

ANALISIS SWOT MSDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM BERKAH FD GORDEN DIKEDIRI

Alan Dwi Nurcahyo^{1*}, Mochamad Muchson², Poniran Yudho Leksono³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

nurcahyoalan16@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze internal and external human resource management (HRM) factors regarding employee performance improvement at the MSME "Berkah FD Gorden" in Kediri and to formulate an HR development strategy based on a SWOT analysis. The study employs a descriptive qualitative approach using a case study method. Data were collected through observation, in-depth interviews, and document review involving management and employees selected via purposive sampling. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and SWOT analysis. The results indicate that the company's primary strengths lie in technical skills, employee loyalty, and a family-like work culture. Weaknesses identified include the absence of written job descriptions, the lack of a formal performance evaluation system, minimal training, and an unclear compensation system. Opportunities arise from government training programs and the utilization of technology, while threats include competition from imported products, rising raw material costs, and employee turnover. Recommended strategies include the development of Standard Operating Procedures (SOPs), a performance appraisal system, continuous training programs, and compensation improvements to enhance the MSME's performance and competitiveness.

Keywords: Human Resource Management, SWOT Analysis, Employee Performance, MSME

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Berkah FD Gorden di Kediri serta merumuskan strategi pengembangan SDM berdasarkan analisis SWOT. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pimpinan dan karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan utama perusahaan terletak pada keterampilan teknis, loyalitas karyawan, dan budaya kerja kekeluargaan. Kelemahan yang ditemukan meliputi belum adanya job description tertulis, sistem evaluasi kinerja yang belum formal, minimnya pelatihan, serta ketidakjelasan sistem kompensasi. Peluang berasal dari program pelatihan pemerintah dan pemanfaatan teknologi, sedangkan ancaman berupa persaingan produk impor, kenaikan harga bahan baku, dan turnover karyawan. Strategi yang direkomendasikan adalah penyusunan SOP, sistem penilaian kinerja, program pelatihan berkelanjutan, dan perbaikan kompensasi guna meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM

Kata Kunci: Manajemen SDM, Analisis SWOT, Kinerja Karyawan, UMKM

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, baik yang besar maupun yang berukuran mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam suasana persaingan bisnis yang semakin ketat dan berubah-ubah, SDM kini tidak hanya dianggap sebagai komponen produksi, tetapi juga sebagai aset penting yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang bermutu dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kebutuhan esensial bagi semua organisasi, termasuk UMKM yang memiliki karakteristik dan tantangan unik.

Di dalam UMKM, pengelolaan sumber daya manusia sering kali menghadapi beragam keterbatasan, baik dari aspek finansial, teknologi, maupun kemampuan manajerial. Biasanya, UMKM belum memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur dan profesional, sehingga proses pengelolaan tenaga kerja masih dilakukan secara sederhana berdasarkan pengalaman. Hal ini menimbulkan berbagai masalah, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, rendahnya motivasi kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang belum berjalan dengan baik. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak optimal, yang berdampak pada produktivitas dan daya saing usaha yang merosot.

Hal yang sama juga dialami oleh UMKM Berkah FD Gorden yang beroperasi di bidang produksi dan penjualan gorden. Sebagai usaha yang mengandalkan keterampilan karyawan dalam proses produksinya, kualitas SDM sangat berpengaruh pada hasil produk dan kepuasan pelanggan. Namun, pengelolaan SDM di UMKM ini masih bersifat dasar dan belum didukung oleh sistem manajemen yang terorganisir. Pembagian tugas, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan masih dilakukan secara tidak formal, sehingga dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam proses kerja. Situasi ini bisa berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan dan pencapaian target bisnis. Selain faktor internal, UMKM juga menghadapi berbagai tantangan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, dan meningkatnya persaingan pasar. Misalnya, perkembangan teknologi digital telah mengubah cara pemasaran dan distribusi produk, yang mengharuskan pelaku UMKM untuk lebih cepat beradaptasi dan berinovasi. Di sisi lain, persaingan yang semakin ketat memaksa UMKM untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan yang mereka tawarkan. Dalam kondisi seperti ini, peran SDM menjadi semakin penting, karena karyawan yang terampil dan adaptif akan mampu membantu organisasi menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis dengan lebih baik.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan pendekatan strategis yang mampu menganalisis kondisi internal dan eksternal organisasi secara menyeluruh. Salah satu alat yang bisa digunakan adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Metode analisis SWOT berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi, serta peluang dan ancaman dari faktor eksternal. Dengan menggunakan analisis ini, organisasi dapat memahami posisinya dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan performa dan daya saing.

