

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES IN ORDER TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MARENDENG SAVINGS AND LOAN COOPERATIVE

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MARENDENG

Marthen Thomas¹, Dina Ramba^{2*}, Adriana Madya Marampa³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

marthmas27@gmail.com¹, dinaramba@ukitoraja.ac.id^{2*}, marampaadriana09@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to determine the development of human resources on employee performance at the Marendeng savings and loan cooperative. Meanwhile, the method used in this research is SWOT analysis. Based on the research results, it is known that SWOT analysis can determine the strengths, opportunities, weaknesses and threats that an institution can face. The results of this research are that the strategy used by cooperatives in developing human resources is an aggressive strategy

Keywords: Employee Performance, HR Development, Strategy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam marendeng. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Analisis SWOT dapat mengetahui kekuatan, peluang, kelemahan dan ancaman yang bisa di hadapi oleh lembaga. Hasil dari penelitian ini adalah strategi yang digunakan oleh koperasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah strategi agresif

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengembangan SDM, Strategi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya. Perusahaan dituntut kemampuannya dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga dalam pelaksanaan operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam perusahaan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan salah satu upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi ataupun perusahaan. SDM

juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional (Mathis, 2006:3). Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Rahayu, 2018). Menurut Noe, *et al.* (2016) "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi."

Menurut Mathis dan Jackson dalam Lubis & Haidir (2019) "Pengembangan Sumber Daya Manusia

adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi." Edwin B. Flippo (2021) menjelaskan bahwa "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya sadar untuk memperoleh, meningkatkan, dan menggabungkan kualitas karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dewasa ini dapat mengakibatkan terjadinya perubahan yang besar dalam berbagai aspek yang dialami suatu perusahaan. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk ingin memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan besar sekalipun, tidak bisa lagi bersaing hanya dengan mengandalkan size dan skala bisnis yang dimiliki, tetapi harus responsive terhadap perubahan.

Pentingnya strategi pengembangan Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari sebuah organisasi bahkan bisa menjadi salah satu aset. Untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kinerja yang baik dalam

sebuah organisasi, salah satu cara yang dapat ditempuh pihak adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Secara pragmatis, program pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif baik bagi individu maupun organisasi. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang perlu dilakukan secara sistematis untuk menemukan adanya kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang yang dibutuhkan oleh organisasi yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Analisis peningkatan sumber daya manusia ini nantinya akan membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan mencegah kegiatan pelatihan yang tidak perlu. Sumber daya manusia merupakan unsur utama organisasi dibandingkan dengan unsur-unsur lain seperti modal, teknologi dan keuangan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai unsur-unsur lain yang mengendalikan Karyawan baru seringkali menghadapi ketidak pastian atas peran dan tanggung jawabnya oleh karena itu tuntutan pekerjaan dan kapasitas para karyawan harus seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, dengan kata lain dua program tersebut sangat diperlukan.

Setelah para karyawan dilatih dan memperoleh keterampilan dalam pekerjaan mereka, karyawan perlu perbaikan lebih lanjut untuk membuat persiapan tanggung jawab di masa depan agar lebih matang dalam menjalani pekerjaan. Analisis kebutuhan membantu organisasi maupun individu dalam mencari solusi masalah untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan haruslah melibatkan tiga kegiatan analisis yaitu analisis organisasi, analisis kinerja dan analisis

individu. Hal ini menjadi catatan bagi semua organisasi supaya kegiatan analisis kebutuhan pelatihan dijadikan rujukan bahkan patokan bagi penyelenggara dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan, sehingga program pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran.

