

DOI: <https://doi.org/10.70285/0e6sw610>**Analisis Penerapan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu Lampung Tengah**Arik Safira¹, Lilis Suryani²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}ariksafira58@gmail.com¹, dosen00437@unpam.ac.id²

Received 19/03/2026 | Revised 14/04/2026 | Accepted 16/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak terlepas dari keberhasilan penerapan fungsi-fungsi MSDM secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu Lampung Tengah, menggunakan analisis SWOT. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Informan terdiri dari satu key informan dan empat informan. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa koperasi berada pada kuadran I, yang berarti dalam kondisi baik dan stabil. Penerapan fungsi MSDM telah berjalan cukup baik terutama pada aspek analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, masih ditemukan ketimpangan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang belum merata. Kinerja karyawan dianalisis melalui lima indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama tim, dan inisiatif. Hasil menunjukkan kinerja secara umum tergolong baik, meskipun kuantitas kerja belum optimal berdasarkan fluktuasi SHU. Pemerataan pelatihan perlu ditingkatkan agar kompetensi karyawan merata di seluruh bagian koperasi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia ; Pelatihan dan Pengembangan ; Kinerja Karyawan ; Analisis SWOT.

Abstract

Human Resource Management (HRM) is an important aspect in supporting employee performance and achieving organizational goals. Optimal performance is inseparable from the successful implementation of HRM functions as a whole. This study aims to analyze the implementation of HRM in improving employee performance at the Gunung Madu Lampung Tengah Service Cooperative, using SWOT analysis. The research method used is qualitative with a phenomenological approach through observation, interviews, documentation, and triangulation. Informants consisted of one key informant and four informants. The SWOT analysis results indicate that the cooperative is in Quadrant I, meaning it is in good and stable condition. The implementation of HRM functions has been carried out fairly well, particularly in terms of job analysis, recruitment and selection, performance evaluation, compensation, and occupational safety and health. However, disparities were found in the implementation of training and development, which remain uneven. Employee performance was analyzed using five indicators: work quality, work quantity, responsibility, teamwork, and initiative. The results showed that overall performance was good, although work quantity was not optimal based on fluctuations in SHU. The distribution of training needs to be improved to ensure that employee competencies are evenly distributed across all parts of the cooperative.



Keywords: Human Resource Management ; Training and Development ; Employee Performance ; SWOT Analysis.

PENDAHULUAN

Sebagai aset utama organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif, selain berfokus pada produk dan layanan yang ditawarkan, suatu perusahaan atau organisasi juga dituntut untuk berfokus pada pengelolaan sumber daya yang efektif (Selti & Hendra, 2024). Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut, salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya kinerja karyawan adalah manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen Sumber Daya manusia yang efektif berfungsi sebagai pondasi dalam mengembangkan dan memelihara karyawan yang berkualitas yang merupakan sumber aset terpenting bagi organisasi (Selti & Hendra, 2024).

Pengelolaan manajemen yang efektif melibatkan beberapa aspek penting, diantaranya perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan serta prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berdampak pada peningkatan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas output karyawan.

Dalam praktiknya, penerapan manajemen sumber daya manusia yang tidak optimal akan menyebabkan penurunan kinerja organisasi atau perusahaan serta menurunkan tingkat kepuasan dan juga loyalitas karyawan. Hasibuan dalam (Fuja 2023) menyatakan bahwa dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka.

Manajemen SDM menurut (Hasibuan, 2017:10) yaitu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu mewujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi yang saling terkait, seperti analisis jabatan, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karir, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan semakin terasa seiring dengan perubahan dunia kerja yang dinamis. Selain itu perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dan responsif. Karyawan dengan keterampilan yang sesuai, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta memiliki motivasi yang tinggi menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan.

Koperasi Jasa Gunung Madu merupakan jenis koperasi primer dan merupakan koperasi yang bergerak dibidang pelayanan anggota yang terdiri dari usaha waserda (warung serba ada), usaha simpan pinjam dan bidang bisnis lainnya. Koperasi Jasa Gunung Madu juga menetapkan beberapa jenis simpanan sebagai salah satu syarat dari keanggotaan yang berfungsi untuk menunjang kegiatan yang dilakukan di Koperasi Jasa Gunung Madu. Koperasi Jasa Gunung Madu berdiri dibawah naungan PT. Gunung Madu Plantations. Koperasi Jasa Gunung Madu memiliki 94 karyawan, dengan karyawan tetap sebanyak 57 orang.

Terdapat regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan analisis jabatan, diantaranya yaitu pertama, UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, "Setiap pekerja/buruh

mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Maknanya, jika seorang karyawan merangkap pada pekerjaan ganda/ doable job tanpa ada peraturan beban kerja yang proposional dapat beresiko melanggar hak pekerja untuk memperoleh perlindungan yang layak dan akan berdampak pada kesehatan kerja. Kedua, Permenpan-RB Nomor 1 Tahun 2020 Pasal 2 “Analisis jabatan bertujuan untuk memperoleh data jabatan sebagai dasar dalam menyusun kebutuhan pegawai, pola karir, diklat, penilaian kinerja, dan penggajian.” Pasal 4 “Analisis beban kerja bertujuan untuk memperoleh data mengenai beban kerja yang nyata yang harus dilaksanakan oleh pegawai.”

