STRATEGI PENINGKATAN EFEKTIFITAS KINERJA MANAJEMEN SDM DENGAN PENDEKATAN SWOT DAN AHP DI PT XYZ

Kaka Arya Pramudya¹, Rr. Rochmoeljat²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia¹

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia²

Email: 22032010143@student.upnjatim.ac.id¹

Abstract: This study aims to formulate strategies for improving the effectiveness of human resource management (HRM) performance at PT XYZ using SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis and the Analytic Hierarchy Process (AHP). The SWOT approach is employed to identify internal and external factors influencing HRM performance, while AHP is applied to prioritize these factors by assigning measurable weights, ensuring that the formulated strategies are well-prioritized. The research utilized data collection methods, including observation, interviews, and questionnaires, designed to evaluate the importance of each factor. The SWOT analysis identifies 16 factors affecting HRM performance, categorized into strengths, weaknesses, opportunities, and threats. Using AHP, each factor was weighted to allow the company to focus on the most relevant and impactful strategies. Based on the prioritization results, the study recommends three main strategies. First, enhancing the HEBAT (Harmony, Efficiency, Integrity, Enthusiasm, and Responsibility) work culture through continuous training and performance-based rewards to improve employee motivation and productivity. Second, adopting new technologies to keep pace with competitors while creating competitive advantages, including leveraging digital technology in HR management. Third, establishing clear and integrated standard operating procedures (SOPs) to improve interdepartmental coordination and operational efficiency. Through the combination of SWOT analysis and AHP, this study provides strategic guidelines that are data-driven, relevant, and actionable for PT XYZ. The formulated strategies are expected to enhance HRM effectiveness and support the company in adapting to external dynamics, such as technological advancements and growing customer expectations for clean water services.

Keywords: HR Management Strategy, SWOT Analysis, AHP Method.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi peningkatan efektivitas kinerja manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT XYZ dengan menggunakan pendekatan SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dan Analytic Hierarchy Process (AHP). Pendekatan SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja manajemen SDM, sedangkan AHP diterapkan untuk memberikan pembobotan pada setiap faktor sehingga strategi yang dirumuskan memiliki dasar prioritas yang terukur. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat kepentingan masing-masing faktor. Hasil analisis SWOT mengidentifikasi 16 faktor yang memengaruhi kinerja SDM, yang terbagi ke dalam empat kategori, yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Dengan menggunakan AHP, setiap faktor diberikan bobot prioritas yang memungkinkan perusahaan untuk fokus pada strategi yang paling relevan dan berdampak besar. Berdasarkan hasil pembobotan, penelitian ini merekomendasikan tiga strategi utama. Pertama, peningkatan budaya kerja HEBAT melalui pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kedua, adopsi teknologi baru untuk mengimbangi perkembangan kompetitor sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif, termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Ketiga, penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terintegrasi untuk memperbaiki koordinasi antarbagian dan meningkatkan efisiensi operasional.

Kata Kunci: Strategi Manajemen SDM, Analisis SWOT, Metode AHP.

PENDAHULUAN

Manajemen strategi adalah serangkaian dan tindakan manjerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian. Manajemen strategi menekankan pada pengamatan dan

evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan. Semula disebut kebijakan bisnis, manajemen strategis meliputi perencanaan dan strategi jangka Panjang. Perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan. Strategi disusun pada dasarnya untuk membentuk 'response' terhadap perubahan eksternal yang relevan dari suatu organisasi. Perubahan eksternal tersebut tentunya akan dijawab dengan memperhatikan kemampuan internal dari suatu organisasi. Sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat memanfaatkan peluang dan meminimalkan ancaman dari luar untuk memperoleh manfaat yang maksimal dengan mendayagunakan keunggulan organisasi yang dimiliki pada saat ini. Ketidakmampuan atau ketidakpedulian untuk melihat perubahan lingkungan eksternal ini akan membuat 'shock' suatu organisasi, Sehingga Strategi berguna untuk menjaga, mempertahankan, meningkatkan kinerja serta keunggulan bersaing dari suatu organisasi (Paroli, 2021). Strategi dalam manajemen ada tiga peran penting yaitu, strategi sebagai pengambilan keputusan, strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi dan strategi sebagai target konsep strategi yang akan dipadukan dengan visi dan misi untuk menentukan tujuan perusahaan jangka panjang. Strategi merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan yang sudah ada dalam organisasi, tujuan akan dicapai jika keputusan, perencanaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dilandasi dengan pertimbangan yang matang (Umam & Atho'illah., 2021).

