

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM HAGA LAKHOMI SAWANGAN DEPOK

Festina Gulo¹

Email : festinagulounpam@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Irma Sari Octaviani²

Email : dosen02479@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (Kophal) Sawangan, Depok. Dalam era persaingan bisnis yang ketat dan perkembangan teknologi yang cepat, kualitas dan produktivitas karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, termasuk koperasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan mencakup rekrutmen dan seleksi karyawan yang selektif, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kompensasi yang sesuai, serta peningkatan komunikasi internal. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala, seperti terbatasnya kualitas SDM, kurangnya penguasaan teknologi, dan manajemen yang belum optimal. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa penerapan strategi manajemen SDM yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan efektivitas operasional koperasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi koperasi lain dalam mengelola SDM secara strategis.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan, koperasi, strategi, penelitian kualitatif.

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource management (HRM) strategies in enhancing employee performance productivity at the Haga Lakhomi Savings and Loans Cooperative (Kophal) in Sawangan, Depok. In an era of intense business competition and rapid technological advancement, the quality and productivity of employees are key factors for organizational success, including cooperatives. The research employs a qualitative approach, utilizing data collection methods such as interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the HRM strategies implemented include selective recruitment and employee selection, training and competency development, appropriate compensation, and improved internal communication. However, the study also identifies several challenges, such as limited quality of human resources, lack of technological proficiency, and suboptimal management. The conclusion emphasizes that the application of structured and sustainable HRM strategies significantly influences the improvement of employee work productivity and the operational effectiveness of the cooperative. This research is expected to serve as a reference for other cooperatives in strategically managing human resources.

Keywords: human resource management, employee productivity, cooperative, strategy, qualitative research

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini di mana pertumbuhan ekonomi rakyat yang tidak stabil berdampak pada kehidupan masyarakat kecil yang semakin memperhatikan. Dampak ini sangat dirasakan oleh masyarakat yang perekonomiannya menengah ke bawah terutama masyarakat pedesaan. Penghasilan yang relatif kurang yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang tidak diimbangi dengan menabung atau

modal untuk berusaha akan semakin memperburuk perekonomian masyarakat. Keadaan ini diperparah lagi dengan kondisi naiknya harga barang-barang kebutuhan pokok di pasaran yang menyebabkan rendahnya daya beli masyarakat kecil.

Untuk membantu perekonomian masyarakat menjadi lebih baik pemerintah membentuk badan usaha yang disebut koperasi. Koperasi secara tegas telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai wadah

perekonomian rakyat. Kebijakan pemerintah ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang menyebutkan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan, dijelaskan juga bahwa koperasi merupakan bangun usaha yang sesuai.

Berbagai strategi manajemen SDM, seperti perekrutan dan seleksi yang lebih selektif, pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih efektif, pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, perlu diperhatikan secara serius untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan strategi tersebut, diharapkan karyawan tidak hanya dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, tetapi juga merasa lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang koperasi, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai Gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Undang-Undang baru tentang perkoperasian yakni Undang-Undang No. 17 Tahun 2012. Menurut Undang-Undang ini koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Menurut Jumaidi (2021:3) koperasi merupakan badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota khususnya masyarakat daerah kerja pada umumnya. Koperasi sebagai badan usaha untuk membantu perekonomian masyarakat tidak terkecuali masyarakat kecil yang memiliki penghasilan rendah oleh karena itu koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang pantas untuk ditumbuh kembangkan sebagai badan usaha penting demi membantu perekonomian masyarakat. Demikian juga hal nya dengan koperasi Simpan pinjam Haga Lakhomi Diwilayah Depok Sawangan salah satu koperasi yang cukup berkembang. Koperasi simpan pinjam Lakhomi berfokus pada peningkatan kesejahteraan ekonomi melalui simpan pinjam melalui layanan keuangan berbasis Koperasi.

Koperasi ini bertujuan untuk memberikan kemudahan terhadap akses permodalan serta mengedepankan prinsip manajemen. Yang di mana akan saling menguntungkan bagi para anggota nantinya. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Perencanaan SDM dapat didefinisikan sebagai proses yang terstruktur untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Purnaya, 2016).

Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkarya secara efisien. Perkembangan teknologi yang semakin meningkat juga mempengaruhi perkembangan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan.

Dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat di industri jasa keuangan, khususnya di sektor simpan pinjam, Kophal Sawangan Depok tidak terlepas dari berbagai kendala dalam mencapai tujuannya secara maksimal. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut adalah kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi dan pada gilirannya, keberhasilan koperasi dalam menjalankan operasionalnya secara efektif. maka segala macam aktivitas kerja yang dilakukana kan berjalan dengan baik.

Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan. Dalam menghadapi tantang persaingan di era teknologi yang semakin pesat di industri jasa keuangan, koperasi simpan pinjam Lakhomi tidak terlepas dari masalah atau kendala dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi dan pada gilirannya, Keberhasilan koperasi dalam menjalankan operasionalnya secara efektif. Banyaknya masalah yang menghambat perkembangan Koperasi Lakhomi khususnya di Kota Depok sawangan disebabkan oleh pengelolaan yang kurang efektif dan efisien.

Penyebab utama kurangnya berhasilnya koperasi simpan pinjam lakhomi di Depok Sawangan diantaranya keterbatasan sumber daya manusia pengurus koperasi yang berkualitas. Produktivitas karyawan yang sering kali di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang masih kurang dalam menghadapi berbagai masalah atau kendala di lapangan, manajemen SDM yang efektif dapat

meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Keberadaan sumber daya manusia Koperasi simpan pinjam khususnya pengurus dari sisi pendidikan dan kemampuan masih belum sesuai. Fakta menunjukkan masih rendahnya kualitas sumber daya koperasi khususnya dalam bidang manajemen, organisasi, penguasaan teknologi masih kurang.

Berbagai strategi manajemen SDM, seperti perekrutan dan seleksi yang lebih selektif, pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih efektif, pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, perlu diperhatikan secara serius untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan strategi tersebut, diharapkan karyawan tidak hanya dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, tetapi juga merasa lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada studi kasus Koperasi simpan pinjam Haga lakhomi serta mengamati cara dan perilaku karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi. Wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia Haga Lakhomi, dan dokumentasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun untuk menggali informasi maka dilakukanlah wawancara, dimana wawancara tersebut peneliti melakukan wawancara terhadap Bapak Dikari wau selaku Ketua Koperasi KOPHAL yaitu Ketua Koperasi simpan Pinjam Haga lakhomi yang akhirnya penulis jadikan sebagai Key Informan, berikut hasil wawancara yang dilakukan.

Narasumber Key Informan Bapak Dikari Wau
Ketua Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi

Pertanyaan	Tanggapan Informan
Bagaimana kualitas pendidikan dan keterampilan pengurus koperasi haga lakhomi ?	Untuk keterampilan karyawan di sini, tingkatannya belum begitu signifikan mengingat sebagian

	besar adalah lulusan SMA. Mereka juga sedang menempuh pendidikan kuliah, sehingga dampaknya belum terlalu terlihat.
Apakah kemampuan karyawan di lapangan saat ini sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh koperasi?	Masih belum, karena kita perlu membutuhkan proses akan hal itu. Jadi sehingga kami tetap mengarahkan karyawan tersebut bagaimana mencapai target-target, cara bekerja dengan baik dan pelayanan yang baik kepada nasabah.
Apakah koperasi secara rutin mengevaluasi kinerja setiap karyawan?	Kami secara rutin melakukan evaluasi bulanan untuk memastikan karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan.
Strategi apa saja yang diterapkan koperasi Haga Lakhomi untuk meningkatkan produktivitas karyawan?	Kita selalu memberikan target kepada karyawan dan tetap mensupport karyawan dan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan sehingga target yang kami berikan kepada karyawan tersebut dapat mereka capai.
Berarti berupa bonus ya Pak?	Benar, berupa bonus. Kami memberikan bonus kepada karyawan yang telah memenuhi target yang kami tetapkan untuk mereka
Bagaimana kondisi kinerja non-fisik karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi?	sudah cukup baik, dengan terjamin nya komunikasi yang erat antar karyawan dan pemegang modal usaha
Bagaimana cara Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi mengukur kemampuan dan kinerja	Kami selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dan memberikan target yang jelas kepada karyawan, serta kami

karyawan?	selalu melakukan evaluasi setiap sekaali sebulan.
Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di Koperasi simpan Pinjam Haga Lakhomi?	Lingkungan kerja fisiknya masih kurang memadai terkait perkembangan Mengenai teknologi di Koperasi Simpan Pinjam haga lakhomi memang saat ini masih terbatas