Berdasarkan yang peneliti temui di lapangan, ditemukan bahwa staf HR yang menangani fungsi manajemen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Gunung Madu juga merangkap tugas sebagai purchasing. Hal tersebut menunjukkan adanya doable job atau peran ganda dalam pelaksanaan pekerjaan. Maknanya jika merujuk pada peraturan yuridis diatas maka, seorang karyawan yang merangkap pada dua pekerjaan/ doable job, perlu dilakukan analisis jabatan dan beban kerja dengan tujuan untuk memastikan efisiensi tanpa adanya kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan yang dikorbankan, serta untuk memastikan bahwa setiap fungsi telah dilaksanakan secara optimal.

Terkait proses rekrutmen dan seleksi di Koperasi Jasa Gunung Madu ditemukan bahwa, terdapat masalah dimana tidak semua karyawan mendapatkan informasi tentang kandidat yang sedang diseleksi, sehingga hadirnya karyawan baru sering kali mengejutkan tim kerja. Adanya masalah ini menunjukkan bahwa, ada kekurangan dalam komunikasi internal atau kurangnya transparansi dalam proses rekrutmen, kurangnya informasi terkait proses rekrutmen dapat menciptakan hambatan proses adaptasi serta penerimaan dari karyawan yang telah ada, selain itu juga menimbulkan rasa keterasingan dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses pembentukan tim kerja baru. Kemudian, proses rekrutmen di Koperasi Jasa Gunung Madu memiliki kecenderungan dalam memprioritaskan kandidat, dimana kandidat yang berasal dari lingkungan sekitar atau kerabat yang juga bekerja di bawah naungan PT Gunung Madu Plantations (GMP) yang menjadi prioritas pemilihan kandidat. Koperasi Jasa Gunung Madu sendiri memiliki alasan yang cukup kuat terhadap adanya praktik tersebut, yaitu, dengan memprioritaskan kandidat yang berasal dari lingkungan sekitar diharapkan karyawan baru akan lebih mudah beradaptasi, mengingat lingkungan PT. GMP ini berada di tengah perkebunan tebu yang jauh dari warga sekitar dan fasilitas daerah.

Dalam sektor koperasi swasta, adanya praktik tersebut tidak dilarang secara teras terang selama kandidat itu memenuhi syarat kompetensi yang ditetapkan. Namun, adanya praktik ini akan beresiko menciptakan konflik kepentingan, melemahkan profesionalisme, dan menurunkan moral tim lainnya, terlebih jika kandidat tersebut tidak melalui proses seleksi terbuka dan adil. Selain itu hal ini bertentangan dengan prinsip meritokrasi dan profesionalisme sebagaimana yang diatur dalam UU No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Sistem rekrutmen yang lebih objektif, kompetitif, dan bebas dari praktik nepotisme akan mendukung peningkatan kinerja suatu organisasi secara menyeluruh.

Selain itu berdasarkan yang peneliti temui di lapangan, terdapat bahwa adanya ketidakmerataan pada penerapan pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Jasa Gunung Madu sehingga kualitas sumber daya manusia belum mencapai tingkat optimal. Bapak Aji Fatullah Ikhbal selaku HR Koperasi Jasa Gunung Madu mengungkapkan terkait penerapan manajemen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Gunung Madu, bahwasannya penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Koperasi Jasa Gunung Madu yaitu salah satunya adalah pelatihan sebagai bentuk pengembangan pada karyawan. Namun, pelatihan lebih sering dilaksanakan pada bagian akuntansi dan perpajakan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek utama yang perlu diperhatikan, untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan kemajuan

teknologi baru, pelatihan dan pengembangan karyawan berperan penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka beradaptasi, sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas. Dalam penelitiannya, Maulana (2021) menyatakan “pelatihan bagi karyawan dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka secara tepat, dan mereka juga dapat memperoleh keterampilan, keahlian, dan pengetahuan baru. Pelatihan akan membantu karyawan bekerja lebih baik dari segi kualitas dan kuantitas kerja”. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk mengikuti perkembangan dan kemajuan organisasi dalam mempercepat penguasaan keterampilan kerja (Amalia, 2024).

Evaluasi kinerja di Koperasi Jasa Gunung Madu diimplementasikan dengan adanya penilaian kinerja menggunakan Key Performance Indicator (KPI). Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem kinerja dilaksanakan secara formal untuk mengukur pencapaian kerja karyawan.

Salah satu faktor motivasi dalam upaya peningkatan kinerja yang diimplementasikan pada Koperasi Jasa Gunung Madu yaitu, dengan adanya pemberian reward seperti promosi atau kenaikan gaji. Hal tersebut menunjukkan adanya fungsi kompensasi dalam sistem MSDM pada Koperasi Jasa Gunung Madu. Selain itu promosi sebagai bentuk reward tersebut menunjukkan bahwa adanya peluang jenjang karir yang tersedia sebagai motivasi bagi karyawan.

Keselamatan dan kesehatan sudah tergolong cukup baik, hal tersebut terlihat adanya fasilitas pendukung yang memadai salah satunya seperti adanya fasilitas cek kesehatan (medical check up) setiap 6 bulan sekali, serta lingkungan kerja yang bersih dan tertata rapi. Selain itu dicerminkan juga adanya kesadaran karyawan terhadap pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan yang sudah terbentuk, hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku kerja terhadap kepatuhan aturan-aturan kerja yang berlaku.