Revolusi industri 4.0 menghadirkan berbagai perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam era digital yang terus berkembang, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Transformasi digital telah menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu aspek yang sangat penting dalam transformasi digital adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yang efektif dan terarah dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan di era digital. Manajemen SDM harus mampu mengidentifikasi kompetensi baru yang dibutuhkan, merancang program pengembangan kompetensi, serta memfasilitasi perubahan budaya organisasi agar mendukung transformasi digital (Susanto dkk., 2024). PT XYZ menggunakan bantuan aplikasi Human Resources Information system (HRIS) untuk mempermudah dalam mengelola sebagian administrasi dalam lingkup manajemen SDM. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia atau Human Resources Information system (HRIS) merupakan sistem yang terintegrasi dan digunakan dalam aktifitas pengumpulan, penyimpanan, pengelolaan, serta penganalisisan informasi Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan/organisasi yang terdiri dari data base, aplikasi, software dan hardware serta dikelola sendiri oleh SDM perusahaan. Sehingga HRIS sebagai pendukung dalam fungsi SDM agar lebih efektif dan efisien baik sebagai pemberi informasi ataupun sebagai bahan pertimbangan pengambilan Keputusan (Tareamansyah & Isnawijayani, 2021).

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Eri, 2019). Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Yasa dkk., 2023).

Dalam menghadapi perkembangan ekonomi, sosial, dan teknologi yang semakin kompleks, berbagai perusahaan di sektor pelayanan publik, termasuk PT XYZ, dihadapkan pada tantangan yang beragam untuk mempertahankan kualitas layanan mereka. PT XYZ, sebagai Perusahaan Daerah Air Minum yang memiliki peran penting dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat Kota Surabaya, harus terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus meningkat. Dengan jumlah pelanggan yang semakin besar, perusahaan ini perlu meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas layanannya. Salah satu aspek kunci yang sangat menentukan

keberhasilan operasional PT XYZ adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM memainkan peranan strategis di dalam perusahaan karena tidak hanya bertanggung jawab dalam proses penyediaan air, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Namun, seiring dengan meningkatnya jumlah pegawai, tantangan yang dihadapi PT XYZ menjadi semakin kompleks, terutama dalam bidang manajemen SDM, di mana sering muncul keluhan terkait manajemen SDM. Masalah seperti ketidaklengkapan data pegawai, kurangnya pelatihan, dan ketidakjelasan penugasan dapat memengaruhi kinerja dan motivasi pegawai. Tantangan dalam pengelolaan SDM masih kerap ditemukan di PT XYZ, seperti penempatan karyawan yang kurang tepat, rendahnya motivasi kerja di beberapa unit kerja, keterbatasan pengembangan kompetensi, serta pengelolaan karir yang belum optimal. Kondisi ini memerlukan perhatian yang serius agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi kelemahan dan peluang perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