Koperasi Simpan Pinjam Marendeng (KSP Marendeng), merupakan salah satu koperasi yang ada di Indonesia khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten Toraja Utara yang berpusat di Kelurahan Nonongan, Kecamatan Sopai Kabupaten Toraja Utara. KSP Marendeng bergerak dalam pengelolaan simpanan dan pemberian jasa pinjaman bagi anggota. Sebagai salah satu Koperasi yang telah berstatus Primer Nasional, KSP Marendeng terus berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan secara maksimal kepada setiap anggota yang telah diwujudkan dengan membuka 11 (sebelas) kantor cabang dan 2 (dua) Kantor Kas yang tersebar di beberapa wilayah, kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Dimana salah satu cabang dari KSP Marendeng yaitu KSP Marendeng Cabang Sangalla yang beralamat di Jl Poros Sangalla Randan Batu Kec. Sangalla' Kab Tana toraja.

KSP Marendeng sebagai salah satu koperasi besar di Toraja dituntut untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang nantinya akan bisa dilihat pada kinerjanya. Keberadaan KSP Marendeng di berbagai daerah diharapkan dapat melayani anggotanya dengan baik, dimana untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peningkatan manajemen bisa melalui pelatihan ataupun pendidikan.

Pelatihan yang dilaksanakan dapat melibatkan jajaran pengurus, pengawas serta seluruh karyawan, baik itu karyawan baru maupun lama namun tidak menutup kemungkinan pelatihan yang dilaksanakan hanya untuk beberapa karyawan saja. Ini erat kaitannya dengan bidang tugas pada masing-masing bagian atau bidang dalam KSP Marendeng. Pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan dapat dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari segi *skill* dan pengetahuan tentang bidang tugasnya. Segi manajemen yang perlu ditingkatkan salah satunya adalah sistem pelayanan yang digunakan, dimana sistem pelayanan merupakan hal yang sangat penting karena berhubungan dengan kepuasan anggota koperasi.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan KSP Marendeng yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas mengingat motto dari KSP Marendeng adalah melayani dengan kasih sehingga setiap sumber daya manusia harus memiliki *skill* serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggotanya. Oleh karena itu, pihak KSP Marendeng berupaya keras untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan potensi-potensi organisasi. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan bisnis selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari kemampuan dan keahlian yang telah

dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Masalah dalam penelitian ini adalah masih kurangnya instruktur yang berkompoten dalam bidang keahliannya dalam memberikan pelatihan kepada karyawan serta ketidak sesuaian materi dengan pekerjaan yang dihadapi langsung oleh karyawan. Beberapa pelatihan hanya diberikan kepada karyawan baru dan yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Dilihat dari metode pelatihannya, karyawan baru akan dilatih pada saat mereka sedang bekerja, sedangkan karyawan lama tidak semua bagian diberikan pelatihan secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng Cabang Sangalla”.

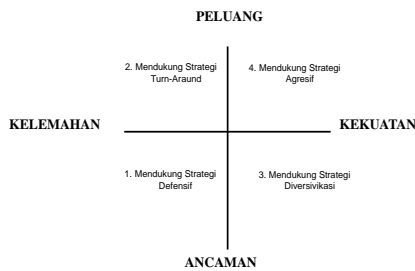
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang penyajiannya dalam bentuk angka yang baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data menjadi kuantitatif.

Data primer merupakan data mentah yang dikumpulkan atau didapatkan langsung dari lapangan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini adalah data mentah

hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari pengamatan langsung dari lapangan. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2017).

Setyawan *et al.* (2022), SWOT adalah singkatan dari Strength, Weakness, Opportunities dan Threats (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman), sedangkan analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strength) dan peluang (opportunities) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats). Dengan demikian perencanaan strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT.. Setelah dilakukan analisis dengan analisis SWOT di atas, selanjutnya dilakukan penilaian situasi untuk menghasilkan jumlah kemungkinan strategi alternatif dengan menggunakan TOWS Matrix (TOWS adalah cara lain untuk mengatakan SWOT) yang menggambarkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan tertentu dapat disesuaikan dengan perusahaan bahwa kekuatan dan kelemahan internal menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis.