Adanya hubungan industrial yang baik dan harmonis di Koperasi Jasa Gunung Madu, dimana koperasi ini terbentuk karena adanya para karyawan PT Gunung Madu Plantations yang juga merupakan anggota koperasi, dalam artian koperasi ini merupakan mitra dari PT Gunung Madu Plantations. Koperasi Jasa Gunung Madu bergantung pada partisipasi aktif para karyawan PT Gunung Madu Plantations sebagai anggota koperasi, secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan adanya hubungan industrial yang saling berkesinambungan. Selain itu, adanya program gathering yang diselenggarakan setiap tahun, mencerminkan kebersamaan dan menciptakan kekeluargaan antar anggotanya yang dimana hubungan kekeluargaan itu menjadi tujuan dari Koperasi Jasa Gunung Madu.

Terkait pemberhentian karyawan yang merujuk pada pemutusan hubungan kerja (PHK) baik karena pengunduran diri, pelanggaran perjanjian, ataupun pensiun telah diimplementasikan dengan baik, dimana dalam proses pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan berlandaskan peraturan hukum yang berlaku, menghormati hak-hak karyawan, dan dijalankan secara transparan serta profesional. Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Mangkunegara (2017:9) mengatakan bahwa, kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas - tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

Pada tahun 2022-2023 Koperasi Jasa Gunung Madu mengalami penurunan signifikan pada Sisa Hasil Usaha (SHU), kondisi ini menjadi indikasi adanya tantangan dalam pengelolaan dan penerapan sumber daya manusia dan operasional Koperasi Jasa Gunung Madu. Pada kondisi seperti ini akan menimbulkan dampak langsung pada kinerja karyawan dan kesejahteraan anggota koperasi yang menjadi tujuan utama dari koperasi. Akibat pelatihan yang belum merata akan menyebabkan rendahnya produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap kinerja.

Dari data laporan keuangan SHU dapat dilihat bahwa Koperasi Jasa Gunung Madu mengalami penurunan SHU yang cukup signifikan dari tahun 2022 sampai 2023. Sebelum pajak sebesar 13,91% pada tahun 2023, 15,20% SHU setelah pajak, serta 36,76% SHU yang dibagikan kepada anggota. Penurunan ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Penurunan SHU yang



terjadi akan berdampak pada koperasi secara internal dan juga berdampak terhadap penurunan motivasi serta kepercayaan anggota. Pada kasus ini perlu dilakukan evaluasi terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek pelatihan dan pengembangan, dengan tujuan meningkatkan kinerja Koperasi Jasa Gunung Madu secara keseluruhan. Sehingga, Koperasi Jasa Gunung Madu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mana pada akhirnya bisa menaikkan kembali pencapaian SHU di masa yang akan datang.

Hasil penelitian terdahulu pada PT. Wahana Barokah menunjukkan, peran manajemen sumber daya manusia secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan adanya penerapan proses rekrutmen yang baik, pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan, serta adanya proteksi kompensasi, dan sanksi kepada karyawan (Nur Azizah dkk, 2023). Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Gres Enjelita dkk, (2023) menunjukkan hasil bahwasannya, PT. Mitra Lestari Bumi Abadi telah menerapkan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kompensasi dan insentif. Cara PT. Mitra Lestari Bumi Abadi mengukur keberhasilan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara penilaian prestasi kerja, budaya perusahaan, dan mutasi karyawan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, hal ini terbukti dengan pencapaian target pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Ekspres) Banyuwangi (Ni Kadek dkk, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizah dkk (2023), Gres Enjelita dkk. (2023) dan Ni Kadek dkk. (2023) menunjukkan keberhasilan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia di PT. Wahana Barokah, PT. Mitra Lestari Bumi Abadi dan PT. Rajawali Jaya Ekspres, penelitian tersebut terfokus pada konteks spesifik masing-masing perusahaan. Hal tersebut menciptakan celah adanya kebutuhan untuk penelitian yang lebih luas jangkauannya dalam konteks lokasi, termasuk organisasi seperti koperasi. Hal ini memberikan sudut pandang baru dalam memahami bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dapat berbeda dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan. Untuk kebaruan dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi guna menggali pengalaman karyawan tentang bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berdampak terhadap kinerja mereka. Pendekatan fenomenologi ini memberikan wawasan mendalam terkait karyawan memaknai dan merasakan praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks sehari-hari.

Dari permasalahan-permasalahan terkait fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa, penerapan manajemen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Gunung Madu masih terdapat kelemahan dalam hal perencanaan dan pelaksanaannya, seperti pada pelatihan, rekrutmen dan seleksi, dan analisis jabatan. Oleh karena itu, guna membatasi penelitian terkait manajemen sumber daya manusia maka, penelitian ini akan difokuskan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada fungsi pelatihan dan pengembangan yang merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

METODE

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif yang nantinya dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci dan dalam bentuk deskriptif, bukan data berupa angka-angka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model penelitian fenomenologi.

Pendekatan fenomenologi memberikan fleksibilitas kemudahan mengkonstruksikan realitas yang tampak dan memberikan esensi atas realita tersebut. Pendekatan dengan studi fenomenologi

dilakukan untuk bisa mempelajari dari sudut pandang individu akan bentuk pengalaman yang langsung dialami individu. Untuk memahami hal yang dialami orang lain maka peneliti harus bisa memahami sudut pandang mereka. Untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan sebuah fenomena/peristiwa yang dialami maka pertanyaan pancingan diajukan ke subjek penelitian. Setelah itu subjek penelitian dibiarkan menceritakan sebuah pengalaman yang dialaminya.

Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga akan menghasilkan kesimpulan. Peneliti memilih lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi Jasa Gunung Madu. Komplek Perumahan II PT. GMP, Km 90 Gunung Batin Baru, Kecamatan Terusan Nunyai Lampung Tengah, Lampung. Penelitian ini akan dilaksanakan dalam jangka kurang lebih selama 12 bulan mulai dari bulan Juli 2024 sampai dengan April 2025. Dengan demikian, unit analisis dalam, penelitian ini adalah Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Gunung Madu Lampung Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan Sebagai Bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengatur hubungan dan peranan tugas kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dilakukan, penerapan manajemen SDM yang efektif akan mempengaruhi berbagai aspek dalam perusahaan termasuk tingkat kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong & Taylor, 2014 (dalam Sopiah & Etta, 2018), yaitu untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa aspek diantaranya, analisis jabatan, perencanaan SDM, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja (Kasmir, 2019: 14).

Hasil penelitian berdasarkan fakta lapangan diatas menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan manajemen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Gunung Madu Lampung Tengah telah berjalan dengan baik dalam beberapa aspek. Hal tersebut ditunjukkan dengan implementasi berbagai fungsi MSDM diantaranya analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk fungsi pelatihan dan pengembangan sendiri masih ditemukan adanya ketidakmerataan dalam pelaksanaannya. Dimana yang rutin mendapatkan pelatihan yaitu pada bagian akuntansi dan perpajakan. Pelatihan dan pengembangan diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada bagian akuntansi dan perpajakan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, informan menyebutkan bahwa yang lebih sering mendapatkan pelatihan adalah bagian akuntansi dan perpajakan, hal tersebut disebabkan adanya beberapa perubahan regulasi yang harus diikuti. Sedangkan untuk bagian lainnya masih belum merata. Namun dijelaskan juga bahwa setiap tahunnya pada setiap bagian diminta untuk membuat daftar pelatihan yang dibutuhkan.

Akibat dari pelatihan tidak dilakukan secara merata akan berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja. Hal tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi, mengingat bahwa adanya fakta yang menunjukkan penurunan sisa hasil usaha (SHU) pada tahun 2022-2023, meskipun

penyebab penurunan SHU tersebut bisa dari banyak faktor lainnya, namun keterbatasan pelatihan yang ada dapat menjadi salah satu penyebab tidak langsung terhadap penurunan produktivitas. Apabila dilihat dari beberapa aspek penting penerapan manajemen sumber daya manusia pada KGM, secara keseluruhan telah berjalan dengan baik. Namun, terdapat ruang untuk melakukan peningkatan, khususnya dalam pemerataan pelatihan dan pengembangan.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Gunung Madu

Meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu apabila dilihat dari penerapan manajemen sumber daya manusia sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari Koperasi Jasa Gunung Madu yang menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari hasil wawancara key informan bahwa, kinerja karyawan disetiap perusahaan tidak selalu stabil, fluktuasi dalam kinerja adalah hal yang umum terjadi. Namun faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja suatu perusahaan/organisasi itu berbeda-beda. Pada Koperasi Jasa Gunung Madu salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja yaitu dengan melihat pencapaian sisa hasil usaha (SHU) setiap tahunnya.

Penerapan manajemen sumber daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dianalisis melalui beberapa indikator. Hasil penelitian terkait kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi menunjukkan bahwa:

a. Kualitas kerja

Koperasi Jasa Gunung Madu memiliki kualitas kerja karyawan yang cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan, khususnya pada bagian akuntansi dan perpajakan. Pada bagian tersebut pelatihan sangat membantu karyawan dalam memahami dan menerapkan kebijakan baru dengan benar, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan standar.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh key informan bahwa, “Dengan adanya training/pelatihan cukup membantu kita untuk menerapkan kebijakan atau peraturan baru yang ada di Indonesia”. Selain itu Koperasi Jasa Gunung Madu juga melakukan evaluasi pasca training dengan tujuan untuk memastikan adanya peningkatan kemampuan dan pemahaman pada karyawan tersebut. Namun, belum adanya pemerataan pelatihan sehingga hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada perbedaan kualitas kerja karyawan.

b. Kuantitas Kerja

Pada Koperasi Jasa Gunung Madu kinerja karyawan dinilai menggunakan sistem KPI yang terstruktur dan dilaksanakan secara tahunan. Namun, sistem KPI yang diterapkan belum dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menentukan penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan adalah SHU yang didapatkan setiap tahunnya. Pencapaian target individu dan bagian berkaitan dan berkontribusi terhadap pencapaian secara keseluruhan target organisasi. Target tersebut menjadi indikator penilaian kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan data yang tertera pada bab 1 menunjukkan bahwa, terjadi penurunan SHU pada tahun 2022-2023. Hal tersebut menunjukkan kuantitas kerja belum sepenuhnya optimal karena mengalami naik-turun.

c. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara, kedisiplinan merupakan hal paling mendasar yang diterapkan di Koperasi Jasa Gunung Madu. Adanya sikap disiplin mencerminkan bagaimana karyawan tersebut bertanggung jawab dalam menaati peraturan yang ada. Nilai-nilai tanggung jawab telah ditanamkan tidak hanya melalui pelatihan teknis saja namun juga lewat pendekatan kultural seperti pengadaan kegiatan gathering. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh bapak Ngaliyas bahwa, “Dalam kegiatan gathering ini kita masukan lagi, pertama, kita kasih motivasi lagi supaya anggota bisa care dengan

seksama, kedua mempunyai rasa tanggung jawab”. Sikap tanggung jawab tersebut menjadi bagian penting dalam menjaga stabilitas dan kelancaran pekerjaan di Koperasi Jasa Gunung Madu.