PT XYZ juga harus menghadapi dinamika eksternal yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan, seperti kebijakan dan regulasi pemerintah yang berpotensi memengaruhi operasional, harapan pelanggan yang semakin tinggi terkait aksesibilitas dan kualitas layanan air bersih, serta perkembangan teknologi yang membuka peluang untuk inovasi. Di sisi lain, perusahaan ini memiliki kekuatan internal, termasuk ketersediaan sumber daya yang cukup, pengalaman dalam pelayanan publik, dan infrastruktur yang memadai. Dengan demikian, penting bagi PT XYZ untuk menyusun strategi yang tepat dan berkesinambungan dalam mengelola SDM, agar dapat mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang ada serta meminimalkan kelemahan dan ancaman yang dihadapi. Analisa SWOT merupakan cara sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor ini. Analisa ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan memaksimalkan kekuatan dan peluang, dan meminimalkan kelemahan dan ancaman. Analisa SWOT bukan hanya mengidentifikasi kompetensi (kemampuan dan sumber daya) yang dimiliki perusahaan, tetapi juga mengidentifikasi peluang yang belum dilakukan oleh perusahaan karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini memiliki dampak yang sangat besar atas rancangan suatu strategi yang handal (Sudiantini, 2022). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata analisis diartikan sebagai proses pemecahan masalah atau permasalahan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya dan dapat juga diartikan sebagai pengkajian terhadap suatu peristiwa (tindakan, hasil pemikiran dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Adapun kata SWOT merupakan singkatan dari Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (Tantangan). Untuk kekuatan dan kelemahan, berasal dari lingkungan internal sedangkan peluang dan hambatan, berasal dari lingkungan eksternal (Suriono, 2021).

Analisis SWOT (SWOT analysis) yakni mencakup upaya-upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang menentukan kinerja perusahaan. Informasi eksternal mengenai peluang dan ancaman dapat diperoleh dari banyak sumber, termasuk pelanggan, dokumen pemerintah, pemasok, kalangan perbankan, rekan perusahaan lain. Banyak perusahaan menggunakan jasa lembaga pemindaian untuk memperoleh keliping surat kabar, riset di internet, dan analisis tren-tren domestik dan global yang relevan (Mashuri & Dwi N., 2020). Analisis SWOT digunakan untuk menyusun strategi pengembangan bisnis dengan menggunakan pendekatan business model canvas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis SWOT dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Selain itu, analisis SWOT juga digunakan dalam berbagai bidang seperti manajemen keuangan, pemasaran, dan perbankan syariah. Singkatnya, analisis SWOT adalah alat yang sangat berguna untuk mengembangkan strategi bisnis dan membantu perusahaan meningkatkan kinerja dan daya saing (Safitri dkk, 2024).

Namun, meskipun analisis SWOT dapat memberikan gambaran yang luas tentang kondisi SDM, perusahaan membutuhkan suatu metode tambahan untuk memprioritaskan faktor-faktor tersebut secara objektif. Hal ini dikarenakan masing-masing faktor memiliki bobot atau tingkat kepentingan yang berbeda. Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dapat menjadi solusi dalam menentukan prioritas dan bobot dari setiap faktor SWOT. AHP merupakan metode pengambilan keputusan yang berdasarkan pada perbandingan berpasangan antar faktor, yang pada akhirnya menghasilkan bobot yang menunjukkan tingkat kepentingan masing-masing faktor. Dengan menggunakan AHP, PT XYZ dapat mengidentifikasi faktor mana yang harus diprioritaskan dalam pengembangan strategi SDM mereka.

AHP merupakan sebuah model tentang pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty (1980). Model pendukung keputusan menggambarkan masalah multi-faktor atau multi-standar yang kompleks sebagai struktur hierarkis. metode ini merupakan sebuah kerangka yang digunakan untuk mengambil sebuah keputusan dengan cara yang lebih efektif dan terstruktur terhadap sebuah persoalan yang kompleks dengan cara menyederhanakan data mempercepat

proses pengambilannya dengan cara memecahkan persoalan tersebut kedalam bagiannya. Struktur hierarkis didefinisikan sebagai representasi masalah yang kompleks dalam struktur multi-level, di mana tingkat pertama adalah tujuan, diikuti oleh tingkat faktor, standar, sub-standar, dll., hingga tingkat terakhir dan alternatif (Palasara dkk, 2022). AHP yang dikembangkan oleh Thomas Saaty merupakan metode untuk membuat urutan alternatif keputusan dan memilih yang terbaik pada saat pengambilan keputusan memiliki beberapa tujuan atau kriteria untuk mengambil keputusan tertentu. Peralatan utama AHP adalah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompoknya, kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki (Utami, 2023).

