

STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MENUJU INDUSTRI 5.0 DI PT. ISS INDONESIA MENGGUNAKAN METODE SWOT

Alfan Bulgani¹, Isep Amas Priatna²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Alfan.bulgani@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01629@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the strategies for improving performance towards Industry 5.0 at PT ISS, located at the Head Office in Greater Jakarta, Graha ISS, Bintaro Support Center, JL. Jenderal Sudirman, Blok J No.3 Bintaro Jaya 1559, using the SWOT method. This research is based on the phenomenon of concern about the rapid advancement of future technology, analyzed through interviews with primary data from employees. The research concludes that the strategic position of PT ISS Indonesia in enhancing employee performance towards Industry 5.0 is in quadrant 1. The coordinates X, Y at the point (1.044; 1.015) indicate a very safe or aggressive position. From the IFAS, it can be concluded that the international brand strength has the highest total value of 0.735, and employee welfare is the highest weakness with a value of 0.735. From the EFAS, it can be concluded that innovation opportunities have the highest total value of 0.599, and the threat of technological transition to robots has the highest total value of 0.45. Thus, the researcher concludes that the SO strategy is highly impactful for the company's sustainability in improving employee performance towards Industry 5.0 at PT ISS Indonesia.

Keywords: Employee Performance Strategy, Industry 5.0, and SWOT

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Menuju Industri 5.0 di PT ISS yang berlokasi di Head Office the Greater Jakarta. Graha ISS, Bintaro Support Center JL. Jenderal Sudirman, Blok J No.3 Bintaro Jaya 1559 Menggunakan Metode SWOT. Penelitian ini didasarkan atas fenomena dari rasa kekhawatiran akan semakin pesatnya kemajuan teknologi dimasa depan kemudian dianalisis dari hasil wawancara dengan menggunakan oleh narasumber dengan data primer oleh karyawan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa posisi Strategi PT ISS Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menuju Industri 5.0 berada di kuadran 1 Sehingga dapat diperoleh bahwa titik koordinat X,Y pada posisi titik (1,044;1,015) ini menunjukkan sangat aman atau agresif. Pada IFAS maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan brand internasional memiliki nilai total tertinggi sebesar 0,735 dan kelemahan kesejahteraan karyawan dengan nilai tertinggi 0,735. Pada EFAS maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan inovasi-inovasi memiliki nilai total tertinggi sebesar 0,599 dan ancaman transisi teknologi robot memiliki nilai total tertinggi sebesar 0,45. Dalam hal ini maka peneliti kembali menyimpulkan bahwa strategi SO dalam hal ini sangat berdampak bagi keberlanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya menuju industri 5.0 di PT ISS Indonesia.

Kata kunci : Strategi Kinerja Karyawan, Industri 5.0 dan SWOT.

1. PENDAHULUAN

Meluasnya fenomena spekulasi di masyarakat tentang prediksi di masa depan mengenai industri berkelanjutan di era 5.0 membuat banyak manusia merasa bahagia, khawatir dan juga antusias untuk terus melanjutkan kegiatan pekerjaan sesuai dengan kapasitas, kemampuan, pertumbuhan dan kesempatan kerja bagi mereka yang sedang mempersiapkan maupun yang sudah siap untuk terus bersaing sesuai dengan regulasi yang berlaku di berbagai jenis perusahaan & organisasi. Pertumbuhan populasi global secara masif telah merubah cara manusia berperilaku untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka yang selalu menginginkan arah hidup untuk memperoleh kualitas hidup yang lebih baik. Dengan banyaknya jumlah pelaku kompetisi tingkat pekerjaan yang lebih modern dan berkelanjutan, Generasi setelah ini dan seterusnya mau tidak mau harus mengikuti perkembangan zaman yang tentunya semakin modern yang penuh tantangan, kemajuan teknologi modern serta hambatannya dalam penguasaan ilmu teknologi untuk mempermudah hajat banyak hidup manusia secara global umumnya.

Berawal dari keberadaan internet serta meningkatnya industri dunia digital membuat banyak manusia ingin memperoleh cara memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara menyesuaikan keadaan yang timbul akibat pengaruh kompetisi global yang berlangsung secara alami, di sadari maupun tidak tentunya semua individu akan mengalami pergeseran pergerakan persaingan perekonomian secara Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih baik, terarah, terukur dan tersistematis berdasarkan kebutuhan dari kemajuan perekonomian global. Hal ini tentunya harus di dukung dengan persiapan kemampuan SDM untuk dipersiapkan secara baik dan komprehensif guna menghadapi persaingan yang terjadi saat ini dengan skala global, tentunya banyak dari setiap individu dapat dipastikan beberapa dari mereka mengalami pertumbuhan ilmu pengetahuan secara alami akibat dari dampak globalisasi yang terjadi saat ini.