Tabel 4.3 Wawancara key Informan

Dalam Penelitian ini Penulis memberikan beberapa Pertanyaan untuk mendukung penelitian ini, dalam melaksanakan kegiatan ini penulis, penulis melakukan secara terpisah. Tujuan melaukan secara terpisah agar penulis mendapatkan jawaban yang beragam tanpa terpengaruh dengan jawaban informan lain nya sehingga jawaban penelitian ini lebih objektif , sehingga dapat di analisa secara mendalam . peneliti meminta lima (5) orang informan untuk membantu peneliti mengumpulkan data dengan hasil sebagai berikut :

Narasumber I Bapak Otokhi Wakil Ketua Koperasi Haga Lakhomi

Pertanyaan Focus Group Discusion	Tanggapan Informan
Apakah seluruh Karyawan Telah memiliki kemampuan Yang di butuhkan Perusahaan?	Masih belum. Ada beberapa karyawan yang belum memenuhi standar Terutama dalam penguasaan teknologi dan administrasi sepenuhnya memenuhi
Bagaimanakah Strategi Manajemen yang di berikan kepada karyawan Koperasi simpan pinjam haga lakhomi?	Untuk mengenai strategi manajemen kami memberikan arahan dan target yang jelas serta melakukan evaluasi untuk memantau perkembangan masing-masing karyawan. Melalui target ini kalau memang bisa nanti mencapai target itu sudah cukup bagus namun kalau memang masih belum memenuhi targetnya berarti itu harus dievaluasi di masing-masing karyawan.

bagaimana upaya pimpinan dalam mengembangkan karyawan yang pendidikannya masih belum memenuhi?	Kami tidak terlalu menekankan gelar, tapi lebih ke kemampuan kerja.
Apakah ada insentif atau bonus untuk produktivitas kinerja karyawan?	Untuk bonus kami berikan bonus berdasarkan pencapaian target. Misalkan jumlah nasabah yang berhasil ditagi atau dilayani dengan baik
Apakah teknologi saat ini dan sistem yang digunakan mempengaruhi kinerja karyawan?	ya, mengenai teknologi saat ini memang sangat berpengaruh dengan sistem digital yang memadai. Kami Dapat mengontrol laporan baik laporan dari hasil pekerjaan karyawan, laporan pemasukan dari nasabah-nasabah itu sangat membantu kecepatan dan akuratnya laporan.

Tabel 4.4 wawanacara informan I

Kesimpulan Wawancara

Dari jawaban informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kemampuan Karyawan Masih Perlu Ditingkatkan, sebagian besar karyawan masih belum memenuhi kebutuhan kemampuan terutama dalam penguasaan teknologi dan adminitrasi.

Dari jawaban Informan, peneliti dapat menyimpulkan strategi untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam haga lakhomi menetapkan terget kerja yang jelas, serta memberikan evaluasi kepada setiap karyawan dan memberikan insentif atau bonus berdasarkan pencapaian target tertentu, misalnya keberhasilan dalam menagih atau melayani nasabah. Ini menjadi motivasi tambahan bagi karyawan lapangan. Menurut teori (Hani Handoko, 2014) dalam penelitian A Basir 2024 Pemberian insentif bertujuan untuk mendorong tanggung jawab dan motivasi karyawan agar meningkatkan kualitas serta kuantitas pekerjaan mereka. Bagi perusahaan, insentif menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Insentif

dapat membantu meningkatkan produktivitas, menekan biaya operasional, dan memperkuat loyalitas karyawan.

Dari jawaban tiap informan yang di berikan peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pimpinan tidak terlalu menekankan latar belakang pendidikan tinggi, melainkan lebih fokus pada kemampuan kerja nyata. Dan seluruh karyawan terlibat bersama sama dan memberikan solusi.

Dari seluruh jawaban informan penggunaan teknologi masih sangat terbatas namun di akui penting dalam efesiensi laporan dan pengawasan. Namun sebagian kegiatan operiasionalnya seperti pencatatan keuangan masih dilakukan secara manual. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Koperasi memberikan insentif atau bonus berdasarkan pencapaian target tertentu, misalnya keberhasilan dalam menagih atau melayani nasabah. Ini menjadi motivasi tambahan bagi karyawan lapangan. memberikan insentif atau bonus berdasarkan pencapaian target tertentu, misalnya keberhasilan dalam menagih atau melayani nasabah. Ini menjadi motivasi tambahan bagi karyawan lapangan.