Metode AHP didasarkan pada pembentukan hierarki untuk menganalisis masalah yang kompleks dan multi-kriteria. Analisis AHP dapat diterapkan di berbagai bidang, seperti manajemen proyek, perencanaan strategi, dan pemilihan alternatif kebijakan, termasuk di sektor peternakan sapi potong. AHP dianggap mampu memberikan solusi yang efektif untuk pengambilan keputusan dengan menentukan prioritas relatif dari kriteria atau faktor yang diusulkan. Pembuat kebijakan (ahli) mengevaluasi setiap faktor menggunakan matriks perbandingan berpasangan. Prinsip AHP yaitu menggunakan teknik numerik untuk memperoleh nilai kuantitatif dari perbandingan verbal yang dilakukan (Budi dkk., 2020). AHP bisa dipercaya berdayaguna, sebab setiap prioritas disusun dari berbagai macam pilihan yang bisa saja merupakan kriteria yang sebelumnya telah diuraikan terlebih dahulu, sehingga prioritas ditentukan berdasarkan pada proses yang terstruktur serta masuk akal. AHP pada dasarnya membantu untuk mengatasi persoalan yang rumit dengan cara menyusun hirarki kriteria, dinilai secara subjektif oleh stakeholder, kemudian menarik berbagai macam pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas (Sudradjat dkk, 2020).

Melalui kombinasi metode SWOT dan AHP, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan strategi yang tidak hanya relevan tetapi juga berbasis data dan prioritas. Misalnya, jika hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan merupakan kelemahan internal yang paling penting untuk diperbaiki, maka perusahaan dapat mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan SDM. Sebaliknya, jika peluang eksternal dalam bentuk kemajuan teknologi memiliki bobot prioritas tinggi, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk berinvestasi dalam teknologi baru yang mendukung tugas dan fungsi SDM. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan spesifik, termasuk untuk mengetahui faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengelolaan SDM di PT XYZ, menentukan bobot prioritas dari setiap faktor tersebut menggunakan AHP, serta menyusun strategi SDM yang terstruktur berdasarkan hasil analisis SWOT dan AHP. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi yang implementatif dan sesuai dengan kondisi riil di perusahaan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT XYZ, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama 5 Bulan dimulai pada bulan Juni – bulan November. Penelitian ini menggunakan metode gabungan antara Analisis SWOT dan Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk menganalisis strategi peningkatan efektifitas kinerja manajemen SDM di PT XYZ. Pendekatan SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja manajemen SDM, sementara AHP digunakan untuk memberikan pembobotan yang terukur terhadap faktor-faktor tersebut sehingga dapat disusun prioritas strategi yang tepat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner AHP. Observasi dilakukan secara langsung di lapangan untuk mengamati operasional dan kinerja bagian Manajemen SDM di PT XYZ. Wawancara dilakukan dengan supervisor dan staf di bagian ini untuk menggali informasi terkait tantangan yang dihadapi dan upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan layanan. Kuesioner ini dirancang untuk mendapatkan penilaian responden mengenai tingkat kepentingan setiap faktor. Data yang terkumpul diolah untuk menentukan bobot prioritas strategi peningkatan efektifitas manajemen SDM.

HASIL PENELITIAN

Analisis dengan metode SWOT

Berdasarkan analisis SWOT, diperoleh sebanyak enam belas faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas manajemen SDM pada bagian Manajemen SDM di PT XYZ. Setiap faktor SWOT yang diamati yaitu faktor internal (kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weaknesses*)) dan faktor eksternal (peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*)) masing-masing terdiri dari 4 faktor yang dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 berikut:

Tabel 1. Faktor SWOT

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
(S1) Prosedur Kerja Jelas	(W1) Digitalisasi Belum Optimal
(S2) Kelola Arsip Sistematis	(W2) Fleksibilitas Rekrutmen Magang
(S3) Budaya Kerja HEBAT	(W3) Kelola Arsip Manual
(S4) Penerapan HRIS	(W4) Keterbatasan Sistem HRIS
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
(O1) Digitalisasi Penuh	(T1) Resistensi Perubahan Teknologi
(O2) Kerjasama Dengan Universitas	(T2) Persaingan Rekrutmen SDM
(O3) Pengembangan SDM Internal	(T3) Kehilangan Arsip
(O4) Sistem Kearsipan Digital	(T4) Perkembangan Teknologi Pesaing