d. Kerjasama Tim

Merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam wawancara tersebut informan menyebutkan bahwa, Koperasi Jasa Gunung Madu membangun hubungan kerja antar karyawan dengan baik, untuk memperlancar hubungan kerja tersebut, salah satu upaya yang dilakukan yaitu melalui kegiatan gathering. Selain itu membangun rasa kekeluargaan dan memperlancar komunikasi antar tim juga merupakan tujuan dari kegiatan tersebut.

e. Inisiatif

Karyawan yang tidak hanya mengandalkan intruksi dan memiliki inisiatif akan lebih mampu untuk improvisasi dalam pekerjaan, hal ini selaras dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu inisiatif juga mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang ada dan kepeduliannya terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh key informan bahwa, “Inisiatif itu sangat penting dalam bekerja karena, pertama pekerjaannya itu terkadang perlu untuk improvisasi, jadi tidak monoton, improvisasi itu dilakukan supaya meningkatkan efisiensi kerja”.

Analisis SWOT

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (*strengths*), dan peluang (*Opportunities*), dengan meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*). Dalam penelitian ini kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weakness*) merupakan faktor internal. Sedangkan peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) sebagai faktor eksternal.

1. Analisis Faktor Internal

a. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Program pelatihan rutin dilaksanakan, terutama pada bagian akuntansi, perpajakan.
- 2) Memiliki sistem KPI yang terukur dan terstruktur yang digunakan sebagai dasar evaluasi.
- 3) Adanya career path yang jelas, dimana setiap karyawan memiliki jenjang karier yang terstruktur.
- 4) Hubungan antar karyawan yang baik, rutin diadakannya kegiatan gathering sehingga silaturahmi antar bagian terjaga dengan baik meskipun lokasi kerja tersebar, hal ini selaras dengan Koperasi yang menganut sistem kekeluargaan.

b. Kelemahan (*Weaknesses*)

- 1) Belum adanya pemerataan penerapan pelatihan, pelatihan yang diterapkan terfokus pada bagian tertentu.
- 2) Penerapan KPI baru dilaksanakan dalam 2 tahun terakhir, sehingga belum bisa menjadi tolak ukur jangka panjang terhadap fluktuasi kinerja.
- 3) Mayoritas pelatihan yang dilaksanakan bersifat eksternal sedangkan untuk pelatihan internal belum dimaksimalkan.

2. Analisis Faktor Eksternal

a. Peluang (*Opportunities*)

- 1) Adanya perubahan regulasi mendorong kebutuhan pelatihan secara rutin pada bagian perpajakan.
- 2) Peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan mengembangkan inisiatif karyawan dan improvisasi.
- 3) Peluang untuk memperkuat dan mengembangkan budaya kerja kolaboratif.

b. Ancaman (*Threats*)

- 1) Tidak meratanya pelatihan berpotensi menyebabkan ketimpangan kompetensi dan kinerja antar bagian.
- 2) Potensi ketergantungan pada pelatihan eksternal yang bisa menimbulkan tidak efisien dari sisi waktu dan biaya.

Tabel 4. 1 Hasil Analisis S.W.O.T

IFAS	STRENGTHS (S)	WEAKNESS (W)
	1. Pelatihan rutin dilaksanakan.	1. Belum adanya pemerataan pelatihan pada masing-masing bagian
	2. Sistem KPI yang terukur dan terstruktur.	2. Pelatihan yang bersifat internal belum banyak diimplementasikan dan dikembangkan.
	3 Adanya career path yang jelas.	3. Penerapan sistem KPI baru berjalan 2 tahun, sehingga belum bisa dijadikan alat ukur jangka panjang.
	4. Hubungan baik antar karyawan.	
EFAS	SO	WO
OPPORTUNITY (O)	SO	WO
1. Perubahan regulasi mendorong kebutuhan pelatihan secara rutin pada bagian perpajakan.	1. Merancang pelatihan sesuai kebutuhan individu dan divisi dengan memanfaatkan career path dan KPI yang ada	1. Melakukan pengembangan pelatihan internal untuk menghindari ketergantungan pada pelatihan eksternal
2. Peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan mengembangkan inisiatif karyawan dan improvisasi.	2. Menyusun program pengembangan karyawan dengan mengoptimalkan penggunaan KPI	2. Menganalisis serta melaksanakan pelatihan secara merata ke semua bagian dengan memperkuat internal training
3. Peluang untuk memperkuat dan mengembangkan budaya kerja kolaboratif		
THREATS (T)	ST	WT
1. Tidak meratanya pelatihan berpotensi menyebabkan ketimpangan kompetensi dan kinerja antar bagian	1. Memanfaatkan career path dan KPI untuk meminimalisir kesenjangan kompetensi antar bagian yang mungkin terjadi	1. Melakukan perencanaan standar pelatihan internal dengan tujuan agar meratanya keterampilan pada semua bagian
2. Potensi ketergantungan pada pelatihan eksternal yang bisa menimbulkan tidak efisiensi dari sisi waktu dan biaya.	2. Memanfaatkan hubungan antar karyawan yang baik untuk menghadapi persaingan tenaga kerja.	2. Mengimplementasikan pemerataan pelatihan pada semua bagian untuk menghindari ketimpangan kompetensi dan menjaga stabilitas kinerja karyawan pada semua bagian.