Fenomena kreativitas dan inovasi yang terus menerus dilakukan dan dibuat dan dihasilkan oleh manusia berhasil memperoleh cara hidup yang lebih praktis dan efisien yang langsung didukung

oleh kecanggihan teknologi terbaru yang berhasil dibuat setiap hari, bulan dan setiap tahunnya. Para Ilmuwan terus berkompetisi untuk menciptakan sesuatu yang baru dengan dukungan dana yang besar dari para Pengusaha, Pemerintahan, dan Praktisi. Pengusaha sangat berperan aktif mencampuri urusan pengembangan kinerja SDM yang berkelanjutan, hal ini tentunya sejalan dengan tujuan dari hampir seluruh pengusaha untuk memperluas jangkauan bisnis serta keinginan untuk mencapai hasil laba yang lebih tinggi dengan biaya yang lebih sedikit untuk menekan biaya produksi yang akan dihasilkan dari kegiatan produksi yang berlangsung secara aktif, tentunya kegiatan ini sangat membutuhkan tenaga dari kinerja talenta profesional.

Pemerintah dalam hal ini sangat mendukung kegiatan yang sifatnya membangun dan banyak memperoleh keuntungan lebih bagi negara terutama dalam hal ini terserapnya jumlah angkatan kerja yang lebih luas untuk membantu program pemerintah dalam mengurangi pengangguran yang akan berujung pada meningkatnya jumlah angka kemiskinan serta serapan devisa maupun sektor pendapatan lainnya yang di lakukan secara langsung oleh pemerintah dengan segala wewenangnya. Seperti banyaknya beredar mengenai berita massal yang sama sama banyak diketahui mengenai anggaran yang telah di gelontorkan oleh pemerintah untuk mendukung terlaksananya proses kegiatan industri berkelanjutan. Praktisi tentunya juga ikut andil dalam mengimplementasikan kegiatan kerja berkelanjutan dengan memberikan hasil riset dan penemuan terbaru mengenai perkembangan era industri 5.0 dalam hal ini biasanya para pakar Praktisi memberikan atau menjual ide, gagasan dari penemunya untuk di teruskan ke pihak yang menangani langsung proses proses kinerja berkelanjutan untuk perkembangan inovasi teknologi terbaru yang di ciptakan supaya Perusahaan, Organisasi, Praktisi dan setiap pelaku lainnya yang secara langsung terlibat dapat langsung membuat keputusan dan mengambil keputusan sehingga dapat menstabilkan kebutuhan tenaga kerja serta kompetensi yang dibutuhkan.

Semakin berkembangnya industri dan teknologi, memberikan implikasi terhadap

kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan (*sustainable growth*) Fareed et al., (655:2016). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang berpengetahuan, kemampuan, dan kompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks Fareed et al., (673:2016). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempunyai program pengembangan SDM bukan hanya mengejar tujuan bisnis semata, namun bagaimana tumbuh secara berkelanjutan. Tumbuh berkelanjutan (*sustainable growth*) di era industri 5.0 tentu berbeda dengan era sebelumnya. Era Industri 5.0 ini memberikan tantangan yang lebih banyak menyentuh area teknologi, terutama teknologi nirkabel. Mobil otomatis tanpa supir, sektor retail yang tidak membutuhkan SDM lagi bahkan pelayanan pelanggan dengan menggunakan robot akan menjadi pemandangan yang lumrah di era 5.0 nanti. Oleh karena itu, sangat penting memberikan ruang untuk SDM yang fasih menggunakan teknologi tersebut, yaitu kaum milenial dan gen Z.

Krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 2023 ini membawa dampak sangat besar pada dunia bisnis Indonesia. Maraknya krisis pemutusan hubungan kerja baik secara sukarela atau sepihak menunjukkan bahwa SDM (sumber daya manusia) masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset perusahaan yang berarti mitra kerja perusahaan. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologi dan sistem Hendry Simamora (2019). Karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan maupun organisasi bersifat terbatas sehingga perusahaan dan setiap organisasi dipaksa harus memberdayakan dan mengoptimalkan pengoperasiannya untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak

bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup perusahaan. Masih banyak perusahaan yang menganggap SDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas secara khusus bagaimana mengelola SDM sehingga bisa menjadi sumber kinerja karyawan bagi perusahaan. Namun sebelumnya akan dipaparkan terlebih dahulu, mengenai perubahan lingkungan bisnis dan pentingnya SDM dan bagaimana fungsi MSDM telah mengalami suatu repositioning, yang akan menghantarkan pada pembahasan mengenai praktik-praktik pengelolaan SDM untuk menciptakan kinerja berkelanjutan bagi perusahaan.

Tidak hanya itu, setiap organisasi tentunya berharap dapat mempertahankan dan mengembangkan keunggulannya masing-masing Sridadi (14:2019). Memiliki kinerja berkelanjutan sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Hoffman (15:2019) menyatakan bahwa Alderson adalah orang pertama yang merumuskan konsep kinerja berkelanjutan, dan ia menekankan pentingnya organisasi menemukan berbagai cara untuk membedakan diri dari pesaing. Memunculkan SCA (Sustainable Consumption Association) mampu menjadi salah satu strategi organisasi yang dapat digunakan untuk memenangkan persaingan (Fareed et al., 2018). Kinerja berkelanjutan dapat berasal dari sumber daya yang dimiliki organisasi, perspektif ini dikenal dengan Resource Based View (RBV) atau perspektif berbasis sumber daya yang dicetuskan oleh Penrose et.al., (2021) dalam Hameed (2019). Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan proses perubahan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan isu penting yang akan menjalankan proses perubahan kinerja yang berkelanjutan.