Perhitungan dengan metode AHP

Adapun tahapan dari metode AHP dapat disajikan sebagai berikut. Langkah 1. Tentukan terlebih dahulu kriteria yang akan dijadikan patokan pemecahan masalah, dan tentukan tingkat kepentingan masing-masing kriteria. Setiap pembuat kebijakan (ahli) memiliki nilai kuantitatif dari kelompok dan faktor SWOT melalui metode AHP. Persepsi dari masing-masing ahli kemudian digabungkan menggunakan rata-rata geometrik (persamaan 3), menghasilkan penilaian gabungan. Penilaian gabungan ini menghasilkan bobot baru untuk setiap kelompok dan faktor SWOT (Budi dkk., 2020).

$$GM = \sqrt[n]{(X_1)(X_2) \dots (X_n)} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- GM : Rata-rata geometrik.
- X : Nilai dari setiap faktor dalam matriks *pairwise* (skala 1-9).
- X_n : Ahli ke-n.
- n : Jumlah informan (ahli) yang melakukan penilaian.

Langkah 2. Menghitung nilai matriks perbandingan dari masing-masing kriteria berdasarkan tabel nilai kepentingan. Langkah 3. Menghitung nilai bobot kriteria (W_j). Langkah 4. Menghitung nilai *consistency indeks* (CI) dengan rumus :

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - n)}{n} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- CI : *Consistency Index* (Rasio Penyimpangan Konsistensi)
- λ_{max} : Nilai *Eigen* Terbesar Dari Matriks Berordo n
- n : Jumlah Elemen Yang Dibandingkan

Langkah 5. Menghitung nilai *consistency rasio* (CR) dengan rumus :

$$CR = \frac{CI}{RI} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- CR : *Consistency Ratio*
- CI : *Consistency Index* (Rasio Penyimpangan Konsistensi)

RI : Random Indeks

Tabel 3. *Random Inconsistencies/Random Index (RI)*

Urutan (n)	Matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI		0	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,46	1,49

Sumber: Data dikutip dari (Mayola dkk., 2023).

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai *random index* yang digunakan dalam perhitungan nilai *consistency ratio* adalah sebesar 0,9 dikarenakan matriks akan berukuran 4x4.

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait analisis faktor-faktor SWOT menggunakan metode AHP. Rangkuman hasil perhitungan *pairwise comparison* yang mencakup bobot kelompok, faktor SWOT, *Consistency Ratio (CR)*, bobot setiap faktor, serta bobot keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Pairwise AHP* dan Faktor SWOT

SWOT	Bobot Grup	Faktor SWOT	CR Faktor	Bobot Faktor	Bobot Keseluruhan
<i>Strenght</i>	0.27	Prosedur Kerja Jelas	0.010	0.25	0.0679
		Arsip Sistematis		0.24	0.0639
		Budaya Kerja HEBAT		0.27	0.0739
		Penerapan HRIS		0.24	0.0643
<i>Weakness</i>	0.23	Digitalisasi Kurang Optimal	0.007	0.25	0.0564
		Fleksibilitas Rekrutmen Magang		0.28	0.0650
		Arsip Manual		0.24	0.0544
		Keterbatasan HRIS		0.24	0.0541
<i>Opportunity</i>	0.25	Digitalisasi Penuh	0.016	0.26	0.0651
		Kerjasama dengan Universitas		0.24	0.0607
		Pengembangan SDM Internal		0.24	0.0605
		Sistem Kearsipan		0.26	0.0638
<i>Threat</i>	0.25	Resistensi Perubahan Teknologi	0.003	0.25	0.0637
		Persaingan Rekrutmen SDM		0.24	0.0595
		Kehilangan Arsip		0.24	0.0588
		Perkembangan Teknologi Kompetitor		0.27	0.0679