Penerapan analisis SWOT dalam manajemen SDM memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan potensi yang ada sekaligus mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi. Kekuatan internal seperti pengalaman dan kesetiaan karyawan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas, sementara kelemahan seperti kurangnya pelatihan dan sistem manajemen yang tidak terstruktur bisa diperbaiki dengan strategi yang tepat. Di sisi lain, peluang eksternal seperti perkembangan teknologi dan dukungan pemerintah bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kapasitas SDM, sedangkan ancaman seperti persaingan usaha perlu diwaspadai dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa analisis SWOT memiliki peranan penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian oleh [1] mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan perencanaan SDM yang baik dapat secara signifikan meningkatkan performa karyawan. Selanjutnya, studi oleh [2] menunjukkan bahwa meskipun UMKM memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas, masih ada kekurangan dalam kualitas SDM yang membutuhkan perbaikan melalui strategi yang tepat. Hal ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang efisien adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari berbagai penelitian tersebut, bisa disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis adalah faktor penting dalam meningkatkan performa karyawan dan keberhasilan bisnis.

Meskipun begitu, terdapat kekurangan dalam kajian yang secara spesifik mengeksplorasi manajemen SDM berbasis analisis SWOT pada UMKM di sektor produksi non-makanan, khususnya pada bisnis gorden. Sebagian besar penelitian yang ada lebih menekankan pada sektor kuliner atau makanan, sehingga belum banyak yang menggambarkan karakteristik pengelolaan SDM di sektor produksi lainnya. Ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain itu, urgensi penelitian ini [3] juga dipicu oleh kebutuhan UMKM untuk memiliki strategi manajemen SDM yang responsif terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. perkembangan teknologi digital, perubahan kebiasaan konsumen, dan meningkatnya persaingan usaha mengharuskan UMKM untuk tidak hanya memusatkan perhatian pada aspek produksi, tetapi juga pada peningkatan kualitas SDM. SDM yang adaptif, inovatif, dan memiliki keterampilan yang memadai akan mampu membantu UMKM untuk cepat dan tepat dalam menanggapi perubahan pasar.

Dalam konteks penelitian ini, analisis SWOT tidak hanya bertindak sebagai alat untuk mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal, tetapi juga sebagai landasan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih aplikatif dan terarah. Pendekatan ini memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengintegrasikan berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan ke dalam kerangka analisis yang sistematis. Dengan cara ini, hasil penelitian diharapkan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis yang bisa langsung diterapkan oleh UMKM.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena yang terjadi pada UMKM Berkah FD Gorden, serta masih terbatasnya penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis analisis SWOT pada UMKM sektor

produksi non-makanan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Menggunakan Pendekatan Swot Pada Umkm Berkah Fd Di Kediri". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta merumuskan strategi pengelolaan SDM yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik dalam aspek teori maupun praktik dalam pengembangan manajemen SDM di UMKM serta menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang

METODE

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi kasus untuk memahami fenomena pengelolaan sumber daya manusia yang dialami oleh UMKM Berkah FD Gorden di Kediri. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan, dengan sampel yang terdiri atas pimpinan perusahaan, karyawan bagian pemasaran, dan konsumen produk UMKM. Penentuan informan penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memanfaatkan informan kunci untuk menemukan narasumber relevan lainnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat triangulasi, yang menggabungkan berbagai teknik dan sumber data yang telah ada untuk menguji kredibilitas [4]. Secara spesifik, data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan, dan dokumentasi kegiatan di lapangan. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pra-lapangan hingga data dianggap jenuh. Proses analisis ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk reduksi data untuk menyaring informasi yang banyak dan kompleks. Setelah data direduksi, analisis inti dilakukan menggunakan kerangka analisis SWOT untuk memetakan faktor internal dan eksternal. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bagi perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