Gambar 1. Matrik Analisis SWOT
Sumber Freddy Rangkuti

HASIL DAN PEMBAHASAN
PENELITIAN

Hasil Analisi Data

Analisis SWOT,
IFAS dan EFAS

Berikut ini disampaikan strategi pengembangan SDM koperasi dengan pendekatan analisis SWOT dalam tabel sebagai berikut

Tabel 1. strategi pengembangan SDM koperasi dengan pendekatan analisis SWOT

No	Faktor	Uraian
1	Kekuatan	Koperasi Simpan Pinam Marendeng sudah memiliki badan hukum
		Besarnya partisipasi anggota
		SDM yang secara kualitatif relatif memadai
2	Kelemahan	Dukungan pemerintah dalam pengembangan perkoperasian
		Jaringan operasional koperasi yang sudah terbentuk
		Telah terciptanya kemitraan dengan pihak ke tiga
2	Kelemahan	Modal yang terbatas dalam menunjang ekspansi usaha
		Terbatasnya SDM yang profesional
		Sarana dan prasarana yang terbatas
2	Kelemahan	Karakter pengelola koperasi dalam melaksanakan tugas sesuai jobdeskripsi kurang mendukung kinerja koperasi
		Pemasaran produk yang masih lemah

3	Peluang	Penggunaan teknologi sistem informasi yang sangat terbatas
		Besarnya potensi pasar
		Pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi
3	Peluang	Tingkat kesejahteraan masyarakat yang cukup baik
		Meningkatnya kegiatan sektor riil di kalangan pengusaha kecil dan menengah
		Kemauan politik yang kuat dari pemerintah dan berkembangnya tuntutan masyarakat untuk lebih membangun koperasi.
4	Ancaman	Persaingan usaha sejenis kedepan yang lebih ketat
		Kebijakan ekonomi
		Lemahnya Pemahaman masyarakat terhadap koperasi.
4	Ancaman	Kemampuan pemanfaatan teknologi terbatas
		Adanya usaha Bisnis yang mengatasnamakan koperasi

Matriks IFAS (Internal Strategic Factors Analysis Summary) atau matriks IFE (Internal Factors Evaluation) berdasarkan konsep adalah matriks yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor internal KSP Marendeng yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan yang dianggap penting pada Koperasi atau objek penelitian. Data dan informasi faktor internal perusahaan dapat digali dari beberapa fungsional perusahaan, misalnya dari aspek manajemen, keuangan, SDM, pemasaran, sistem informasi, dan produksi/operasi Matriks EFAS (External Strategic Factors Analysis Summary) atau matriks EFE (External Factors Evaluation) berdasarkan konsep adalah matriks yang digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi faktor-

faktor eksternal perusahaan yang berkaitan dengan peluang dan ancaman dari perusahaan atau objek penelitian.

Data eksternal dikumpulkan untuk menganalisis hal-hal yang menyangkut persoalan ekonomi, sosial, budaya, demografi, lingkungan, politik, pemerintahan, hukum, teknologi, persaingan di pasar industri dimana perusahaan berada, serta data eksternal relevan lainnya. Hal ini penting karena faktor eksternal berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Faktor-faktor eksternal perusahaan berkaitan dengan peluang dan ancaman dapat tahap input data IFAS dan EFAS adalah sebagai berikut:

1. Pemberian bobot ditentukan berdasarkan urgensi kepentingan dengan skala 1 sampai 5 (1=tidak penting, 5=sangat penting).
2. Jumlahkan bobot kekuatan dan kelemahan. Lalu, hitung bobot relatif pada masing masing indikator. Sehingga total nilai bobot menjadi 1. Lakukan perhitungan yang sama pada indikator peluang dan ancaman. Bobot relative adalah yang digunakan dalam perhitungan nilai bobot dikali nilai rating.
3. Langkah ketiga adalah menentukan nilai rating. Nilai rating diberi nilai 1 sampai 5. (1=buruk, 5=sangat baik). Jika Indikator kekuatan diberi

nilai 5 artinya indikator kinerja tersebut semakin baik, apabila diberi nilai 1 maka kinerja indikator tersebut buruk atau menurun. Pemberian nilai ini sama halnya dengan pemberian nilai pada indikator peluang. Pada indikator kelemahan, adalah kebalikkannya, artinya jika diberi nilai 1 maka semakin banyak atau tinggi kelemahannya dan nilai 5 apabila kelemahan itu menurun. Sama halnya untuk pemberian nilai rating pada indikator ancaman.