Meningkatnya jumlah populasi penduduk dikhawatirkan akan menimbulkan banyak masalah baru terutama di sektor permintaan kesempatan serta keterbukaan lapangan kerja di masyarakat secara luas yang di khawatirkan akan semakin menipis. Ditambah dengan kemajuan dunia

teknologi dengan berbagai jenis kemajuan dan inovasinya seiring berjalannya waktu kini tenaga manual manusia sudah tergantikan dengan sistem robot yang berbasis AI (Artificial Intelligence) dan digitalisasi massal yang dapat secara mudah dapat jumpai dimana saja dengan keberadaanya yang tanpa batas dan dapat digunakan oleh siapapun untuk untuk berbagai macam keperluan dan kebutuhannya dan umumnya biasanya digunakan untuk keperluan bisnis.

Dalam proses adaptasi ke Industri 5.0, banyak masalah yang muncul di berbagai aspek kinerja karyawan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya keterampilan digital yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan teknologi yang semakin canggih. Karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam menguasai perangkat dan platform baru, yang dapat memengaruhi kualitas kerja mereka. Resistensi terhadap perubahan juga dapat menjadi hambatan, menciptakan ketidakpastian dan mempengaruhi efektivitas pekerjaan.

Dalam prosensya PT ISS Indonesia yang bergerak di bidang jasa facility services mengalami peningkatan tekanan untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat juga dapat menimbulkan masalah. Stres dan kelelahan menjadi masalah umum karena karyawan dihadapkan pada tuntutan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, perubahan dalam proses kerja yang lebih efisien mungkin tidak diterima dengan baik oleh sebagian karyawan, mengakibatkan ketidaksesuaian dan penurunan kinerja keseluruhan.

Dalam hal ketepatan waktu dan efektivitas, gangguan teknologi atau kegagalan sistem otomatisasi dapat menjadi sumber masalah. Karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi begitu cepat dan memerlukan ketrampilan manajemen waktu yang lebih baik. Kemandirian individual juga dapat terpengaruh karena ketergantungan pada teknologi yang meningkat.

Masalah-masalah ini menciptakan kebutuhan untuk pendekatan holistik dalam manajemen perubahan, termasuk pelatihan keterampilan, komunikasi yang efektif, dan penekanan pada budaya organisasi yang mendukung adaptasi dan kolaborasi.

Bersamaan dengan itu PT ISS Indonesia hadir untuk memberikan tanggung jawab yang lebih luas kepada seluruh jangkauan bisnis untuk tujuan berkelanjutannya yang di dorong untuk membeikan pelayanan terbaiknya kepada Customer, Client, Pekerja, Investor, Supplier, Public dan Media.

Berikut merupakan gambar dari data yang di peroleh berdasarkan laporan strategi kinerja Karyawan PT ISS Indonesia tahun 2022 :

Tabel 1.1
 Ikhtisar Kinerja 2022 – Kinerja Karyawan

Subjek	Keterlibatan karyawan	Aktivitas	Kemajuan
Keterlibatan karyawan	Proposisi nilai karyawan MyISS	Peluncuran MyISS PT ISS Indonesia akan meningkatkan saturan PT ISS Indonesia secara signifikan terlibat dengan placemaker PT ISS Indonesia dengan peluncuran penuh di seluruh organisasi diharapkan pada tahun 2024	Peluncuran Proposisi Nilai Karyawan PT ISS Indonesia "A Place to Be You" Penerapan MyISS di lima negara dan kantor pusat global PT ISS Indonesia .
Belajar & pengembangan	Mylearning (E-learning platform) program pelatihan dan pengembangan wajib dan sukarela	Terus menyempurnakan dan membangun platform pembelajaran PT ISS Indonesia .	Placemaker menerima total 4.336.538 jam pelatihan selama tahun 2022 hingga 12 jam per placemaker dan pada level yang sama dengan 2021.
Hak buruh	Kode etik & s r masyarakat global	PT ISS Indonesia terus mendukung dan mempromosikan hak-hak buruh seperti kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama melalui PT ISS Indonesia keterlibatan berkelanjutan dengan karyawan dan perwakilan tenaga kerja dan organisasi. Pekerja wajib, paksa, dan anak tetap menjadi isu kebijakan utama ISS tidak menoleransi dalam operasi kita sendiri atau dengan pemasok kita dan mitra bisnis. Agenda Kepemilikan PT ISS Indonesia yang kuat mendukung komitmen PT ISS Indonesia untuk memerangi diskriminasi	51% dari placemaker PT ISS Indonesia tercakup dalam perjanjian perundingan bersama sedikit peningkatan dibandingkan tahun lalu sebesar 49%. Di 2022 negara melaporkan 22 kasus diskriminasi (2021: 14) dan PT ISS Indonesia menerima 25 laporan Speak Up terkait diskriminasi dan pelecehan.