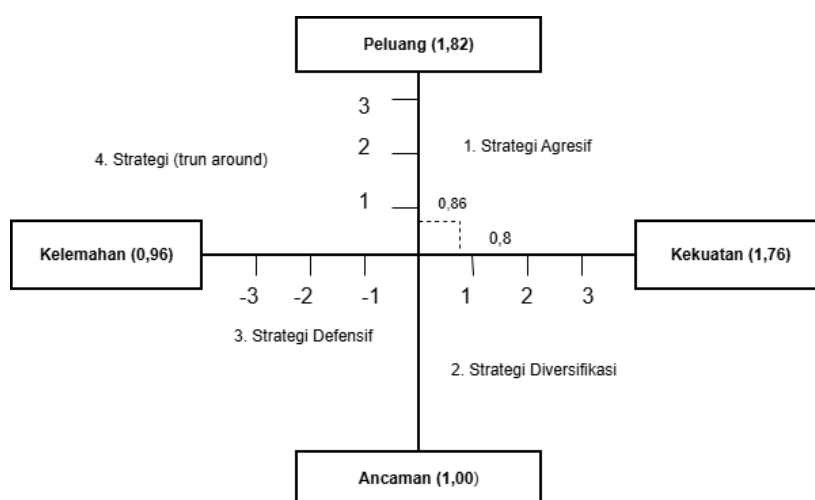


Gambar 1. Lokasi Perusahaan Berkah FD Gorden

Sumber : Peneliti, 2026

UMKM Berkah FD Gorden merupakan usaha mikro kecil dan menengah yang bergerak di bidang produksi dan penjualan gorden. Usaha ini didirikan dan dijalankan oleh Bapak Fandi selaku pemilik sekaligus pengelola utama. Lokasi usaha berada di wilayah yang cukup strategis dan mudah diakses oleh konsumen. Berkah FD Gorden memproduksi berbagai jenis gorden sesuai pesanan pelanggan, mulai dari model sederhana hingga model kompleks dengan motif dan teknik finishing tertentu seperti gorden blackout, gorden minimalis, dan gorden dengan teknik *pleating* khusus.

Pengelolaan sumber daya manusia di UMKM ini masih bersifat sederhana dan belum menggunakan sistem manajemen yang terstruktur. Pembagian tugas dilakukan secara lisan dan menyesuaikan situasi, tanpa adanya *job description* tertulis. Penilaian kinerja karyawan masih dilakukan berdasarkan pengamatan langsung tanpa format yang baku. Meski demikian, usaha ini memiliki budaya kerja yang bersifat kekeluargaan dan tingkat loyalitas karyawan yang cukup tinggi, yang menjadi salah satu kekuatan internal utama dalam menjalankan proses produksi. Berdasarkan struktur organisasi tersebut, pemilik usaha bertanggung jawab atas pengambilan keputusan, pengadaan bahan baku, serta pengawasan proses produksi. Karyawan bertugas pada bagian produksi, pemasangan, dan penyelesaian pesanan sesuai pembagian tugas yang telah ditetapkan. Berikut hasil diagram dijelaskan pada gambar 2.



Sumber: data primer, diolah 2026

Matrik SWOT

Matriks SWOT memadukan aspek internal, yang mencakup kekuatan dan kelemahan, dengan elemen eksternal, yaitu peluang dan ancaman, untuk menghasilkan empat alternatif strategi dari kombinasi faktor-faktor tersebut. Strategi-strategi yang terbentuk meliputi S-O (kekuatan-peluang), S-T (kekuatan-ancaman), W-O (kelemahan-peluang), dan W-T (kelemahan-ancaman). Dalam praktiknya, perpaduan antara faktor internal (IFAS) dan faktor eksternal (EFAS) disajikan dalam sebuah Gambar 2. yang menguraikan berbagai alternatif strategi yang dapat diadopsi untuk memaksimalkan potensi dan menanggulangi tantangan.

IFAS (Internal) EFAS (Eksternal)	STRENGTH (S) Tentukan faktor-faktor kekuatan internal	WEAKNESS (W) Tentukan faktor-faktor kelemahan internal
	Strategi (SO) Memanfaatkan kekuatan untuk meraih peluang yang ada	Strategi (WO) Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada
THREATS (T) Tentukan faktor-faktor ancaman eksternal	Strategi (ST) Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada	Strategi (WT) Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang ada

Gambar 3. Matriks SWOT

Sumber : data primer, diolah 2026

Sebagaimana dijelaskan oleh Rangkuti (2021), bahwa analisis ini menyediakan kerangka kerja yang menyeluruh untuk merumuskan strategi yang adaptif serta responsif terhadap dinamika lingkungan UMKM.