4. Nilai skor diperoleh berdasarkan hasil nilai bobot dikali nilai rating. Total nilai skor untuk faktor internal menunjukkan bahwa semakin nilainya mendekati 1, semakin banyak kelemahan internal dibandingkan kekuatannya. Sedangkan semakin nilainya mendekati 4, semakin banyak kekuatannya dibandingkan kelemahannya. Begitu juga dengan total nilai skor untuk faktor eksternal. Semakin total nilai skor mendekati 1, maka semakin banyak ancamannya dibandingkan dengan peluang. Sedangkan apabila total nilai skor mendekati 4, artinya semakin banyak peluang dibandingkan ancaman.

Tabel 2. aspek EFAS dan IFAS yang dihadapi oleh KSP Marendeng:

Faktor Strategi	Tingkat Signifikan	Bobot	Rating	Skor
1. koperasi Simpan Pinjam Marendeng sudah memiliki badan hukum	5.00	0.07	4.00	0.29
Faktor Kekuatan (Strangh)				
2. Besarnya partisipasi anggota	4.50	0.06	4.50	0.29
3. SDM yang secara kualitatif relatif memadai	47.00	0.67	4.00	2.69
4. Dukungan pemerintah dalam pengembangan perkoperasian	3.80	0.05	4.00	0.22

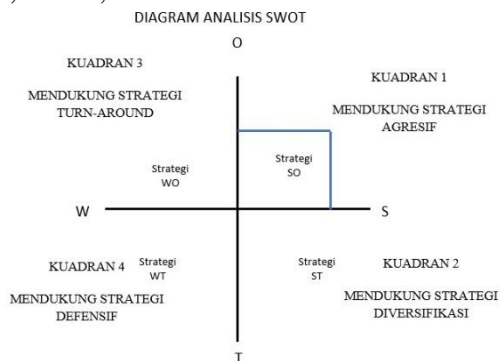
	5. Jaringan operasional koperasi yang sudah terbentuk	4.80	0.07	3.00	0.21
	6. Telah terciptanya kemitraan dengan pihak ke tiga	4.90	0.07	3.00	0.21
	SUB TOTAL	70.00	1	22.50	3.89
Faktor Kelemahan (Weakne)	1. Modal yang terbatas dalam menunjang ekspansi usaha	1.00	0.09	2.00	0.18
	2. Terbatasnya SDM yang profesional	2.00	0.18	2.00	0.36
	3. Sarana dan prasarana yang terbatas	2.00	0.18	2.50	0.45
	4. Karakter pengelola koperasi kurang mendukung kinerja koperasi	2.00	0.18	3.00	0.55
	5. Pemasaran produk yang masih lemah	2.00	0.18	2.00	0.36
	6. Penggunaan teknologi sistem informasi yang sangat terbatas	2.00	0.18	2.50	0.45
	SUB TOTAL	11.00	1	14.00	0.45
	TOTAL		2.00		4.35
	SELISIH				3.44

		TINGKA T SIGNIFI KAN	BOBO T	RATI NG	SKOR
	FAKTOR STRATEGI				
	1. Besarnya potensi pasar	4.00	0.21	4.00	0.84
	2. Pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi	3.75	0.20	4.50	0.89
Indikator Peluang (Opportunities)	3. Tingkat kesejahteraan masyarakat yang cukup baik	4.67	0.25	4.00	0.98
	4. Meningkatnya kegiatan sektor riil di kalangan pengusaha kecil dan menengah	3.00	0.16	4.00	0.63
	5. Kemauan politik yang kuat dari pemerintah dan berkembangnya tuntutan masyarakat untuk lebih membangun koperasi.	3.55	0.19	3.00	0.56
	SUB TOTAL	18.97	1	19.50	3.91
	1. Persaingan usaha sejenis kedepan yang lebih ketat	2.00	0.15	2.00	0.31