Subjek	Keterlibatan karyawan	Aktivitas	Kemajuan
Kesehatan & keselamatan	Peraturan keamanan ISS, Manajemen K3, dan laporan manual	Kampanye kesadaran sepanjang tahun Sertifikasi ulang sistem Manajemen HSEQ Pelatihan Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan disebarkan dan diluncurkan	180.771 sesi pelatihan khusus dalam Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan selesai pada tahun 2022 Frekuensi Cedera Waktu Hilang: 2.9 (2021: 2.7) Kematian: 1 (2021: 5)

Sumber : <https://brand.issworld.com/m/32c9943bd0e4b015/original/Sustainability-Report-2022.pdf>

Oleh karenanya, peran pekerja dengan metode berkelanjutan sangat di butuhkan untuk mendukung industri 5.0 yang akan berlaku dimasa depan guna memenuhi kebutuhan tiap masing masing kebutuhan industri atas tanggung jawab dari para pelaku pemegang kepentingan yang terkait

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Achmad Tahar, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu (2022) Jurnal Pendidikan Tambusai.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097 (online) Meningkatkan kreativitas merupakan strategi tepat pembangunan SDM yang lebih kompetitif, produktif, dan efektif. Selain itu, diperlukan perubahan pola pikir dari fixed mindset ke growth mindset, agar SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi (adaptability) dengan memanfaatkan peluang yang tersedia, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan era transformasi digital, dengan cara cepat (FAST) dan menyenangkan (FUN). Kementerian Keuangan Republik Indonesia senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan transformasi digital agar tidak tergerus arus globalisasi, namun strategi pembangunan SDM dalam menghadapi era disrupsi 4.0 menuju society 5.0 tidak cukup hanya sekedar memberikan program pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan.

Johan Oscar Ong, Masyhudzulkah Mahazan (2020) Jurnal Becoss. Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0 0 e-ISSN: 2686-2557 Peningkatan kinerja SDM yang berkelanjutan pada organisasi di era 4.0 dapat dilakukan dengan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan. Model AMO (Ability, Motivation, Opportunity) merupakan model yang sesuai untuk digunakan dalam menghadapi tantangan organisasi di era industri 4.0, karyawan akan memberikan performansi yang optimal dalam bekerja di organisasi apabila ketiga aspek tersebut telah dimiliki. Organisasi yang memberikan peningkatan kompetensi karyawan, memiliki kultur organisasi yang baik, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

R. Sabrina (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0 ISSN 1693-7619 (Print) | E-ISSN 2580-4170 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan inovatif sangat diperlukan dalam rangka menghadapi era digitlasisasi yang

dikenal dengan istilah era revolusi industry 4.0. sejumlah upaya diperlukan bagi pimpinan baik diperusahaan maupun dalam system pemerintahan untuk mendorong para karyawannya agar memiliki kompetensi dalam bidang teknologi, selain itu diperlukan juga upaya dari Lembaga Pendidikan pada semua tingkatan untuk dapat memperkaya kurikulum yang berorientasi pada maksimalisasi kualitas keterampilan vokasi dalam bidang teknologi dan relevan dengan tuntutan pasar.

Andia Ro'isatul Vitri, Sulistyorini, Chusnul Chotimah (2023) Indonesian Journal of Islamic Educational Management. Manajemen Strategik Berbasis Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTSN 3 Tulungagung. P-ISSN: 2515-3610 | E-ISSN: 2615-4242 hasil analisis SWOT MTsN 3 Tulungagung menunjukkan bahwa pengaruh kekuatan dan peluang memiliki peran yang besar,

Iqbal Maulana1, Finisica Dwijayati Patrikha (2021) Akuntabel. Analisis kinerja dan strategi berdasarkan analisis SWOT dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. pISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 770 Didapatkan nilai 3,28 untuk analisis SWOT. Pencucian serta perawatan sepatu dalam dunia organisasi terjadi peeningkatan dalam sector sales, assets profit dan kombinasi ketiganya. Berdasarkan analisis dalam riset ini didapatkan jika bisnis shoes and care Surabaya menempati posisi di kuadran I (satu) yakni strategi agresif.

Iryani & Deasy (2021) Cross-border. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT. p-ISSN: 2615-3165 e-ISSN: 2776-2815 PT. Oremus Bahari Mandiri memiliki kekuatan internal yang dapat diandalkan untuk memanfaatkan peluang yang terbuka dalam upaya mengembangkan kinerja. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

Hadion Wijoyo & Irfan Rizka Akbar (2021) Strategi Usaha Menengah Kecil dan Mikro Bertahan di Era Pandemi-19. ISSN: 2775-3794 (Online) Email marketing adalah cara yang paling efektif untuk membangun koneksi dengan calon pelanggan dan mengarahkan mereka menjadi pelanggan setia.

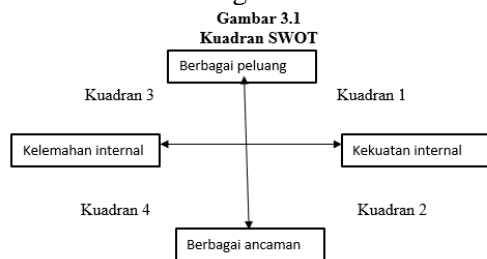
Dede Andi, Melda Wiguna, Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih, Imbron (2021) Strategi

Pengembangan Sdm Sebagai Persiapan Membangun Destinasi Wisata Curug Angkrek, Kp. Cimuncang, Desa Karangnunggal, Kabupaten Tasikmalaya. P-ISSN 2716-3652 E-ISSN 2723-1003 bertambahnya keilmuan dan peran SDM sebagai motor penggerak industri pariwisata, pencipta produk industri pariwisata, dan sebagai penentu daya saing industri pariwisata.