Tabel 1. Temuan Hasil Wawancara

No.	Narasumber	Temuan berdasarkan ucapan dari narasumber
1.	Hasil Wawancara Pemilik Usaha (Bapak Fandi)	- Kekuatan (Strengths) pada karyawan memiliki keterampilan tangan yang terlatih melalui pengalaman kerja 2–3 tahun. Mereka memahami alur produksi dari awal hingga produk jadi dan menunjukkan loyalitas yang tinggi. Kompetensi teknis karyawan cukup baik dalam mengerjakan berbagai model gorden. Lebih dari 50% karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun dengan suasana kerja kekeluargaan. - Kelemahan (Weaknesses) pada sistem pengelolaan SDM masih sederhana, tidak ada job description tertulis dan evaluasi kinerja masih berdasarkan pengamatan sehari-hari tanpa format baku. Belum pernah ada pelatihan formal. Sistem bonus belum memiliki aturan tertulis yang jelas, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan. - Peluang (Opportunities) dalam program pelatihan gratis dari Dinas Koperasi dan UMKM serta akses internet dan video tutorial merupakan peluang yang belum dimanfaatkan secara optimal. Dukungan pemerintah berupa KUR dan program pelatihan UMKM tersedia. Pembelian mesin jahit otomatis juga telah meningkatkan produktivitas. Rencana penggunaan marketplace online sedang dikembangkan. - Ancaman (Threats) dalam persaingan harga dari produk gorden impor dan kenaikan harga bahan baku menjadi tekanan utama yang berdampak pada kemampuan pemberian kompensasi kepada karyawan. Persaingan ketat menyebabkan karyawan terlatih keluar karena ditawarkan gaji lebih tinggi. Turnover karyawan menjadi ancaman utama yang mengganggu stabilitas tenaga kerja
2.	Hasil Wawancara Manajer Operasional (Ibu Dewi)	- Kekuatan (Strengths) pada karyawan hafal alur produksi secara menyeluruh, memiliki tanggung jawab tinggi, dan bersedia lembur saat order mendesak tanpa banyak protes. Kerja sama tim terjalin baik karena hubungan personal yang erat. Karyawan saling membantu secara spontan meski kadang batas tanggung jawab kurang jelas.

No.	Narasumber	Temuan berdasarkan ucapan dari narasumber
3.	Hasil Wawancara Staff Produksi (Mbak Siti)	- Kelemahan (Weaknesses) tidak ada SOP tertulis. Pengawasan dilakukan secara langsung dan pembagian tugas bersifat lisan sehingga menyebabkan kebingungan peran dan tumpang tindih pekerjaan. Sistem kerja masih bergantung pada individu kunci tertentu. Ketika karyawan inti tidak hadir, produksi langsung melambat karena tidak ada sistem backup yang memadai. Belum ada sistem manajemen beban kerja yang merata untuk menjaga konsistensi kinerja. - Peluang (Opportunities) dalam pelatihan bersubsidi dari Disnaker dan komunitas UMKM lokal merupakan peluang yang besar namun belum dimaksimalkan oleh manajemen. Mesin jahit otomatis meningkatkan kecepatan dan kualitas produksi. Penggunaan WhatsApp membantu koordinasi dan rencana penggunaan software tracking produksi sedang dipertimbangkan. - Ancaman (Threats) dalam bisnis Gorden impor murah dari luar negeri dan kenaikan harga bahan baku menekan margin usaha. Kondisi ekonomi yang tidak stabil juga menyebabkan penurunan permintaan secara berkala. Saat order sepi, motivasi karyawan menurun. Saat order menumpuk, terjadi burn out. - Kekuatan (Strengths) mampu mengerjakan semua tahapan produksi secara mandiri. Kecepatan kerja tinggi dengan tetap menjaga kerapian hasil produk. Kerja sama tim terjalin baik dengan suasana kekeluargaan. Namun, kadang terjadi miskomunikasi soal prioritas pengerjaan order karena instruksi tidak selalu tertulis jelas. - Kelemahan (Weaknesses) dalam hal mesin jahit lama sering mengalami gangguan teknis. Tidak adanya pelatihan formal membuat pengembangan keterampilan untuk desain gorden modern terhambat. Jadwal istirahat tidak teratur dan tidak ada sistem umpan balik kinerja yang resmi, sehingga karyawan tidak mengetahui standar pencapaian yang diharapkan.
		- Tersedia Peluang (Opportunities) banyak referensi desain melalui platform digital dan peluang mengikuti pelatihan desain tekstil dan interior. Investasi pada pelatihan diyakini dapat meningkatkan nilai jual produk. Mesin jahit otomatis sangat membantu efisiensi kerja. Media sosial dan platform digital digunakan untuk mencari referensi desain terbaru. - Ancaman (Threats) dalam penjualan gorden murah yang dijual secara online memberikan tekanan persaingan harga. Karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas namun mengkhawatirkan keberlangsungan kerja jika order terus berkurang. Permintaan model gorden kekinian yang semakin beragam menuntut karyawan untuk terus memperbarui pengetahuan secara mandiri, yang membutuhkan waktu tambahan di luar jadwal produksi reguler