Pembahasan Penelitian **SWOT Analisis**

Analisis yang dipakai adalah model analisi SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities and Streets). Kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness), keduanya merupakan faktor internal dari Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL). Sedangkan peluang (Opportunits) dan ancaman (Threats) merupakan faktor eksternal dari Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL).

Analisis ini didasarkan logika yang dapat memaksimalkan strength (kekuatan) dan opportunity (peluang), namun secara bersamaan dapat meminimalkan weakness (kelemahan) dan threat (ancaman). Strength (kekuatan), weakness (kelemahan), Opportunity (peluang) dan threat (ancaman) merupakan faktor-faktor strategis perusahaan yang perlu dianalisis dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut sebagai analisis situasi dengan model Penerapan analisis SWOT dalam pengembangan strategi bisnis membantu perusahaan untuk merancang rencana yang realistis dan terfokus. Ini juga memungkinkan pengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya secara efektif dan mengidentifikasi inisiatif strategis yang dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan jangka panjang.

Analisa SWOT merupakan sala satu metode penyusuna strategi ntuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan logika yang dapat memaksimalkan strength (kekuatan) dan opportunity (peluang), namun secara bersamaan dapat meminimalkan weakness (kelemahan) dan threat (ancaman). Strength (kekuatan), weakness (kelemahan), Opportunity (peluang) dan threat (ancaman). Analisa SWOT

menyediakan suatu informasi yyang mendalam tentang kondisi internal dan external perusahaan.

Selanjutnya proses pembuatan daftar indikator dari variabel Lingkungan internal dan external serta mengformulasikan kedalam S-O, S-T, W-O, W-T adalah pemberian bobot pada masing masing indikator dengan membandingkan peran satu indaikator dengan indikator lain yang dii berikan pada setiap kategori 1 – 100%. Skor faktor dalam penelitian ini di tentukan oleh Peneliti dengan nilai faktor berdasrkan hasil observasi dan wawancara

NO	INDIKATOR	BOBOT
1	STRENGTH	
	a. Koperasi yang resmi b. Hubungan yang dekat dengan anggota, karyawan dengan atasan c. Keinginan untuk selalu belajar	0, 20 0,20 0,15
2	WEAKNESS	
	a. Pemahaman Teknologi masih kurang b. Pendidikan yang masih kurang memadai c. Sistem adminstrasi masih menggunakan cara manual	0,15 0,15 0,15
	Jumlah Total Faktor Internal	100
3	OPPORTUNITY	
	a. Dukungan pemerintah terhadap layanan pinjaman keuangan b. Kebutuhan pinjama UMKM c. Perkembangan teknologi yang cepat	0, 20 0, 20 0,20
4	THEART	
	a. Persaingan dengan perusahaan pinjaman keuangan lain b. Perkembangan teknologi yang cepat c. Resiko gagal bayar	0, 15 0,15 0, 20

	Jumlah Total Faktor Eksternal	100
--	-------------------------------	-----

Tabel 4.11 Indikator Bobot 4 Kuadran

Setelah bobot masing-masing indikator ditentukan, selanjutnya memberikan penilaian terhadap besar kecilnya sumbangan atau hambatan yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuannya, khususnya untuk satu periode penyusunan rencana strategis. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan skor dari 1 sampai 4. Untuk strenght dan opportunity rating 1 sampai 4 adalah cakupan dari sangat kurang sampai dengan sangat penting. Sedangkan untuk weakness dan threat rating 1 sampai 4 adalah cakupan dari sangat penting sampai dengan sangat kurang.