Isep Amas Priatna (2020) Analisis Vector Autoregresion (VAR) Terhadap Hubungan Pengangguran Dan Inflasi Dalam Perekonomian Indonesia. p-ISSN : 2089-127X Vol. 7 No. 2 Juli – Desember 2020 e-ISSN : 2685 – 9750 kointegrasi antara pengangguran dengan inflasi yang berarti keduanya memiliki hubungan jangka Panjang sedangkan hasil kausalitas granger menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kausalitas yang signifikan antara pengangguran terhadap inflasi, maupun sebaliknya.

3. METODE PENELITIAN

Analisis SWOT merupakan bentuk analisis situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (memberi gambaran). Analisis ini menempatkan situasi dan kondisi sebagai faktor masukan, kemudian dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing. Analisa ini secara logis dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan sehingga dapat digunakan sebagai alat efektif untuk menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi perusahaan, sebagai proses pengambilan keputusan untuk menentukan strategi



Tabel 3.2
Matriks Analisis SWOT

SW	Strengths (S) (Kekuatan)	Weaknesses (W) (Kelemahan)
Opportunities (O) Kesempatan	Strategi SO Strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi WO Strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Threat (T) Ancaman	Strategi ST Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Strategi WT Strategi yang Meminimalkan Kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti (2022:62)

Tabel 3.3
EFAS

Faktor-faktor strategi eksternal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Peluang : Tentukan 5-10 peluang pengembangan wisata berdasarkan hasil observasi			
Ancaman: Tentukan 5-10 ancaman pengembangan wisata berdasarkan hasil observasi			
TOTAL			

Sumber: Rangkuti, 2022:41

Tabel 3.4
IFAS

Faktor-faktor strategi internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan : Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan pengembangan wisata berdasarkan hasil observasi			
Ancaman: Tentukan kelemahan internal dalam pengembangan wisata berdasarkan hasil observasi			
TOTAL			

Sumber: Rangkuti, (2022:47)

Tabel 3.5
Matriks SWOT

EFAS	Strengths (S) Tentukan 5-10 faktor-faktor kelemahan internal	Weakness (W) Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal
IFAS		
Opportunities (O) Tentukan 5-10 faktor peluang eksternal	Strategi SO Buat strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Treaths (T) Tentukan 5-10 faktor ancaman eksternal	Strategi ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Strategi WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti, (2022:79)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1
 Matriks SWOT

SW	Strengths (S) (Kekuatan) <ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dan keahlian khusus • Teruji • Brand internasional • Jumlah karyawan banyak • Support systems • Upgrade Technology 	Weaknesses (W) (Kelemahan) <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kognitif karyawan yang berbeda beda • Daya saing harga kompetitif • Kesejahteraan karyawan
OT	Opportunities (O) Kesempatan <ul style="list-style-type: none"> • Adopsi teknologi baru • Client berbasis perusahaan teknologi terapan • Inovasi inovasi baru • Penggunaan mesin robotic • Pertumbuhan ekonomi • Sarana dan prasarana baru • Modernisasi menyesuaikan kebutuhan client 	Strategi WO <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan assesment dengan mekategorikan kemampuan kognitif karyawan berdasarkan hasil nilainya • Memberikan jaminan kualitas kinerja, modernisasi teknologi yang sesuai dengan harga dan karyawan yang terlatih • Memberikan benefit dengan menyesuaikan UU yang berlaku
T	Threats (T) Ancaman <ul style="list-style-type: none"> • Minim penguasaan teknologi • Bahasa inggris belum merata • Transisi teknologi robot • Persaingan harga kompetitor • Persaingan usaha yang sama • Teknologi canggih 	Strategi WT <ul style="list-style-type: none"> • Menganggarkan anggaran khusus untuk penggunaan teknologi robotic dan training karyawan berbasis bahasa inggris dasar • Menyesuaikan standar harga sesuai industri perusahaan berdasarkan resikoanya • Kesejahteraan karyawan ditingkatkan secara kompetitif

Sumber : Data peneliti di olah 2024

Analisis SWOT Membandingkan antara faktor eksternal peluang dan ancaman dengan faktor internal kekuatan dan kelemahan. Faktor internal di masukkan ke dalam matrik yang disebut matrik faktor strategi internal atau IFAS (Internal Strategic Factor Analisis Summary) dan faktor eksternal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi eksternal EFAS (Eksternal Factor Analisis Strategy).

