Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di *Federal International Finance Group* Ende

Oleh

1) Octaviani Sherlina Yosefina Madja

e-mail: madja_ella@yahoo.com

2) Lambertus Langga

e-mail: lambertuslangga609@gmail.com

3) Maria Helena C. Dua Mea

e-mail: helenaduamea@gmail.com

Abstract

This stiudy aims to determine to human resources development strategy at PT. Federal International Finance Group Ende. By analyzing the strengths, weakness, opportunities and threats that the company has. The type of research used is descriptivw qualitative, data analysis technique used are SWOT matrix, SWOT analysis, Internal Factor Analysis Strategy, and External Factor Analysis Strategy. The population studied was PT. Federal International Finance Group Ende with a total of 20 employees, and the number of respondents taken as many as 10 people. From the calculation of the EFAS table the opportunity is greater than the threat so that the point is in the I quardant. The results show that the human resource development strategy at Federal International Finance Group sharing can help employee. Also, a good management system can support human resources who are still fresh to be educated so that they can have the ability to be more competent.

***Keywords**: SWOT Analysis and Human Resources Development, FIF Group*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sementara itu, sarana dan prasarana, sistem, fasilitas dan aset merukan faktor pendukung di dalam perusahaan itu.. Oleh karena itu, sumber daya manusia dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi penting dalam perusahaan atau organisasi (Basuki et al., 2018). Pengembangan sumber daya yang manusia merupakan upaya yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan dan terus menerus untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian bekerja dapat melalui program pelatihan, pendidikan, serta pengembangan. Dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia akan menjadi efektif apabila terlebih dahulu perusahaan mampu mengumpulkan dan menganalisis keadaan, kondisi serta kebutuhan sumber daya manusia saat ini dan dimasa yang akan mendatang, sehingga program pengembangan sumber daya manusia yang dibuat akan benar-benar mengantar menuju kesuksesan dalam sebuah perusahaan (Rahayu et al., 2018).

Salah satu perusahaan saat ini yang sedang berkembang dan membutuhkan strategi pengembangan sumber daya manusianya adalah PT. Federal International Finance (FIF) yang berpusat di Jakarta Selatan dan memiliki kantor cabang di seluruh Indonesia, yang salah satunya berada di Kota Ende. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pembiayaan dengan komitmen untuk menciptakan bisnis yang berkelanjutan. Perusahaan ini juga bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek Fifastra, Spektra, Amitra, dan Danastra. Perusahaan Federal International Finance masih memiliki kelemahan – kelemahan sebagai berikut: promosi yang kurang optimal, buday, SDM sebagian besar masih berstatus kontrak, serta karyawan yang sulit bekerja sama. Dari kelemahan diatas maka demi mencapai tujuan perusahaan, maka PT Federal International Finance (FIF) sangat membutuhkan dukungan baik dari lingkungan internal maupun eksternal agar tujuan perusahaan tersebut dapat terwujud.

Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*) merupakan salah satu alat abntu yang digunakan untuk mengembangkan strategi yang berlandaskan pada situasi disekeliling perusahaan yang mempengaruhi kinerja perusahaan (Rahayu et al., 2018) Secara garis besar terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi analisis SWOT, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini diambil dari kondisi dan situasi yang dihadapi oleh sebuah perusahaan atau sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai objeknya. Landasan landasan tersebut akan dicari langkah langkah yang strategi guna menanggulangi keadaan yang dapat mempengaruhi bagi kemunduran dan kemajuan sebuah perusahaan. Program pengembangan sumber daya manusia yang terlebih dahulu di analisa dengan analisis ini diharapkan mampu menjawab tantangan dan tuntutan perusahaan terhadap sumber daya yang dimilki.

Seiring dengan perkembangan zaman di Indonesia semakin maraknya bisnis – bisnis yang bergerak dibidang jasa yang menyerupai dengan *Federal International Finance*. *Federal International Finance* cabang Ende harus memiliki strategic yang khusus untuk mempertahankan bisnisnya dan sumber daya manusia adalah faktor terpenting di dalam sebuah perusahaan. Maka penulis ingin mengangkat masalah ini menggunakan analisis SWOT, dikarenakan analisis SWOT ini terdapat empat unsur menjadi penentuan pengamnbilan keputusan yang strategi. Analisis SWOT terdri dari S adalah *strength* (kekuatan), W adalah *weakness* (kelemahan), O adalah *opportunities* (peluang), dan T adalah *threat* (ancaman).