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, dapat diketahui bahwa prioritas strategi pengembangan PT XYZ dapat ditentukan secara terstruktur. Berdasarkan hasil analisis grup SWOT, kelompok *strenght* memiliki bobot tertinggi sebesar 0,27 (27%), diikuti oleh *opportunity* 0,25 (25%), *Threat* 0,25 (25%), dan *weakness* 0,23 (23%). Hasil ini menegaskan bahwa penguatan elemen internal, seperti budaya kerja dan prosedur kerja, perlu menjadi fokus utama dalam pengembangan yang akan dilakukan. Di sisi lain, pemanfaatan peluang eksternal perlu diiringi upaya mitigasi kelemahan dan ancaman untuk memastikan implementasi strategi berjalan efektif.

Pada tingkat faktor individu, Budaya Kerja Hebat (Harmoni, Efisiensi, Berintegritas, Antusias, dan Tanggung Jawab) muncul sebagai prioritas utama dalam kelompok *strenght* dengan bobot 0,27 (27%). Hal ini menekankan pentingnya meneruskan serta menjalankan Budaya Kerja HEBAT melalui pelatihan berkelanjutan, dan sistem insentif berbasis kinerja. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Sementara itu, dalam kelompok *weakness*, Fleksibilitas Rekrutmen

Magang menjadi kelemahan terbesar dengan bobot 0,28 (28%), yang menunjukkan perlunya pengembangan kerangka rekrutmen magang yang lebih fleksibel dan adaptif dengan kolaborasi institusi pendidikan. Memberikan kesempatan kerja nyata dan pelatihan kepada mahasiswa agar menciptakan pipeline SDM berkualitas. Dalam kelompok *opportunity*, Digitalisasi Penuh memiliki bobot tertinggi sebesar 0,26 (26%), mengindikasikan peluang besar bagi PT XYZ untuk Mengimplementasikan sistem digital untuk seluruh proses manajemen SDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan pelatihan. Hal ini akan mengurangi beban administratif manual dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, perkembangan teknologi kompetitor menjadi ancaman utama dengan bobot 0,27 (27%), sehingga memerlukan adopsi dan menyesuaikan teknologi baru yang relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan untuk mempertahankan daya saing dengan kompetitor. Secara keseluruhan, prioritas utama pengembangan yang perlu dilakukan yaitu terdapat pada faktor Budaya Kerja HEBAT dengan bobot 0,073 (7,3%), diikuti oleh faktor Perkembangan Teknologi Kompetitor dengan bobot 0,067 (6,7%), serta faktor Prosedur Kerja Jelas 0,067 (6,7%). Berdasarkan bobot keseluruhan (*global weight*) dapat dirumuskan tiga strategi yang mencakup tiga faktor prioritas utama.

Strategi pertama yaitu Peningkatan Budaya Kerja HEBAT. Faktor ini memiliki bobot keseluruhan tertinggi, yaitu 0,073 atau sebesar 7,3% dari keseluruhan faktor yang telah dirumuskan. Meningkatkan implementasi budaya kerja HEBAT (Harmoni, Efisiensi, Berintegritas, Antusias, dan Tanggung Jawab) di seluruh level organisasi dapat dilakukan dengan serangkaian langkah strategis. Pertama, perusahaan perlu menyusun program pelatihan internal yang secara berkala memperkenalkan dan memperkuat nilai-nilai ini kepada karyawan baru maupun yang sudah bekerja. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan forum diskusi atau lokakarya yang melibatkan seluruh departemen untuk berbagi praktik terbaik dalam penerapan nilai-nilai HEBAT di tempat kerja. Untuk memastikan budaya ini tertanam dalam keseharian, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan berbasis nilai HEBAT, seperti penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan integritas tinggi atau kolaborasi yang harmonis. Kampanye internal melalui media komunikasi perusahaan, seperti buletin elektronik atau papan pengumuman digital, juga penting untuk menjaga kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai ini. Monitoring penerapan budaya kerja dapat dilakukan dengan mengintegrasikan indikator budaya HEBAT dalam evaluasi kinerja karyawan, sehingga budaya tersebut tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar menjadi pedoman dalam perilaku sehari-hari.