Berikut tabel total skor masing - masing indikator:

NO	INDIKATOR	BOBOT
1	STRENGTH	
	a. Koperasi yang resmi	4
	b. Hubungan yang dekat dengan anggota, karyawan dengan atasan	4
	c. Keinginan untuk selalu belajar	3
2	WEAKNESS	
	a. Pemahaman Teknologi masih kurang	3
	b. Pendidikan yang masih kurang memadai	3
	c. Sistem adminstrasi masih menggunakan cara manual	3
3	OPPORTUNITY	
	a. Dukungan pemerintah terhadap layanan pinjaman keuangan	3 4 4
	b. Kebutuhan pinjama UMKM	
	c. Perkembangan teknologi yang cepat	
4	THEART	
	a. Persaingan dengan perusahaan pinjaman keuangan lain	3 3 3
	b. Perkembangan teknologi yang cepat	
	c. Resiko gagal bayar	

Tabel 4.12 Total Skor masing-masing Indikator

IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan EFAS (External Factor Analysis Summary)

Dari hasil anlisis SWOT di atas, maka matrik IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan EFAS (External Factor Analysis Summary) dapat digambarkan sebagai berikut:

No	Indikator	Skor Fakt or	Bob ot	Rati ng	Sk or
1.	Strength				
	a. Koperasi yang resmi	4	0,20	4	0,8
	b. Hubungan yang dekat dengan anggota, karyawan dan atasan	4	0,20	4	0,8
	c. Kemauan ingin belajar	3	0,15	4	0,6
Juml ah					3,8
2.	Weakness				
	a. pemahama n teknologi kurang	3	0,15	2	0,3
	b. Pendidika n masih terbatas	3	0,15	2	0,3
	c. pencatatan masih manual	3	0,15	2	0,3
Juml ah		20	100		0,9
Jumlah faktor internal					4,7
3.	Opportunity				
	a. Dukungan pemerinta h terhadap layanan pinjaman keuangan	3	0,20	4	0,8
	b. Kebutuha n pinjaman UMKM	4	0,20	4	0,8
	c. Perkemba ngan	4	0,20	3	0,6

No	Indikator	Skor Fakt or	Bob ot	Rati ng	Sk or
	teknologi yang cepat				
Juml ah					2,2
4.	Theart				
	a. Persainga n dengan perusahaa n pinjaman keuangan lain	3	0,15	1	0,15
	b. Kurangny a SDM yang terlatih	3	0,15	1	0,15
	c. Risiko gagal bayar	3	0,20	2	0,4
Juml ah		20	100		0,7
Jumlah faktor eksternal					2,9

Tabel 4.13 Rekapulasi

Rekapulasi Nilai Tertimbang

Skor Kekuatan = 3,8

Skor Kelemahan = 0,9

Selisih Positif = 2,9

Skor Peluang = 2,2

Skor ancaman = 0,7

Selisih positif = 1,5

Dari perhitungan nilai tertimbang tersebut, maka posisi Koperasi Haga Lakhomi Pamijahan pada matrik SWOT 4 kuadran dapat **digambarkan** sebagai berikut:

Kuadran I Posisi ini menandakan bahwa perusahaan atau organisasi

Anda sedang ada dalam posisi yang kuat dan sudah on the track. Yang perlu Anda lakukan adalah melakukan ekspansi, memperbesar serta mempercepat pertumbuhan perusahaan.

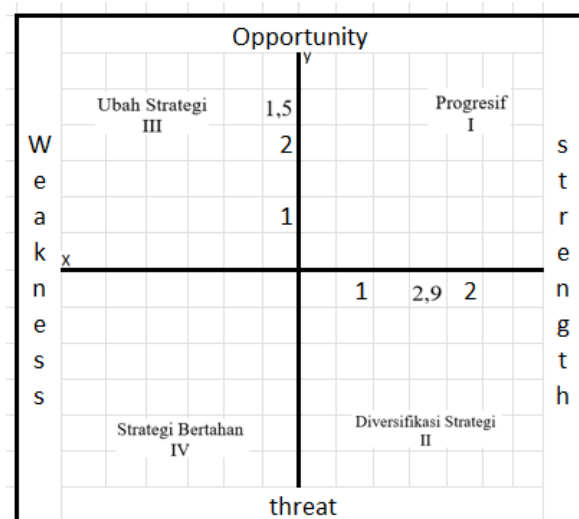
Kuadran II Jika perusahaan Anda berada pada kolom ini, Anda patut waspada. Walaupun posisi perusahaan Anda sudah cukup bagus, tapi sejatinya Anda akan menghadapi tantangan ke depan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah diversifikasi strategi dengan mencari peluang baru yang belum tersentuh sebelumnya.

Kuadran III Kuadran ini mencerminkan bahwa performa perusahaan berada dibawah rata-rata namun

ada peluang yang masih terbuka. Dalam posisi ini, dibutuhkan keberanian untuk mengubah strategi yang selama ini dijalankan organisasi dikarenakan metode lama yang kemungkinan besar sudah usang.