	2.	Terbatasnya SDM pengelola koperasi yang memenuhi standar kualifikasi untuk menjalankan perusahaan koperasi	3.55	0.27	2.00	0.54
Indikator Ancaman (Treats)	3.	Kebijakan ekonomi	2.00	0.15	2.50	0.38
	4.	Lemahnya Pemahaman masyarakat terhadap koperasi.	1.50	0.11	3.00	0.34
	5.	Kemampuan pemanfaatan teknologi terbatas	2.00	0.15	2.00	0.31
	6.	Bisnis yang mengatasmakan organisasi koperasi	2.00	0.15	2.50	0.38
SUB TOTAL			13.05	1	14.00	0.38
TOTAL				2.00		4.29
SELISIH						3.53

PEMBOBOTAN	RATING
1 TIDAK PENTING	1 TIDAK KUAT
2 KURANG PENTING	2 KURANG KUAT
3 PENTING	3 KUAT
4 SANGAT PENTING	4 SANGAT KUAT
5 SANGAT PENTING SEKALI	

Nilai sumbu x adalah Selisih Total Kekuatan dikurangi Total Kelemahan ($S - W = x$) dan hasilnya adalah $3,89 - 0,45 = 3,44$. Nilai Sumbu y adalah Selisih Total Peluang dikurangi Total Ancaman ($O - T = y$) dan hasilnya adalah $3,91 - 0,38 = 3,53$. Maka:



Gambar 2. Diagram Analisa SWOT (X 3,44 dan Y 3,53)

Sumber : Hasil penelitian

Dari hasil analisis, maka posisi pengembangan SDM KSP Marendeng berada pada Kuadran I. Kuadran ini menunjukkan situasi dimana koperasi kuat, karena di samping berbagai kekuatan internal timbul juga pendukung dari eksternal. Untuk itu, strategi yang digunakan adalah kuadran 1, yang terdiri dari strategi pengembangan pasar, pengembangan produk, pengembangan pelayanan dan inovasi.), strategi pengembangan pasar merupakan strategi untuk memasarkan produk yang ada, biasanya hanya dengan modifikasi tipis, kepada para pelanggan di area pemasaran terkait; strategi pengembangan produk merupakan strategi yang melibatkan modifikasi substansial terhadap produk yang ada saat ini yang dapat dipasarkan kepada

pelanggan saat ini dan strategi inovasi merupakan strategi yang meraih keuntungan awal yang tinggi berkaitan dengan penerimaan pelanggan atas produk baru atau yang telah diperbaiki; sementara itu strategi pertumbuhan konsentrasi merupakan strategi yang mengarahkan sumber daya perusahaan pada pertumbuhan yang menguntungkan dari suatu produk, di suatu pasar, dengan satu teknologi yang dominan.

Dari analisis diatas ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk mengembangkan usaha yaitu

meningkatkan kualitas SDM pegawai koperasi, membuat, memelihara dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan, mempertahankan hubungan yang baik dengan anggota, serta mengusahakan pengembangan dan pelatihan koperasi. Setelah melihat dan menganalisis beberapa strategi yang dibentuk dilihat dari kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal selanjutnya peneliti menggunakan pemaknaan strategi guna analisis pengembangan usaha.

Tabel 3. Kuadran IFAS/EFAS KSP MARENDENG

Kekuatan (S)		Kelemahan (W)
1. Penggunaan teknologi modern	teknologi	1. 1. Tingkat pendidikan pengurus dan anggota koperasi
2. Komunikasi antara pengurus dan anggota koperasi	antara pengurus dan anggota koperasi	2. 2. Kebijakan pemerintah sering berubah seiring pergantian kementerian
3. Ketersediaan dana di koperasi untuk di salurkan	dana di di salurkan	3. 3. Anggota kurang merasa memiliki koperasi
4. Partisipasi koperasi	anggota	4. 4. Pihak perbankkan sering memberikan suku bunga pinjaman di masa promo akhir tahun
5. Kedisiplinan koperasi	anggota	
6. Fasilitas produksi	kegiatan	
7. Bentuk usaha berbadan hukum	berbadan hukum	
Peluang (O)	Strategi SO	Ancaman (T)
1. Perbedaan harga produk yang dihasilkan koperasi	1. Peningkatan produksi	1. Naiknya harga BBM
2. Kesiediaan koperasi dalam bermitra dengan badan usaha lain	2. Efisiensi suku bunga pinjaman	2. Kebijakan pemerintah tentang pembatasan usaha koperasi

