, 88(101663). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0038012123001751>
- Nguyen, D., & Dao, T. K. (2023). Jo ur na o. *HELIYON*, e22720. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22720>
- Palomares, I., Martínez-Cámara, E., Montes, R., García-Moral, P., Chiachio, M., Chiachio, J., Alonso, S., Melero, F. J., Molina, D., Fernández, B., Moral, C., Marchena, R., de Vargas, J. P., & Herrera, F. (2021). A panoramic view and swot analysis of artificial intelligence for achieving the sustainable development goals by 2030: progress and prospects. In *Applied Intelligence* (Vol. 51, Issue 9). <https://doi.org/10.1007/s10489-021-02264-y>
- Pribadi Makna, S. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Social Media Marketing, Persepsi Harga, dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Simcard Tri. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 224–233.
- Pusat Statistik Kabupaten Kendal, B. (2023). *Dalam Angka 2023 KECAMATAN PATEBON 2023 DALAM ANGKA*.
- Puyt, R. W., Birger, F., & Wilderom, C. P. M. (2023). The origins of SWOT analysis. *Long*

Range Planning, 56(3), 102304. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2023.102304>

Suhendah, R., Ricardo, R., & Stevansyah, N. (2022). *MSME Business Management and Development with IFE-EFE Matrix*. 03(03), 175–188.

Widowati, A. (2016). Brainstorming as An Alternative of Creative Thinking Development in Biology Science Learning. *Jurnal Biologi Edukasi*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>

Zhang, C., & Liu, C. (2019). Research on Team Faultlines: A Literature Review. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 07(01), 37–54. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2019.71004>