Kuadran IV Masuk pada kuadran ini membuktikan kondisi perusahaan sudah tidak lagi sesuai harapan. Dalam situasi sulit seperti ini, yang Anda butuhkan adalah bertahan sambil mempertahankan kinerja internal agar roda organisasi tetap berjalan. Jangan lupa untuk berani dan cepat dalam mengambil trobosan-trobosan baru agar yang tadinya merupakan ancaman dapat menjadi peluang bagi perusahaan

Dari Perhitungan tersebut maka posisi strategi manajemen dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam haga lakhomi pada matriks swot 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2 Matriks SWOT 4 kuadran

Dengan nilai skor faktor kekuatan - kelemahan = 2,9 dan nilai peluang - ancaman sebesar 1,5 maka posisi strategi berada pada kuadran 1, hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kekuatan internal dan peluang eksternal yang kuat sehingga disarankan untuk menerapkan strategi pertumbuhan secara maksimal.

Berdasarkan matrik IFAS (Internal Factor Analysis Summary) di atas, diketahui bahwa Kekuatan terbesar koperasi adalah legalitasnya (resmi), serta hubungan yang erat antara anggota dan pengurus, yang menciptakan kepercayaan. Dan kelemahan paling kritis adalah sistem administrasi yang masih manual dan kurangnya pemahaman teknologi, yang membuat koperasi rentan terhadap kesalahan dan keteringgalan dalam era digital. Lalu skor total 2,9 menunjukkan bahwa kekuatan internal lebih dominan, tetapi ada beberapa kelemahan mendasar yang perlu segera dibenahi.

Sedangkan berdasarkan matrik EFAS (External

Factor Analysis Summary) di atas, diketahui bahwa peluang utama berasal dari dukungan regulasi dan kebutuhan besar akan pinjaman oleh UMKM, yang sangat relevan bagi koperasi. Dan Ancaman utama adalah munculnya pesaing seperti fintech dan lembaga keuangan digital yang memiliki jangkauan promosi lebih luas dan efisiensi teknologi lebih tinggi. Lalu skor total 1,5 mengindikasikan bahwa peluang eksternal cukup besar, namun koperasi harus mampu menanggapi ancaman persaingan teknologi.

Sehingga dari kedua matrik tersebut strategi yang dapat dilakukan berdasarkan analisis SWOT dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Strategi S-O (Strength – Opportunity)

- Gunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal
- Pelatihan untuk anggota dan staf sesuai kebutuhan koperasi (mengembangkan SDM dengan dukungan legalitas resmi).
- Perluas akses promosi dan pemasaran melalui media sosial dan kerja sama lokal agar koperasi bisa menjangkau lebih banyak UMKM.

2. Strategi W-O (Weakness – Opportunity)

- Atasi kelemahan dengan memanfaatkan peluang
- Latih staf dalam bidang teknologi digital, seperti pencatatan keuangan elektronik, promosi online, dan penggunaan aplikasi koperasi.
- Perluas jaringan promosi agar tidak hanya terbatas di Depok, tapi juga menjangkau wilayah sekitarnya.

3. Strategi S-T (Strength – Threat)

- Gunakan kekuatan untuk menghindari ancaman
- Kolaborasi dengan koperasi lain atau lembaga keuangan mikro untuk meningkatkan daya saing.
- Manfaatkan hubungan personal dengan anggota agar loyalitas tetap
- tinggi meskipun ada banyak pesaing digital.

4. Strategi W-T (Weakness – Threat)

- Minimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman
- Digitalisasi sistem administrasi secara bertahap untuk mengurangi kesalahan pencatatan.
- Perbaiki kualitas pendidikan dan pelatihan internal untuk mengejar ketertinggalan dari pesaing berbasis teknologi.

Koperasi Haga Lakhomi memiliki fondasi yang kuat dari segi legalitas dan hubungan antaranggota. Namun, untuk menghadapi era persaingan digital, perlu penguatan dalam hal teknologi dan pemasaran, serta pengembangan kapasitas SDM. Dengan memanfaatkan peluang dukungan pemerintah dan kebutuhan UMKM, koperasi dapat berpotensi tumbuh secara signifikan.