Sumber : diolah peneliti, 2026

Tabel 2. Matrik SWOT

Peluang (O)	Kekuatan S-O	Kelamahan W-O
1. Teknologi digital	1. Memanfaatkan kekuatan untuk meraih peluang yang ada.	1. Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada.
2. Mendukung pemasaran	2. Hubungan kerja baik	2. Pelatihan masih terbatas

Peluang (O)	Kekuatan S-O	Kelamahan W-O
3. Pelatihan & pendampingan dari pemerintah 4. Permintaan pasar meningkat 5. Kesempatan kemitraan & jaringan usaha 6. Minat masyarakat terhadap produk lokal meningkat	3. Pengalaman & keterampilan karyawan 4. Pewangasan langsung oleh pemilik 5. Kerjasama tim solid 6. Komunikasi lancar	3. Pembagian tugas belum terstruktur 4. Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan 5. Belum ada penilaian kinerja formal 6. Keterbatasan tenaga kerja
Ancaman (T)	Strategi (S-T)	Strategi (W-T)
1. Persaingan usaha ketat. 2. Perubahan selera konsumen cepat 3. Kenaikan harga bahan baku 4. Turnover karyawan tinggi 5. Perkembangan teknologi menuntut kompetensi SDM	1. Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada. 2. Menggunakan kekuatan utama berupa kualitas produk yang terbukti unggul sebagai pembeda utama dalam materi promosi untuk menghadapi persaingan yang ketat	1. Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang ada. 2. Mengurangi risiko dari perubahan dengan mengatasi kelemahan mendasar.

Sumber : diolah peneliti, 2026

Pembahasan

Kekuatan dan Kelemahan Manajemen SDM di UMKM Berkah FD Gorden

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kekuatan utama UMKM BerkahFD Gorden dalam manajemen SDM terletak pada keterampilan teknis karyawan yang terbangun melalui pengalaman kerja langsung serta loyalitas yang tinggi sebagai dampak dari budaya kerja kekeluargaan. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian [5] yang menemukan bahwa UMKM pada umumnya memiliki keunggulan pada aspek fleksibilitas dan kedekatan hubungan kerja yang dapat mendorong keterikatan karyawan secara emosional.

Namun demikian, kekuatan tersebut tidak didukung oleh sistem manajemen yang memadai. Ketidakhadiran *job description* yang jelas, tidak adanya sistem evaluasi kinerja formal, serta absennya program pelatihan terstruktur merupakan kelemahan yang mencerminkan kondisi umum pengelolaan SDM di UMKM. Hal ini sejalan dengan pendapat [2] bahwa manajemen SDM yang efektif mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang terstruktur untuk memastikan tenaga kerja dapat mendukung tujuan organisasi secara optimal.

Kondisi serupa juga ditemukan dalam penelitian [6] yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada UMKM sangat bergantung pada kualitas perencanaan SDM dan ada tidaknya program pelatihan yang sistematis. Ketika UMKM hanya mengandalkan transfer pengetahuan informal dari senior ke junior, terdapat risiko bahwa kesenjangan kompetensi tidak pernah benar-benar teridentifikasi dan diperbaiki secara terencana.