Rumusan masalah dalam penelitiaan ini, yaitu bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Federal International Finance Group Ende? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia di Federal International Financ Group Ende.

2. Kajian Pustaka

Konsep Sumber Daya Manusia

T. Hani Handoko dalam (Purnaya, 2016) mendeskripsikan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar mampu tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Rivai dalam (Farchan, 2016, p. 45) menyatakan baha manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Ada 7 tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2019, p. 6) yaitu:

1) Memberi pertimbangn manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia
2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia
3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi
4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dan hubngan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7) Bertindak sebagai pemelihara standar operasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

1) Peningkatan efisiensi
2) Peningkatan efektivitas
3) Peningkatan produktivitas
4) Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5) Rendahnhya tingkat absensi
6) Tingginya kepuasan pelayanan
7) Rendahnya komplain dari pelanggan

8) Meningkatnya bisnis perusahaan Konsep Analisis SWOT

Pengertian Analisis SWOT

Fredy Rangkuti dalam (Rahayu et al., 2018) mendeskripsikan bahwa analisis SWOT adalah identifikasi berbagai secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis data didasarkan pada logika yang mampu memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersama dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*). Pearce dan Robinson dalam (Amalia, 2016, p. 289) mengatakan bahwa analisis SWOT merupakan bagan dari strategi manajemen yang bertujuan mencapai visi dan misi perusahaan.

Fungsi Analisis SWOT

Fungsi analisis SWOT adalah menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan yang dilakukan melalui telaah terhadap kondisi internal di sebuah perusahaan serta tentang peluang dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan yang dilakukan melalui telaah terhadap kondisi eksternal perusahaan.

Tujuan Analisis SWOT

Untuk mengetahui kelemhan perusahaan dan menciptakan kelemahan itu menjadi sebuah kekuatan, serta mencoba menghilangkan ancaman untuk menjadikan sebuah peluang, maka perlu adanya identifikasi terhadap peluang dan ancaman yang dihadapi, serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan melalui penelaahan terhadap lingkungan usaha dan potensi sumber daya perusahaan dalam menetapkan sasaran dan meurumuskan strategi organisasi yang realistis dalam mewujudkan visi dan misnya. Dengan itu, maka tujuan dari analisis SWOT adalah untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dimiliki atau yang dihadapi oleh perusahaan.

Manfaat Analisis SWOT

Analisis SWOT bermanfaat ketika secara jelas ditentukan dalam bisnis apa sebuah perusahaan beroperasi dan arah mana perusahaan akan menuju ke masa depan serta ukuran apa saja yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan manajemen perusahaan dalam menjalankan misi perusahaan dan mewujudkan visi perusahaan. Hasil analisis akan memetakan posisi perusahaan terhadap lingkungannya dan menyediakan pilihan strategi umum yang sesuai serta dijadikan dasar dalam menetapkan sasaran – sasaran perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan daripada stakeholder.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini berkaitan dengan objek penelitian yaitu pada PT. Federal International Finance Group Ende. Penelitian ini dilakukan di PT Federal International Finance Group cabang

Kota Ende. Menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan 25 perwakilan dari populasi penelitian, dengan adanya sampel, maka waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan oleh peneliti menjadi lebih efisien. Jumlah informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 responden. Metode pengumpulan data yang digunalan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT dan matrix SWOT.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Strength / Kekuatan

a. Memiliki kemampuan berkomunikasi, sehingga dapat membangun hubungan kerjasama yang baik.

b. Kualitas pelayanan yang sangat baik, maksudnya pelayanan yang memuaskan dan sesuai dengan pelayanan yang diharapkan oleh konsumen.

c. Sistem manajemen yang baik, dengan adanya sistem manajemen yang baik akan memajukan perusahaan, meningkatkan daya saing serta memperluas kerjasama.

d. Pengetahuan sharing yang kuat, untuk memberikan kesempatan kepada suatu kelompok atau anggota untuk memberikan atau berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada anggota lain

2. *Weakness* / Kelemahan

a. Promosi yang kurang optimal

b. Budaya karyawan

c. SDM sebagian besar masih berstatus kontrak

d. Karyawan yang sulit bekerjasama.