Interpretasi Hasil Wawancara

- Tingkat Keterampilan Karyawan:** Mayoritas informan, termasuk Ketua Koperasi (Bapak Dikari

Wau), mengakui bahwa kemampuan karyawan, terutama dalam hal penguasaan teknologi dan administrasi, masih perlu ditingkatkan. Banyak karyawan, yang sebagian besar adalah lulusan SMA, masih dalam proses belajar dan membutuhkan bimbingan..

- Strategi Manajemen untuk Produktivitas:** Strategi utama yang diterapkan oleh koperasi adalah pemberian target kerja yang jelas dan evaluasi bulanan. Strategi ini secara langsung dihubungkan dengan pemberian insentif atau bonus bagi karyawan yang berhasil mencapai target. Semua informan, baik dari jajaran pimpinan maupun karyawan lapangan, mengonfirmasi bahwa bonus ini menjadi motivasi yang efektif untuk meningkatkan semangat dan kinerja.

- Kondisi Lingkungan Kerja dan Teknologi:** Terdapat dualisme pandangan mengenai lingkungan kerja. Di satu sisi, hubungan komunikasi antar-karyawan dan atasan dinilai sangat baik dan erat, yang menjadi kekuatan non-fisik. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik dan penggunaan teknologi diakui masih sangat terbatas. Sebagian besar operasional, terutama pencatatan data keuangan di lapangan, masih dilakukan secara manual, meskipun pimpinan menyadari pentingnya sistem digital untuk efisiensi.

- Pengembangan Karyawan:** Pimpinan koperasi tidak terlalu menekankan latar belakang pendidikan formal yang tinggi. Mereka lebih memprioritaskan kemampuan kerja di lapangan dan kemauan karyawan untuk terus belajar. Ini sejalan dengan upaya koperasi untuk memberikan kesempatan belajar, pelatihan, dan pendampingan dari karyawan senior kepada karyawan baru.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan adanya kesadaran dari pihak manajemen dan karyawan mengenai kelemahan internal, terutama terkait teknologi dan keterampilan, namun juga adanya strategi insentif yang terbukti efektif dalam mendorong kinerja operasional

Analisis Berdasarkan SWOT, IFAS, dan EFAS

Analisis SWOT, dari hasil wawancara, memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai posisi Koperasi Haga Lakhomi:

- Faktor Internal (Kekuatan & Kelemahan):** Koperasi memiliki kekuatan utama pada legalitasnya yang resmi dan hubungan internal yang kuat, yang menumbuhkan kepercayaan. Namun, kelemahan yang paling signifikan adalah keterbatasan teknologi dan sistem administrasi yang masih manual. Hal ini berisiko menimbulkan kesalahan dan inefisiensi, seperti yang juga diakui oleh para informan.
- Faktor Eksternal (Peluang & Ancaman):** Di sisi eksternal, Koperasi memiliki peluang besar dari

dukungan pemerintah dan tingginya kebutuhan pinjaman dari UMKM mikro. Namun, ancaman terbesar datang D 105 dari persaingan dengan lembaga keuangan modern seperti fintech dan bank yang telah mengadopsi sistem digital secara penuh.

Berdasarkan analisis tersebut, matriks IFAS dan EFAS memberikan gambaran kuantitatif:

1. Matriks IFAS: Total skor 2.9 (berdasarkan data yang disediakan) menunjukkan bahwa Koperasi memiliki kekuatan internal yang lebih dominan daripada kelemahan. Ini mengindikasikan fondasi yang solid.
2. Matriks EFAS: Total skor 1.5 (berdasarkan data yang disediakan) menunjukkan bahwa peluang yang ada cukup besar, namun ancaman dari pesaing digital juga tidak bisa diabaikan.

Dari seluruh data yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi berada dalam posisi strategis yang unik. Koperasi memiliki keunggulan internal yang kuat dari sisi non-teknis, yaitu legalitas, kepercayaan, dan hubungan interpersonal yang baik. Keunggulan ini merupakan modal sosial yang penting dan sulit ditiru oleh pesaing. Namun, Koperasi juga menghadapi kelemahan mendasar dari sisi teknis, yaitu keterbatasan teknologi dan keterampilan karyawan. Implikasi strategis dari temuan ini adalah bahwa Koperasi harus fokus pada strategi W-O (Weakness-Opportunity) dan W-T (Weakness-Threat). Koperasi harus segera:

1. Mengatasi Kelemahan Internal: Koperasi perlu berinvestasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang terstandarisasi, terutama dalam penguasaan teknologi digital dan administrasi keuangan
2. Memanfaatkan Peluang Eksternal: Dukungan pemerintah dan tingginya kebutuhan UMKM harus menjadi pendorong untuk melakukan digitalisasi operasional. Dengan beralih ke sistem administrasi digital, Koperasi dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan memperluas jangkauan layanan.
3. Menjawab Ancaman Pesaing: Penggunaan sistem digital tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan menjadi strategi untuk bersaing dengan fintech dan lembaga keuangan modern. Dengan demikian, Koperasi dapat tetap relevan dan kompetitif di era digital tanpa harus kehilangan keunggulan utamanya, yaitu hubungan personal yang kuat dengan anggota.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Koperasi Haga Lakhomi dapat mengoptimalkan produktivitas karyawannya, menjaga keberlanjutan bisnis, dan memanfaatkan peluang pertumbuhan yang ada.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, strategi manajemen sumber daya manusia di Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi Sawangan Depok masih belum optimal,

terutama dalam pemanfaatan teknologi dan peningkatan kapasitas SDM. Strategi yang ada cenderung konvensional, belum terstruktur, dan belum terdokumentasi secara sistematis. Tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan masih terbatas, meskipun didukung oleh loyalitas, kedekatan hubungan kerja, dan semangat yang tinggi. Penerapan target kerja, insentif, serta komunikasi internal yang baik terbukti mendorong produktivitas. Dukungan pemerintah dan tingginya kebutuhan masyarakat, khususnya UMKM, menjadi peluang besar yang dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan peningkatan produktivitas kinerja karyawan sesuai fokus penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, S. T. I. E. S. (2003). Manajemen strategik. Manajemen strategik, 55. Sudiantini, d., & hadita, s. P. (2022). Manajemen strategi. Purwokerto: cv. Pena persada.
- [2] Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Nilacakra
- [3] Basir, A. (2024). Efektivitas Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kajian Di PT. Multi Guna Equipment. Aliansi, 19(2), 23-37 CERMIN: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara, 2(1), 8-15
- [4] Darsyah, S. (2023). Model Deskriptif Manajemen Strategik: Proses Manajemen Strategik, Lingkungan Eksternal, Lingkungan Internal, Formulasi Strategi. Jurnal Adzkiya, 7(1), 46-58.
- [5] Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 49-55.
- [6] Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 588-598.
- [7] Fauzi, A., Hari, K. W., & Hardiyanti, S. (2024, Mei). Strategi dalam meningkatkan hasil manajemen kepengurusan dan pengelolaan sumber daya manusia. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2), 624-628. Universitas Pamulang.
- [8] Fauziyyah, A., Suhada, A., Nurjanah, A., & Utama, R. E. (2024). Jenis-jenis koperasi dan

- koperasi sebagai badan usaha. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 3(4), 76-86.
- [9] Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 657-666.
- [10] Irawan, T. P. (2022). Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi (Doctoral dissertation, Politeknik Keurangan Negara STAN).
- [11] Islami, A. N. (2022). Pengertian KOPERASI, KOPERASI SYARIAH dan UMKM Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(2), 2007- 2021.
- [12] Limbe, K., & Saerang, R. T. (2024). The pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja k3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt candi keynatech utama. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12(03), 1585-1593.
- [13] MAHFOD, A. (2023). Analisis sistem informasi akuntansi penerimaan kas (studi pada koperasi konsumen gangsar jaya abadi desa tempursari kabupaten lumajang)
- [14] Mbene, M. A., Djata, B. T., & Penu, Y. P. (2022). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Kependudukan Kabupaten Ende terhadap Pelayanan Masyarakat. Jurnal Equilibrium, 2(2), 56-62.
- [15] Nufus, I. (2023). Strategi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Harapan Bersama Cabang Selong dalam mengembangkan Usaha Mikro (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- [16] 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.
- [17] Putri, H. H. (2022). Evaluasi Sistem dan Prosedur Pembagian Sisa Hasil Usaha pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Beringin Tuban (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- [18] Rama, A., Giatman, M., Maksum, H., & Dermawan, A. (2023). Konsep Fungsi dan prinsip manajemen pendidikan. Jurnal educatio: jurnal pendidikan indonesia, 8(2), 130-136.