Ketidaktepatan sistem kompensasi, khususnya mekanisme bonus, juga menjadi perhatian penting. [7] menjelaskan bahwa kompensasi bukan hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Ketika sistem kompensasi tidak memiliki aturan yang transparan, karyawan cenderung merasa tidak yakin terhadap kelayakan imbalan yang mereka terima, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada motivasi dan kualitas kerja [8]

Peluang dan Ancaman Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Peluang terbesar yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah ketersediaan program pelatihan bersubsidi dari instansi pemerintah serta kemajuan teknologi yang membuka akses luas terhadap sumber daya pembelajaran daring. Penelitian [9] menunjukkan bahwa strategi pengembangan UMKM yang memanfaatkan dukungan

pemerintah dan teknologi terbukti dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sekaligus memperluas jangkauan pasar.

Peluang dari teknologi digital tidak hanya relevan untuk pengembangan keterampilan, tetapi juga untuk pengelolaan operasional yang lebih efisien. Penggunaan mesin jahit otomatis yang telah dilakukan oleh Berkah FD Gorden merupakan langkah yang tepat dan sesuai dengan tren modernisasi produksi pada UMKM. Kondisi ini mendukung argumen bahwa investasi teknologi pada UMKM dapat secara langsung meningkatkan kapasitas dan produktivitas tenaga kerja tanpa harus menambah jumlah karyawan secara signifikan.

Dari sisi ancaman, persaingan dengan produk impor berbiaya rendah merupakan tantangan struktural yang tidak mudah diatasi dalam jangka pendek. [10] dalam penelitiannya menemukan bahwa keterbatasan SDM dan tekanan persaingan pasar merupakan dua hambatan utama yang saling memperkuat pada UMKM. Ketika karyawan harus menghadapi tekanan produksi yang tinggi tanpa dukungan sistem kerja yang baik, kualitas dan konsistensi output sangat mungkin terganggu.

Ancaman turnover karyawan terlatih yang ditemukan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian [11] yang menemukan bahwa rendahnya motivasi dan ketidakjelasan jenjang karier menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Dalam konteks Berkah FD Gorden, kehilangan satu karyawan inti dapat mengganggu keseluruhan alur produksi secara signifikan karena sistem backup keterampilan yang belum tersedia.

Strategi Pengelolaan SDM yang Efektif Berdasarkan SWOT

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa UMKM Berkah FD Gorden memiliki dasar yang cukup kuat untuk melakukan perbaikan sistemik dalam pengelolaan SDM. Temuan ini mendukung pandangan [9] bahwa analisis SWOT bukan sekadar alat identifikasi, melainkan landasan untuk merumuskan strategi yang kontekstual dan aplikatif sesuai kondisi riil organisasi.

Strategi prioritas yang paling mendesak untuk diterapkan adalah penyusunan SOP produksi yang tertulis dan pembentukan sistem penilaian kinerja yang formal. Menurut [10] perencanaan SDM yang baik dimulai dari kejelasan struktur tugas dan sistem evaluasi yang mampu memberikan arah pengembangan bagi setiap individu dalam organisasi. Tanpa dua komponen ini, upaya peningkatan kinerja karyawan akan sulit untuk terukur dan berkelanjutan.