Strategi kedua yaitu Menghadapi Perkembangan Teknologi Kompetitor. Faktor ini memiliki bobot 0,067 atau sebesar 6,7% dari keseluruhan faktor yang telah dirumuskan. Menghadapi perkembangan teknologi dari kompetitor, PT XYZ perlu mengadopsi pendekatan inovatif yang tidak hanya mengejar ketertinggalan tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif. Perusahaan dapat memulai dengan mengidentifikasi teknologi terbaru yang relevan dalam industri pengolahan dan distribusi air, seperti Internet of Things (IoT) untuk pemantauan distribusi air secara real-time, atau teknologi pengolahan air berbasis otomatisasi. Kolaborasi dengan penyedia teknologi atau konsultan ahli juga dapat membantu mempercepat proses adopsi ini. Untuk memastikan keberlanjutan, perusahaan perlu mengalokasikan anggaran khusus untuk riset dan pengembangan (R&D) serta pembaruan infrastruktur teknologi secara berkala. Selain itu, perusahaan dapat membentuk tim teknologi lintas fungsi yang bertugas mengevaluasi inovasi kompetitor, menyesuaikan dengan kebutuhan internal, dan mengembangkan solusi yang lebih efektif. Edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya adopsi teknologi juga harus dilakukan agar mereka siap menerima perubahan dan mampu memanfaatkannya secara optimal. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mengimbangi perkembangan teknologi kompetitor, tetapi juga menciptakan inovasi yang menjadi nilai tambah bagi pelanggan.