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Analisis SWOT berfungsi dalam menganalisis terkait kekuatan dan kelemahan sebagai faktor internal yang dihadapi perusahaan, serta menganalisis terkait peluang dan ancaman sebagai faktor eksternal yang dihadapi perusahaan. Digunakannya analisis SWOT dengan tujuan untuk melakukan evaluasi pada faktor internal dan faktor eksternal sebuah perusahaan atau manusia dalam konteks pengembangan sumber dayanya. setelah membuat daftar indikator dari faktor internal dan faktor eksternal dan memformulasikannya ke dalam strategi SO, ST, WO, dan WT langkah selanjutnya yaitu pemberian bobot (weight) pada setiap indikator dengan cara memadankan peran satu indikator tertentu dengan indikator lainnya. Pada setiap kategori bobot maksimum yang diberikan adalah 1 untuk skala 1-5 atau 100% untuk skala 0.1-1. Kemudian bobot tersebut dibagikan pada semua indikator, berikut untuk penjelasannya terlampir pada tabel 4.9.

Tabel 4. 2 Indikator Bobot 4 Kuadran

NO	INDIKATOR	BOBOT
1	STRENGHT	1.00
	a. Pelatihan rutin dilaksanakan	0.3
	b. Sistem KPI yang terukur dan terstruktur	0.2
	c. Adanya career path yang jelas	0.2
	d. Hubungan baik antara karyawan	0.3
2	WEAKNESS	1.00
	a. Belum adanya pemerataan pelatihan pada masing-masing bagian	0.4
	b. Pelatihan yang bersifat internal belum banyak diimplementasikan dan dikembangkan.	0.3
	c. KPI belum bisa dijadikan alat ukur jangka panjang.	0.3
3	OPPORTUNITY	1.00
	a. Perubahan regulasi mendorong kebutuhan pelatihan secara rutin pada bagian perpajakan.	0.4
	b. Peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan mengembangkan inisiatif karyawan dan improvisasi.	0.3
	c. Peluang untuk memperkuat dan mengembangkan budaya kerja kolaboratif.	0.3
4	THREAT	1.00
	a. Tidak meratanya pelatihan berpotensi menyebabkan ketimpangan kompetensi dan kinerja antar bagian.	0.5
	b. Potensi ketergantungan pada pelatihan eksternal yang bisa menimbulkan tidak efisiensi dari sisi waktu dan biaya.	0.5

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Kemudian setelah ditentukannya bobot pada masing-masing indikator langkah selanjutnya adalah menilai besarnya hambatan yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuan. Pada penilaian ini dilakukan dengan memberikan skor dari 1-5 untuk masing-masing indikator. Rating 1-5 digunakan untuk strenght dan opportunity dimana cakupan dari sangat kecil sampai dengan sangat besar. Kemudian rating 1-5 untuk weakness dan threat cakupan dari sangat besar sampai dengan sangat kecil. Hasil dari penelitian ini dicatat dalam tabel total skor untuk masing-masing indikator.

Tabel 4. 3 Total Skor Masing-Masing Indikator

NO	INDIKATOR	SKOR
1	STRENGHT	
	a. Pelatihan rutin dilaksanakan	4
	b. Sistem KPI yang terukur dan terstruktur	4
	c. Adanya career path yang jelas	3
	d. Hubungan baik antara karyawan	4
2	WEAKNESS	

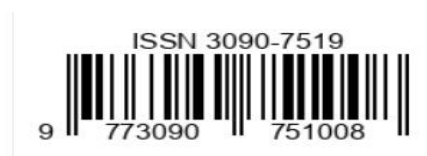
	a. Belum adanya pemerataan pelatihan pada masing-masing bagian	2
	b. Pelatihan yang bersifat internal belum banyak diimplementasikan dan dikembangkan.	3
	c. KPI belum bisa dijadikan alat ukur jangka panjang.	3
3	OPPORTUNITY	
	a. Perubahan regulasi mendorong kebutuhan pelatihan secara rutin pada bagian perpajakan.	4
	b. Peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan mengembangkan inisiatif karyawan dan improvisasi.	3
	c. Peluang untuk memperkuat dan mengembangkan budaya kerja kolaboratif.	4
4	THREAT	
	a. Tidak meratanya pelatihan berpotensi menyebabkan ketimpangan kompetensi dan kinerja antar bagian.	2
	b. Potensi ketergantungan pada pelatihan eksternal yang bisa menimbulkan tidak efisiensi dari sisi waktu dan biaya.	3

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Setelah menentukan skor pada masing-masing indikator tahapan selanjutnya yaitu menghitung nilai tertimbang dari setiap indikator dengan cara mengkalikan bobot dengan skor per-indikator. Kemudian nilai tertimbang dijumlahkan, dan hasil akhir dari keempat langkah tersebut ialah total nilai tertimbang untuk semua kategori variabel yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Total Nilai Tertimbang