3. *Opportunities* / Peluang

a. Karyawan yang berkompoten, maksudnya karyawan yang memiliki keunggulan dalam persaingan bisnis.

b. Skill yang baik dapat naik jabatan. Skill yang baik, dapat dijadikan penilian tersendiri untuk karyawan agar dapat naik jabatan dalam sebuah perusahaan.

c. Sarana komunikasi yang semakin canggih. Dengan adanya komunikasi yang semakin canggih diharapkan agar dapat meningkatkan komunikasi antara atasan bawahan, serta bawahan dan bawahan.

d. SDM baru yang masih fresh.

4. Threats / Ancaman

a. Semakin banyaknya pesaing-pesaing baru.

b. Meningkatnya kebutuhan karyawan.

c. Tuntutan upah, bonus/insentif (naik).

d. Melemahnya daya beli konsumen

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Identifikasi Faktor-Faktor Strategi Pengembangan SDM pada PT. Federal International Finance Group Ende

Analisis Faktor Internal

A. Kekuatan

Kekuatan yang dimiliki oleh PT. Federal International Finance Group Ende, yaitu:

1. Memiliki kemampuan berkomunikasi
2. Kualitas pelayanan sangat baik
3. Sistem manajemen yang baik
4. Pengetahuan Sharing yang kuat

B. Kelemahan

Kelemahan yang ada di PT. Federal International Group Ende, yaitu:

1. Promosi yang kurang optimal.
2. Budaya Karyawan
3. SDM sebagian besar masih berstatus kontrak
4. Karyawan yang sulit bekerja sama

Analisis Faktor Eksternal

A. Peluang

Peluang yang dimiliki di PT. Federal International Group Ende yaitu:

1. Karyawan yang berkompeten
2. Skill yang baik dapat naik jabatan

3. Sarana komunikasi yang semakin canggih
4. SDM yang masih Fresh

B. Ancaman

Ancaman pada PT. Federal International Group Ende, yaitu:

1. Semakin banyaknya pesaing-pesaing baru
2. Meningkatnya kebutuhan karyawan
3. Tuntutan upah, bonus/insentif (naik)
4. Melemahnya daya beli konsumen

Pembobotan Faktor Strategi Internal (IFAS) dan Faktor Strategi Eksternal (EFAS)

Setelah ditentukan kekuatan dan kelemahan pada faktor internal serta peluang dan ancaman pada faktor eksternal, selanjutnya dilakukan pembobotan IFASEFAS yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Faktor Strategi Internal (IFAS)

Faktor Strategis Internai FIF Group Ende				
Strength		**Rating**	**Bobot**	**Skor**
1	Memiliki kemampuan berkomunikasi	4,1	0,16142	0,66181
2	Kualitas pelayanan sangat baik	3,7	0,14567	0,53898
3	Sistem manajemen yang baik	3.8	0,14961	0,5685
4	Pengetahuan *sharing* yang kuat	3.8	0,14961	0,5685
Sub Total Kekuatan Internal FIF Group Ende				**2,3378**
Weakness		**Rating**	**Bobot**	**Skor**
5	Promosi yang kurang optimal	2.9	0,11417	0,3311
6	Budaya karyawan	3,2	0.12598	0.40315
7	SDM sebagian besar masih berstatus kontrak	1.9	0,0748	0,14213
8	Karyawan yang sulit bekerja sama	2	0,0748	0,15748
Sub Total Kekuatan Internal FIF Group Ende				**2,3378**
TOTAL				**3.37165**

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel matrik IFAS diatas, terlihat bahwa bobot dari rating faktor strategi internal Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Federal International Finance Group Ende dimana pembobotan dilakukan denagn tujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang berpengaruh atau berdampak terhadap faktor strategi itu sendiri. Pembobotan faktor-faktor strategi dalam tabel tersebut diperoleh dari jumlah skor kekuatan sebesar 2.3378 dan jumlah skor kelemahan sebesar 1.03386 sehingga didapatkan total keseluruhan dari faktor faktor internal adalah sebesar 3.37165. Tujuan dari rating ini adalah memberikan skala mulai dari 4 sampai 1

berdasarkan faktor tersebut terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Federal International Finance Group Ende. Nilai total keseluruhan menunjukan bahwa bagaimana reaksi 45 pengembangan sumber daya manusia PT. Federal International Finance Group Ende ini terhadap faktor strategi internalnya.