Tabel 4.2
 IFAS

Faktor-faktor strategi internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan :			
• Keterampilan dan keahlian khusus	0,100	4,800	0,48
• Teruji	0,100	4,800	0,48
• Brand internasional	0,150	4,900	0,735
• Jumlah karyawan banyak	0,050	3,400	0,17
• Support systems	0,125	4,000	0,55
• Upgrade Technology	0,100	4,600	0,46
TOTAL :	0,625		2,875
Kelemahan :			
• Kemampuan kognitif karyawan yang berbeda beda	0,100	-4,000	-0,4
• Daya saing harga kompetitif	0,125	-4,850	-0,606
• Kesejahteraan karyawan	0,150	-4,900	-0,735
TOTAL :	0,375		-1,741
S-W	1,000		

Sumber: Data Peneliti & Narasumber di olah 2024

Data tabel diatas menunjukkan bobot dan rating kekuatan lebih tinggi dengan nilai total 2,875 jika dibandingkan dengan bobot dan rating kelemahan yaitu total -1,741. Dari hasil konversi tersebut maka dapat di lihat bahwa bobot tertinggi pada kekuatan adalah brand internasional dengan bobot dan rating total 0,735, sementara total bobot dan rating yang paling rendah pada

kekuatan adalah jumlah karyawan yang banyak dengan nilai 0,17. Sementara nilai tertinggi pada tabel kelemahan adalah kesejahteraan karyawan dengan bobot dan rating total -0,735 dan nilai terendah adalah kemampuan kognitif karyawan dengan nilai total bobot dan rating adalah 0,4.

Hal ini menunjukkan bahwa secara nilai memang kekuatan memiliki nilai yang lebih unggul, namun bukan berarti kelemahan sudah teratasi, kelemahan perlu di antisipasi lebih lanjut dengan strategi yang sesuai dengan kelemahan yang ada pada PT ISS Indonesia misalnya yaitu kemampuan kognitif karyawan yang berbeda beda dengan nilai total -0,4 maka hal ini menjadi perhatian yang cukup penting. Dimana seharusnya perusahaan melakukan data assesment kandidat sebagai acuan referensi untuk memberikan pelatihan yang di sesuaikan dengan daya serap karyawan sehingga kegiatan pelatihan akan lebih efektif dan mudah untuk di implemetasikan oleh karyawan.

Kemudian daya saing harga yang kompetitif dengan nilai total -0,606 juga menjadi perhatian yang perlu mendapatkan evaluasi dari manajemen supaya PT ISS Indonesia akan lebih bisa memaksimalkan pengaruh kinerja karyawannya di Industri jasa Facility Service, kerap kali masalah harga menjadi masalah prioritas yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan untuk memperluas bisnisnya yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga PT ISS Indonesia seharusnya disamping memberikan kualitas yang teruji, seharusnya juga perusahaan lebih fleksibel kepada client sehingga pengaruh harga yang di tawarkan akan lebih bisa memberikan dampak positif bagi keberlanjutan kerjasama dengan client. Kesejahteraan karyawan juga sangat penting untuk di perhatikan mengingat bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja adalah bentuk dari kesesuaian antara tingkat remunerasi yang diberikan, sehingga PT ISS Indonesia perlu lebih memperhatikan kesesuaian kompensasi dengan regulasi yang berlaku untuk meretensi dan memaksimalkan performa karyawan dengan meningkatkan motivasi kerjanya melalui remunerasi yang adil untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.3
 EFAS

5. Faktor-faktor strategi eksternal	Bobot	Rating	Bobot Rating x
Peluang : • Adopsi teknologi baru • Client berbasis perusahaan teknologi terbaru • Inovasi inovasi baru • Penggunaan mesin robotic • Pertumbuhan ekonomi • Sarana dan prasarana baru • Modernisasi menyesuaikan kebutuhan client	0,100 0,080 0,120 0,050 0,100 0,050 0,100	4,500 4,100 4,999 3,800 4,500 3,800 4,500	0,45 0,328 0,599 0,19 0,45 0,19 0,45
TOTAL :	0,6		2,657
Ancaman: • Minimnya penguasaan teknologi • Kurang penguasaan bahasa inggris • Teknologi canggih • Persaingan harga kompetitor • Persaingan usaha yang sama • Transisi teknologi robot	0,050 0,050 0,050 0,100 0,050 0,100	-3,800 -3,800 -3,800 -4,500 -3,800 -4,500	-0,19 -0,19 -0,19 -0,45 -0,19 -0,45
TOTAL	0,4		-1,66
O-T	1,000		

Sumber: Data Peneliti & Narasumber di olah 2024

Data di tabel atas menunjukkan bahwa bobot dan rating peluang memiliki hasil total yang lebih tinggi dengan nilai total 2,657 di bandingkan ancaman dengan hasil nilai total -1,66 jika di cermati maka perbedaan nilai ini sangat signifikan. Kemudian faktor peluang dengan nilai tertinggi yaitu inovasi inovasi baru dengan nilai total 0,599 dengan nilai terendah adalah sarana dan prasarana baru dengan nilai total 0,19 dan di faktor ancaman dengan nilai tertinggi yaitu trasisi teknologi robot dengan nilai total -0,45 dan nilai terendah yaitu minimnya penguasaan teknologi dengan total nilai -0,19.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa poin-poin ancaman harus bisa lebih diantisipasi dengan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju industri 5.0 misalnya minimnya penguasaan teknologi dapat di atasi oleh setiap departemen untuk lebih akif memberikan pelatihan praktik secara langsung sehingga karyawan akan lebih mudah untuk menguasai teknologi yang ada. Kemudian kurangnya penguasaan bahasa inggris dapat di atasi dengan memberikan karyawan waktu setiap beberapa menit dalam sehari untuk praktik secara langsung dengan sesama rekan kerja maupun atasannya secara langsung serta dapat memanfaatkan media online secara gratis namun motivasi untuk meningkatkan rasa keingintahuan pada karyawan perlu di tingkatkan. Kemudian transisi teknologi robot menjadi ancaman beralihnya teknologi manual menjadi teknologi robot, namun hal ini juga dapat diatasi mengingat bahwa tenaga manual masih diperlukan untuk memberikan hasil

kinerja yang lebih detail maupun pembersihan pada robot itu sendiri, dalam hal ini keahlian untuk mengukur tingkat risiko kerja sangat dibutuhkan untuk mencegah kecelakaan kerja.