NO	INDIKATOR	BOBOT	SKOR	NILAI TERTIMBANG
1	STRENGHT	1.00		
	a. Pelatihan rutin dilaksanakan	0.3	4	1.2
	b. Sistem KPI yang terukur dan terstruktur	0.2	4	0.8
	c. Adanya career path yang jelas	0.2	3	0.6
	d. Hubungan baik antar karyawan	0.3	4	1.2
	<i>Jumlah Strenght</i>			3.8
2	WEAKNESS	1.00		
	a. Belum adanya pemerataan pelatihan pada masing-masing bagian	0.4	2	0.8
	b. Pelatihan yang bersifat internal belum banyak diimplementasikan dan dikembangkan.	0.3	3	0.9
	c. KPI belum bisa dijadikan alat tolak ukur jangka panjang	0.3	3	0.9
	<i>Jumlah Weakness</i>			2.6
	Jumlah Faktor Internal			6.4



3	OPPORTUNITY	1.00		
	a. Perubahan regulasi mendorong kebutuhan pelatihan secara rutin pada bagian akuntansi dan perpajakan.	0.4	4	1.6
	b. Peluang untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan mengembangkan inisiatif karyawan dan improvisasi.	0.3	3	0.9
	c. Peluang untuk memperkuat dan mengembangkan budaya kerja kolaboratif.	0.3	4	1.2
	Jumlah <i>Opportunity</i>			3.7
4	THREATS	1.00		
	a. Tidak meratanya pelatihan berpotensi menyebabkan ketimpangan kompetensi dan kinerja antar bagian.	0.5	2	1.0
	b. Potensi ketergantungan pada pelatihan eksternal yang bisa menimbulkan tidak efisiensi dari sisi waktu dan biaya.	0.5	2	1.0
	Jumlah <i>Threats</i>			2.0
	Jumlah Faktor Eksternal			5.7

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Rekapitulasi Nilai Tertimbang

Nilai Tertimbang Strength	= 3.8
Nilai Tertimbang Weakness	= 2.6
Selisih Positif	= 1.2
Nilai Tertimbang Opportunity	= 3.7
Nilai Tertimbang Threats	= 2.0
Selisih Positif	= 1.7

Dilihat dari perhitungan nilai tertimbang diatas, maka posisi Koperasi Jasa Gunung Madu pada matrik SWOT 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut.

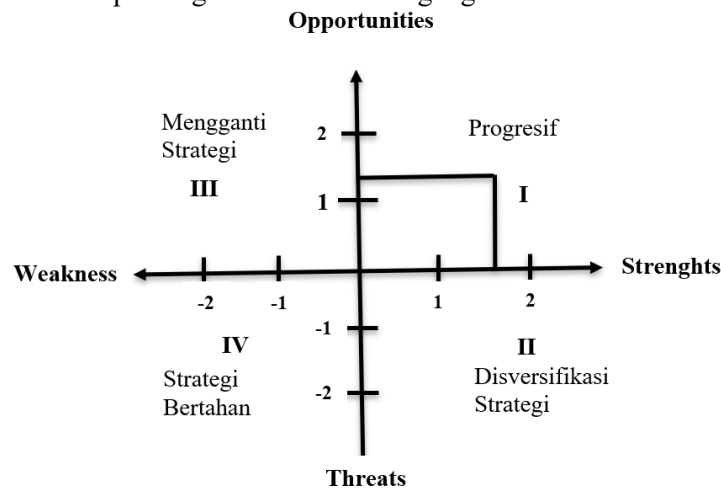
Kuadran I pada situasi ini menandakan bahwa perusahaan atau organisasi sedang berada pada situasi atau posisi yang kuat dan sudah berada pada jalur yang benar. Pada situasi ini yang perlu dilakukan adalah memperbesar dan mempercepat pertumbuhan perusahaan atau organisasi.

Kuadran II pada situasi ini menandakan bahwa perlu waspada. Meskipun situasi perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sudah cukup bagus, namun tetap ada kemungkinan perusahaan atau organisasi akan menghadapi tantangan kedepannya. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan diversifikasi strategi dengan mengidentifikasi peluang baru yang belum terjamah sebelumnya untuk memudahkan inovasi atau kreativitas.

Kuadran III pada situasi ini menandakan bahwa perusahaan atau organisasi sedang dalam kondisi berada dibawah rata-rata namun tetap ada peluang yang dimiliki. Dalam situasi ini diperlukan adanya keberanian untuk mengganti strategi yang selama ini telah dijalankan perusahaan atau organisasi karena metode lama yang kemungkinan besar telah usang dan cenderung ketinggalan zaman.

Kuadran IV pada situasi ini menandakan bahwa keadaan perusahaan atau organisasi sudah tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan atau sudah tidak seperti apa yang diharapkan lagi. Untuk

mengatasi situasi seperti ini yang perlu dilakukan perusahaan atau organisasi adalah harus mampu bertahan sembari tetap menjaga kinerja internal agar organisasi tetap dapat beroperasi. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus berani dan cepat untuk melakukan inovasi dan mengambil terobosan-terobosan baru agar memiliki peluang untuk berkembang lagi.



Gambar 4.1 Matriks SWOT Kuadran

Apabila dilihat dari gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa nilai tertimbang faktor Strengths - Weakness positif sebesar 1,7 dan nilai tertimbang faktor opportunity – threats positif sebesar 1,2 dengan demikian posisi strategi kinerja pada matriks SWOT 4 kuadran terletak pada kuadran I yaitu, dengan strategi “pertumbuhan”. Strategi pertumbuhan dirancang guna mendorong pertumbuhan dan pengembangan, baik dalam hal pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan, maupun kerjasama antar tim.