Selain itu, investasi dalam pelatihan karyawan perlu segera diprioritaskan Candra [12] menyatakan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan yang terencana merupakan fondasi utama untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi perubahan pasar. Dalam kasus Berkah FD Gorden, program pelatihan yang tersedia dari pemerintah merupakan solusi yang tidak membutuhkan biaya besar namun berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Dari perspektif strategi SDM berbasis SWOT, penelitian ini memperkuat argumen bahwa pendekatan analisis SWOT pada UMKM tidak hanya efektif untuk pemetaan kondisi, tetapi juga mampu menghasilkan rekomendasi strategi yang spesifik dan terukur. [11] menyatakan bahwa strategi berbasis SWOT yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan daya saing UMKM secara bertahap. Sementara itu, [13] menegaskan bahwa UMKM yang berhasil mengatasi kelemahan SDM melalui strategi yang tepat mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kelangsungan usaha dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang cukup lengkap bahwa pengelolaan SDM di UMKM Berkah FD Gorden membutuhkan transformasi dari pendekatan informal menuju sistem yang lebih terstruktur. Perbaikan pada aspek sistem kerja, kompensasi, evaluasi kinerja, dan pelatihan bukan hanya akan meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga akan memperkuat kapasitas organisasi secara keseluruhan untuk menghadapi tekanan persaingan dan memanfaatkan peluang yang tersedia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, analisis SWOT menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada UMKM Berkah FD Gorden di Kediri telah berjalan cukup baik dengan didukung penelitian [14] hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan pengalaman kerja karyawan. Faktor kekuatan berupa budaya kerja kekeluargaan, pelayanan yang baik, dan pengalaman karyawan, sedangkan kelemahan meliputi kurangnya pelatihan, keterbatasan tenaga kerja, dan pembagian tugas yang belum optimal. Peluang yang dimiliki berasal dari meningkatnya permintaan pasar dan pemanfaatan media digital, sementara ancaman utama berupa persaingan usaha dan kenaikan harga bahan baku. Hasil penelitian [15] menegaskan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berdasarkan analisis SWOT dapat meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, UMKM perlu memperkuat pengelolaan SDM melalui pelatihan, penyusunan job

description dan SOP yang jelas, evaluasi kinerja berkala, serta pemanfaatan peluang pengembangan kompetensi guna mendukung keberlanjutan dan daya saing usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wahyuningtyas. Analisis Swot Sebagai Strategi Pemasaran Digital Cv Jodo Dalam Meningkatkan Penjualan Beras Mentari Di Era Media Sosial 2025;4:995–1003.
- [2] Jamaludin. Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten 2021;2:148–55.
- [3] Putri, Leoni Frissillia NS. Manajemen Strategi dengan Pendekatan Analisis SWOT untuk Meningkatkan Daya Saing di Pasar Bunga Lokal. J Akunt Aisyah 2024;5.
- [4] Abdussamad Z. Metode Penelitian Kualitatif. 2022.
- [5] Muhammad Fahri. Penggunaan Analisis SWOT Dalam Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia PT. XYZ Muhammad Fahri Zulhami 1 , Risma Fitriani 2 Universitas Singaperbangsa Karawang 2024;10:454–67.
- [6] Muchson. Kilisuci International Conference on Economic & Business Vol . 3 Year 2025 The Influence of Work Environment , Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT . Mahatma Agro Kilisuci International Conference on Economic & Business Vol . 3 Year. Kilisuci Int Conf Econ Bus 2025;3:1605–17.
- [7] Ahmadi. Manajemen Strategi dalam Evaluasi SWOT Untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM): Literatur Review Mirzam 2023:1–11.
- [8] Muchson. Analyzing Information System Quality and Financial Information Quality: An Evidence of Local Government Organizations in Indonesia. Qubahan Acad J 2023;3:262–76. <https://doi.org/10.58429/qaj.v3n4a179>.
- [9] Caswito. Strategi Pengembangan Bisnis UMKM Industri Makanan Tahu di Kota Bekasi Dengan Metode Analisis SWOT dan Business Model Canvas 2024;13:13–21. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13455>.
- [10] Febri. Analisis swot manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas guru 2023;1.
- [11] Rayhana. Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Karyawan PT. Ragam Tangguh Fortindo 2025;2:298–309.
- [12] Candra. Analisis swot dalam pengembangan kinerja pada karyawan cv. asanka wijaya 2024.
- [13] Leksono, Poniran Yudho. Access to Credit, Human Resource Development, Market Orientation, and Regulatory Compliance: Determinants of MSME Sustainability in Indonesia. West Sci Soc Humanit Stud 2024;2:190–9. <https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i01.606>.
- [14] Leksono, Poniran Yudho. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UMKM Angkringan Iki Tulungagung n.d.
- [15] Anugrah AR, Efiani E, Fikri Adfit M, Rajendra MR, Aulia RC, Lazumi SI. Strategi Pengembangan Umkm Steak Pakboy Melalui Pendekatan Analisis Swot Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing. Indones J Econ Strateg Manag 2024;2:1897–903.