Persaingan harga menjadi ancaman yang lumayan serius, namun hal ini akan kembali lagi pada bagaimana target perusahaan yang sesuai dengan visi misi, biasanya target perusahaan ISS Indonesia adalah perusahaan yang memang secara laporan keuangan sudah memiliki rasio profit yang tinggi sehingga biasanya clien PT ISS Indonesia hanya membutuhkan tenaga profesional yang teruji dengan pengalaman perusahaan yang terbukti, namun pasar ini terbatas sehingga penyesuaian harga lebih dibutuhkan untuk mendominasi seluruh kinerja bisnis. Perusahaan yang berkualitas akan memberikan bayaran yang lebih tinggi sehingga akan berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.

Persaingan usaha yang sama menjadi ancaman tersendiri bagi PT ISS Indonesia sehingga hal ini berdampak pada tingkat turnover karyawan, pada level managerial biasanya karyawan yang resign akan membuat perusahaan yang sama sehingga menambah kompetitor bagi ISS itu sendiri, tentunya hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan bila terjadi change management sehingga karyawan harus beradaptasi lebih lanjut, untuk mengatasi masalah ini adalah seharusnya PT ISS Indonesia membuat pasal perjanjian kerja yang terdapat “non-competiton bussiness” atau perjanjian non-kompetisi sehingga perusahaan dapat memitigasi ancaman yang ada.

Teknologi canggih memang menjadi ancaman yang tidak akan bisa di lupakan begitu saja dan akan terus terjadi perubahan dari segala segi setiap detikanya. Oleh karena itu teknologi yang canggih menjadi ancaman plus kesempatan bagi karyawan, ancamannya adalah ketika karyawan bekerja hanya fokus mengandalkan teknologi canggih sehingga menurunkan kreativitas alami dan meningkatkan rasa ketergantungan yang berlebih, selain itu juga teknologi yang canggih beresiko meminimalkan jumlah karyawan sehingga setiap karyawan harus di tuntut menguasai berbagai bidang pekerjaan untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Hal

seperti ini membutuhkan strategi yang lebih komprehensif dengan metode praktik belajar secara langsung untuk menumbuhkan berbagai inovasi baru bagi karyawan sehingga inovasi yang terserap perusahaan dapat dijadikan strategi baru untuk menentukan langkah yang tepat dalam mengambil keputusan yang rumit.

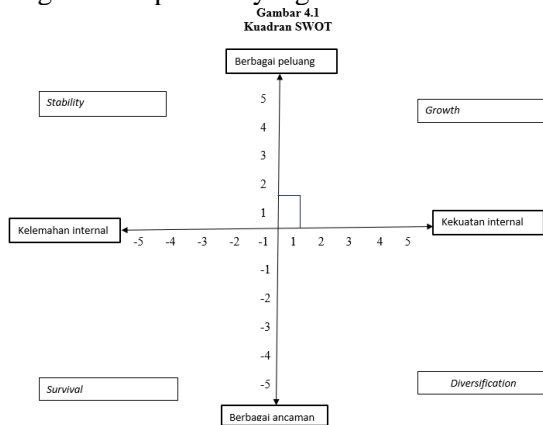


Diagram SWOT diatas menunjukkan bahwa posisi PT ISS Indonesia untuk strateginya dalam meningkatkan kinerja karyawan menuju industri 5.0, dalam hal ini kekuatan dan peluang yang digambarkan dalam kuadran 1 memiliki hasil nilai tertinggi yaitu (1,044;1,105) dengan strateginya yaitu kolaborasi antara peluang dan kekuatan. Hal ini menunjukkan bahwa posisi PT ISS Indonesia berada di posisi yang dikatakan kuat untuk beradaptasi dengan persaingan yang terjadi antara sesama lini bisnis maupun perbandingan keahlian kinerja karyawannya dari berbagai aspek kelemahannya, kemudian PT ISS Indonesia juga dikatakan berada di posisi yang memiliki kesempatan yang baik untuk terus memperluas ekspansi bisnisnya dengan memaksimalkan berbagai aspek peluang yang ada. Posisi growth ini yang berada di kuadran 1 juga menunjukkan bahwa PT ISS Indonesia berada di posisi yang optimal.