Maka, penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu berada dalam proses pertumbuhan dan pengembangan dengan mendasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai strateginya, untuk mencapai pertumbuhan yang signifikan dalam konteks kinerja dan daya saing pasar.

Situasi ini menunjukkan bahwa Koperasi Jasa Gunung Madu memiliki potensi untuk berkembang, dalam artian Koperasi Jasa Gunung Madu berada dalam kondisi yang baik dan stabil. Sehingga besar peluang untuk terus melakukan ekspansi, meningkatkan pertumbuhan dan mendapatkan kemajuan secara maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Penerapan Fungsi Pelatihan dan Pengembangan sebagai bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi Jasa Gunung Madu menerapkan beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fungsi tersebut diantaranya, pelatihan, penilaian kinerja, serta hubungan antar karyawan yang baik. Koperasi Jasa Gunung Madu rutin menerapkan pelatihan sebagai bentuk pengembangan karyawan, namun meskipun demikian masih terdapat beberapa bagian yang belum menerima pelatihan secara maksimal. Hal tersebut disampaikan dalam jawaban wawancara dari informan bahwa, pelatihan rutin

dilaksanakan pada bagian akuntansi dan perpajakan, hal tersebut dikarenakan ada hal yang melatar belakangi, salah satunya karena adanya kebijakan dan regulasi yang berubah dari pemerintah.

2. Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu cukup baik. Karyawan memahami jobdeks yang diberikan dan bertanggung jawab terhadap jobdeks tersebut. Namun, terdapat ruang untuk melakukan perbaikan, khususnya pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang belum merata. Akibat tidak meratanya pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut dikhawatirkan adanya kesenjangan kompetensi antar bagian dikemudian hari. Selain itu, seperti yang disampaikan oleh key informan bahwa hampir setiap perusahaan mengalami fluktuasi, Koperasi Jasa Gunung Madu melihat kinerja salah satunya dengan melihat pencapaian SHU setiap tahunnya. Berdasarkan data laporan keuangan SHU dari tahun 2022-2023 menunjukkan SHU mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, secara tidak langsung kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Gunung Madu mengalami penurunan. Perlu dilakukan evaluasi terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan begitu SHU pada tahun-tahun berikutnya akan lebih baik.

3. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Adanya keterkaitan yang positif antara penerapan manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada penerapan pelatihan dan pengembangan. Penerapan manajemen sumber daya manusia di Koperasi Jasa Gunung Madu sudah berjalan dengan baik, namun belum maksimal dalam menjangkau seluruh aspek fungsi MSDM dan karyawan secara merata, hal tersebut berakibat pada peningkatan kinerja, dimana kinerja belum sepenuhnya konsisten dan terstruktur.

4. Analisis SWOT

Setelah dilakukan analisis SWOT hasilnya, Koperasi Jasa Gunung Madu berada pada kuadran I, dimana menunjukkan bahwa, perusahaan atau organisasi sedang dalam posisi progresif atau dalam proses pertumbuhan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian.
2. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
3. Agus Setiono, B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis.
4. Aldyanto, A. S., Wanta, W., & Romli, A. D. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5397-5406.
5. Amalia. (2024). Manajemen sumber daya manusia di Puskesmas Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
6. Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
7. Bryman, A., & Bell, E. (2021). *Business research methods*. Oxford University Press. Harahap, et al., (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Dewangga Energi Internasional.
8. Elvianto, D., Framita, S., Khalda, S., & Rahayu, R. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja PT Hung A Indonesia. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 2(2), 154-164.
9. Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 21-38.

10. Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa.
11. Haryoko, S. (2020). Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis). Supto Haryoko.
12. Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
13. Hasibuan, Melayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
14. Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
15. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
16. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
17. Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
18. Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar manajemen. LPU-UNAS. Mangkunegara (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Dewangga Energi Internasional.
19. Laturuva, E., Naim, M. F., Djaniar, U., & dkk. (2022). Pengantar Manajemen Dan Bisnis. Bandung: Media Sains Indonesia.
20. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
21. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
22. Marthadinata, S., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT GARUDA KARYA MANDIRI.
23. Maswarni & Nofiar (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Affin Teknindo Sarana (ATS) Tangerang Selatan. FEASIBLE: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi, 5(2), 114-123.
24. Ningrum, N. A. D. S., & Soleha, L. K. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Wahana Barokah. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(2), 6169-6174.
25. Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Mubarakah Kudus. Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi, 1(1), 22-28.
26. Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
27. Priansa, D. J. (2017). Manajemen kinerja pegawai. Bandung: Pustaka Setia.
28. Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
29. Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
30. Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. Pajak dan Manajemen Keuangan, 1(5), 75-82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
31. Setyowati, E., Soenarjanto, B., & Puspaningtyas, A. (2022, August). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo (Studi Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro). In Seminar Nasional Hasil Skripsi (Vol. 1, No. 01, pp. 11-15).
32. Siswanto, Agus. (2019). Analisis SWOT Dengan Metode Kuesioner, Semarang: CV. Pilar Nusantara.

33. Sopiah, Etta Mamang, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: C. V Andi Offset.
34. Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. PT Dewangga Energi Internasional.
35. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV.
36. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV.
37. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta. CV.
38. Utami, P. R. B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Di Tulungagung. *At Tujjar*, 10(2), 153-167.
39. Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
40. Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Usadha, I. D. N. (2023). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES (ID EXPRESS) BANYUWANGI. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 176-185
41. Zannah, M., & Zain, J. (2022). Analisis Peranan Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(3), 14-26.