Strategi ketiga yaitu Penyusunan Prosedur Kerja yang Jelas. Faktor ini memiliki bobot sebesar 0,067 atau sebesar 6,7% dari keseluruhan faktor yang telah dirumuskan. Penyusunan prosedur kerja yang jelas dan terstandar merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas operasional di PT XYZ. Perusahaan perlu mengidentifikasi proses kerja yang selama ini menjadi hambatan, baik dari segi waktu, akurasi, maupun koordinasi antarbagian. Setelah itu, dibuatlah standar operasional prosedur (SOP) yang rinci dan mudah dipahami, mencakup setiap tahap aktivitas kerja. Dalam menyusun SOP, penting untuk melibatkan karyawan dari berbagai level untuk memastikan prosedur yang dibuat sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan. Sosialisasi SOP baru harus dilakukan secara komprehensif melalui pelatihan dan pendampingan, sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawabnya secara detail. Untuk meningkatkan efisiensi, perusahaan dapat mengintegrasikan SOP ini dengan sistem digital yang mempermudah pelacakan progres kerja dan memastikan transparansi dalam pelaksanaannya. Monitoring dan evaluasi secara berkala juga diperlukan untuk meninjau efektivitas prosedur kerja dan melakukan revisi jika ditemukan kendala atau perubahan kebutuhan. Dengan prosedur yang jelas dan terstruktur, koordinasi antarbagian akan menjadi lebih lancar, sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menggabungkan analisis SWOT dan metode AHP untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT XYZ. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), prioritas strategi pengembangan PT XYZ telah ditentukan secara terstruktur berdasarkan bobot masing-masing kelompok faktor SWOT. Kelompok strength memiliki bobot tertinggi sebesar 27%, diikuti oleh opportunity dan threat masing-masing sebesar 25%, serta weakness sebesar 23%. Berdasarkan analisis SWOT, ditemukan 16 faktor yang memengaruhi kinerja SDM Dimana pada tingkat faktor individu, Budaya Kerja HEBAT muncul sebagai prioritas utama dalam kelompok strength dengan bobot 27%. Di sisi lain, Fleksibilitas Rekrutmen Magang dengan bobot 28% menjadi kelemahan terbesar. Pada kelompok opportunity, Digitalisasi Penuh memiliki bobot tertinggi sebesar 26%. Sementara itu, ancaman terbesar yang dihadapi adalah Perkembangan Teknologi Kompetitor, dengan bobot 27%. Melalui metode AHP, masing-masing faktor SWOT diberikan bobot prioritas untuk menentukan strategi yang paling relevan, dengan Budaya Kerja HEBAT (7,3%), Perkembangan Teknologi Kompetitor (6,7%), dan Prosedur Kerja yang Jelas (6,7%) menjadi 3 faktor dengan bobot keseluruhan tertinggi sebagai prioritas utama. Hasilnya menunjukkan bahwa langkah strategis utama adalah peningkatan budaya kerja HEBAT melalui pelatihan internal dan sistem penghargaan berbasis kinerja, diikuti dengan adaptasi terhadap perkembangan teknologi pesaing untuk memastikan daya saing perusahaan tetap terjaga. Selain itu, penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terstandar menjadi langkah penting untuk meningkatkan koordinasi dan produktivitas kerja. Strategi ini diharapkan tidak hanya mampu mengatasi kelemahan operasional yang ada, tetapi juga memaksimalkan potensi SDM dalam menghadapi tantangan eksternal, seperti perubahan teknologi dan persaingan di sektor pelayanan publik. Dengan pendekatan yang sistematis ini, PT XYZ diharapkan mampu memaksimalkan potensi internal dan eksternal, sekaligus mengatasi kelemahan dan ancaman untuk mencapai pengembangan perusahaan yang berkelanjutan. Dengan implementasi yang tepat, PT XYZ diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM sekaligus mempertahankan kualitas layanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, S., Eko, P. B. W. H., & Hartuti, P. (2020). the Priority of Beef Cattle Farm Development Strategy in Semarang Regency Using AHP and SWOT (A'WOT) Method. *Journal of Sustainability Science and Management*, 15(6), 125–136.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 2407-8107
- Fatma Utami, A. S. (2023). Analisa Pemakaian Alat Kesehatan Sekali Pakai dengan Metode AHP. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(1), 25-31.
- Mashuri, & Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi Pada PT. Bank Riau Kepri Unit Usaha Syariah Pekanbaru). *Jurnal Perbankan Syariah (JPS)*, 1(1), 97-112.
- Mayola, L., Afdhal, M., Rita, & Yuhandri, M. H. (2023). Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru. *Jurnal KomtekInfo*, 10(2), 81–86.
- Palasaraa, N., Herdiansyah, F. H., Prasetyo, F., Fatma Utami, A. S., & Sinnun, A. (2022). Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Analisis Pemilihan Aplikasi Sekuritas Saham Pemula. *JUSTIN (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi)*, 10(2), 249-251.
- Paroli. (2021). *Manajemen Strategi*. CV Aksara Global Akademia.
- Safitri, Z., El, W., Sitorus, V. P., & Noviyanti, I. (2024). Analisis SWOT terhadap pengembangan strategi bisnis pada Warung Makan Asyik Desa Balunijuk. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 140–153.
- Sentana Widana Yasa, I. G. A., Suarjana, I. W., & Kusuma Putra, B. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bangunan UD. *Wijaya Kusuma. VALUES*, 4(1), 286-289. E-ISSN: 2721-6810
- Sudiantini, D. (2022). *MANAJEMEN STRATEGI*. CV. Pena Persada.
- Sudradjat, A., Sodikin, M., & Komarudin, I. (2020). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process terhadap Pemilihan Merek CCTV. *Jurnal Infortech*, 2(1), 19-22. E-ISSN: 2715-8160.

- Suriono, Z. (2021). Analisis SWOT dalam identifikasi mutu pendidikan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(3), 94–103.
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam transformasi digital untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *JOURNAL SYNTAX IDEA*, 6(2).
- Tareamansyah, A., & Isnawijayani. (2021). Optimalisasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 1(3), 172–179.
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan Commanditaire Vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. *Jurnal MANOVA*, 4(1), 68–83.