5. KESIMPULAN

Dalam skripsi ini maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa posisi strategi PT ISS Indonesia saat ini berada dalam posisi yang sangat aman yaitu agresif, maka untuk lebih memperjelasnya peneliti akan menjabarkan lebih rinci dengan keterangan sebagai berikut :

- Kekuatan kinerja SDM PT ISS Indonesia menuju industri 5.0 meliputi keterampilan dan keahlian khusus, teruji, brand internasional, jumlah karyawan banyak, support systems, dan upgrade technology. Kelemahan kinerja SDM PT ISS Indonesia menuju industri 5.0 meliputi, kemampuan kognitif karyawan yang berbeda beda, daya saing harga kompetitif dan kesejahteraan. Peluang kinerja SDM PT ISS Indonesia menuju industri 5.0 meliputi adopsi teknologi baru, klien berbasis perusahaan teknologi terbaru, inovasi inovasi baru, pengguna mesin robotic, pertumbuhan ekonomi, sarana dan prasarana baru, modernisasi menyesuaikan kebutuhan client. Ancaman kinerja SDM PT ISS Indonesia meliputi, minim penguasaan teknologi, bahasa inggris belum merata, transisi teknologi robot dan persaingan harga kompetitor.
- Strategi yang seharusnya dilakukan PT ISS Indonesia mencakup SO yaitu terdiri dari strategi seperti training fleksibel dengan module yang lebih komprehensif sehingga inovasi baru dapat dilakukan, mempertahankan nama besar brand dengan memberikan client kualitas kerja dan mendukung semua karyawan dengan pengguna teknologi dan sistemnya. WO yaitu terdiri dari strategi seperti melakukan assessment dengan mengkategorikan kemampuan kognitif karyawan berdasarkan hasil nilainya, memberikan jaminan kualitas kinerja, modernisasi teknologi yang sesuai dengan harga dan karyawan yang terlatih dan memberikan benefit dengan menyesuaikan UU yang berlaku. ST yaitu terdiri dari strategi mengintensifkan pelatihan berbasis teknologi terbaru kepada karyawan, mewajibkan komunikasi sederhana dengan bahasa inggris dan memberikan kesan dan kualitas yang berbeda dengan teknologi terbaru. WT yaitu terdiri dari strategi menganggarkan anggaran khusus untuk penggunaan teknologi robotik dan training karyawan berbasis bahasa inggris dasar, menyesuaikan standard harga sesuai industri perusahaan berdasarkan risikonya dan kesejahteraan karyawan ditingkatkan secara kompetitif.

- c. Pada IFAS maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan brand internasional memiliki nilai total tertinggi sebesar 0,735 dan kelemahan kesejahteraan karyawan dengan nilai tertinggi 0,735. Pada EFAS maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan inovasi-inovasi memiliki nilai total tertinggi sebesar 0,599 dan ancaman transisi teknologi robot memiliki nilai total tertinggi sebesar 0,45. Dalam hal ini maka peneliti kembali menyimpulkan bahwa strategi SO dalam hal ini sangat berdampak bagi keberlanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya menuju industri 5.0 di PT ISS Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi, D., Wiguna, M., Abid, M., Safiih, A. R., & Imbron, I. (2021) Strategi Pengembangan SDM sebagai Persiapan Membangun Destinasi Wisata Curug Angkrek, Kp. Cimuncang, Desa Karangnunggal, Kabupaten Tasikmalaya. *Dedikasi PKM*, 2(1), 33-37.
- [2] Iryani, I., & Deasy, D. (2021). Strategi peningkatan kinerja karyawan: Analisis SWOT. *Cross-border*, 4(1), 525-538.
- [3] Maulana, I., & Patrikha, F. D. (2021). Analisis kinerja dan strategi berdasarkan analisis swot dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *AKUNTABEL*, 18(4), 770-775.
- [4] Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.
- [5] Priatna, I. A. (2020). Analisis vector autoregresion (var) terhadap hubungan pengangguran dan inflasi dalam perekonomian indonesia. *Jurnal Proaksi p-ISSN*, 2089, 127X.
- [6] Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216-222.
- [7] Tahar, Achmad, Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.
- [8] Vitri, A. R. I., Sulistyorini, S., & Chotimah, C. (2022). Manajemen strategik berbasis analisis SWOT dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTSN 3 Tulungagung. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(1), 17-24.
- [9] Wijoyo, H., & Akbar, I. R. (2021). Strategi Usaha Menengah Kecil Dan Mikro Bertahan Di Era Pandemi-19. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 40-46.
- [10] Harayama, Yuko. (2017). Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. Collaborative Creation through Global R&D Open Innovation for Creating the Future: Volume 66 Number 6 August 2017. *Hitachi Review*. Pp. 8-13. *Hitachi Review Vol. 66, No. 6*. Retrieved from http://www.hitachi.com/rev/archive/2017/r2017_06/pdf/p08-13_TRENDS.pdf.
- [11] Hayashi, H., Sasajima, H., Takayanagi, Y., & Kanamaru, H. (2017). International standardization for smarter society in the field of measurement, control and automation. *Proceedings of the 56th Annual Conference of the Society of Instrument and Control Engineers of Japan (SICE)*. Kanazawa, Japan: Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE). <https://doi.org/10.23919/sice.2017.8105723>
- [12] Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2021). *Strategic Management: Theory & Cases: An Integrated Approach*. 14th Edition. Cengage Learning.
- [13] Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. W. (2021). *Management (3rd ed.)*. Pearson
- [14] ISS. (2022). Sustainability Report 2022. ISS Governance. Retrieved from <https://brand.issworld.com/m/32c9943bd0e4b015/original/Sustainability-Report-2022.pdf>
- [15] Keindanren (Japan Business Federation). (2016, April 19). Policy Proposals. Retrieved from http://www.keindanren.or.jp/en/policy2019/209_outline.pdf.