3. Adanya otonomi daerah	3. Memberikan balas jasa pinjaman yang dialokasikan dari SHU	3. Saingan koperasi lain
4. Pelaksanaan penyuluhan dan pendidikan koperasi	4. Perbaikan Manajemen	
5. Realisasi bantuan dana dari Pemerintah	5. Peningkatan Kualitas SDM	
6. Respon pengurus dan anggota koperasi		
7. Perkembangan teknologi informasi		

Setelah dilakukan analisis dengan analisis SWOT di atas, selanjutnya dilakukan penilaian situasi untuk menghasilkan jumlah kemungkinan strategi alternatif dengan menggunakan TOWS Matrix (TOWS adalah cara lain untuk mengatakan SWOT) yang menggambarkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan tertentu dapat disesuaikan dengan Perusahaan bahwa kekuatan dan kelemahan internal menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis. Strategi ini meliputi :

1. Strategi SO dihasilkan dengan memikirkan cara di mana sebuah Perusahaan koperasi atau unit bisnis dapat menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang.
2. Strategi ST mempertimbangkan perusahaan atau unit kekuatan sebagai cara untuk menghindari ancaman.
3. Strategi WO berusaha untuk mengambil keuntungan dari peluang dengan mengatasi kelemahan.
4. Strategi WT pada dasarnya defensif dan terutama bertindak untuk meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa KSP Marendeng berada pada Kuadran I dengan sumbu $x = 3,44$ dan sumbu $y = 3,53$. Berdasarkan hal tersebut maka strategi yang harus dilakukan oleh KSP Marendeng adalah Strategi Agresif. Strategi Agresif ini dapat digunakan dalam pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suwara. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru.
- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. (2007). *Dinamika Koperasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- David, F R, (2002). *Manajemen Strategi: Konsep-konsep*, Edisi Ketujuh, PT. Prehellindo, Jakarta.
- David, F R, (2004). *Manajemen Strategi: Konsep-konsep*, Edisi Ketujuh, PT. Prehellindo, Jakarta.
- Rangkuti F. (2014). *Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Setyawan B., Fatmawati W., Masidah E. (2022). *Strategi Pengembangan*

- Sumber Daya Manusia Melalui Analisis SWOT dan AHP. *Jurnal Teknik Industri*. Vol (1): 1-13.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*, USU Press, Medan.
- Hendrojogi, (2004). *Koperasi: Azas, Teori dan Praktek*, Rajawali Press, Jakarta.
- Harsoyo, Yohanes. (2006). *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta.
- Hendar dan Kusnad. (2000). *Ekonomi Koperasi*, Jakarta, UI Press.
- Ismawan, Indra. (2001). *Sukses di Era Ekonomi Liberal bagi Koperasi dan Perusahaan Kecil-Menengah*, Grasindo, Jakarta.
- Marimin. (2004). *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*, Grasindo, Jakarta.
- Partomo, Tiktik Sartika. (2009). *Ekonomi Koperasi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Purwanto, I. (2007). *Manajemen Strategis*, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
- Ridwan. (2007). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Saaty, Thomas L. (1991). *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin*, PT. Pustaka BinaPressindo, Jakarta.
- Sinaga, Pariaman, Triyono, dan Rusdin Tambunan. (2008). *Koperasi Dalam Sorotan Peneliti*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sitio, Arifin dan Halomoan Tamba. (2001). *Koperasi: Teori dan Praktik*, Erlangga, Jakarta.
- Suwarni. (2006). *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
- Yoshida, D T. (2006). *Arsitektur Strategi*. PT. Gramedia, Jakarta.