Tabel 4.2
Faktor Strategi Eksternal (EFAS)

Faktor Strategis Internai FIF Group Ende				
Opportunity		**Rating**	**Bobot**	**Skor**
1	Karyawan yang berkompeten	4,2	0,12651	0,53133
2	Skill yang baik dapat naik jabatan	4.3	0,12952	0,55693
3	Sarana komunikasi yang semakin canggih	4.3	0,12952	0,55693
4	SDM baru yang masih fresh	4.6	0.13855	0.63735
Sub Total Peluang Internal FIF Group Ende				**2,28253**
Threats		**Rating**	**Bobot**	**Skor**
5	Semakin banyaknya pesaing – pesaing baru	4.2	0.12651	0.53133
6	Meningkatnya kebutuhan karyawan	3,8	0.11446	0.43494
7	Tuntutan upah, bonus/insentif (naik)	3.8	0.11446	0.43494
8	Melemahnya daya beli konsumen	4	0.12048	0.48193
Sub Total Kelemahan Internal FIF Group Ende				**1.88313**
TOTAL				**4.16566**

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukan bahwa bobot dari rating faktor strategi eksternal Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Federal International Finance Group Ende dimana pembobotan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang berpengaruh atau berdampak terhadap faktor strategi itu sendiri. Pembobotan faktor-faktor strategi dalam tabel tersebut diperoleh dari jumlah skor peluang sebesar 2.28253 dan jumlah skor ancaman sebesar 1.88313 sehingga didapatkan total keseluruhan dari faktor eksternal adalah 4.16566. tujuan dari rating ini adalah memberikan skala mulai dari 4 sampai 1 berdasarkan faktor tersebut terhadap strategi pengembangan 46 sumber daya manusia di PT. Federal International Finance Group Ende. Nilai total keseluruhan menunjukkan bahwa bagaimana reaksi pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Federal International Finance Group Ende terhadap faktor eksternalnya.

Rekapitulasi hasil perhitungan SWOT

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui analisis SWOT, maka didapatkan nilai akhir dari faktor-faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor eksternal yaitu peluang dan ancaman, seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah dengan perolehan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Perhitungan SWOT

No	**Uraian**	**Nilai**
1.	Faktor Internal	
	Kekuatan	2.33
	Kelemahan	1.03
2.	Faktor Eksternal	

No	Uraian	Nilai
	Peluang Ancaman	2.28 1.88

Sumber: Data diolah, 2019

Diagram Analisis SWOT

Berdasarkan hasil dari matriks SWOT diatas, secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Pembobotan dari hasil kuesioner SWOT

IFAS / EFAS	S= 2.33	W= 1.03
O= 2.28	SO= 4.61	WO= 3.31
T= 1.88	ST= 4.21	WT= 2.91

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka disusun prioritas strategi berdasarkan kombinasi strategi yang memiliki nilai paling tinggi sampai paling rendah, sebagaimana yang terdapat pada tabel di bawah berikut :

Tabel 4.5
Urutan alternatif strategi SWOT

PRIORITAS	STRATEGI	BOBOT NILAI
1	*Weaknesses – Opportunities (WO)*	3.31
2	*Strength – Opportunities (SO)*	4.61
3	*Weaknesses – Threats (WT)*	2.91
4	*Strength – Threats (ST)*	4.21

Sumber: Data diolah, 2019

Matriks SWOT

Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, perancanaan strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman). Setelah menentukan faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan, dan faktor eskternal yaitu peluang dan ancaman, kemudian menentukan strategi-strategi untuk pengembangan sumber daya manusia di PT. Federal International Finance Group Ende yang dianalisis menggunakan matrik SWOT:

Tabel 4.6
Matrik SWOT

IFAS / EFAS	*Strength (S)*	*Weaknesses (W)*
	1. Memiliki kemampuan berkomunikasi 2. Kualitas pelayanan sangat baik 3. Sistem manajemen yang baik *4.* Pengetahuan *sharing* yang kuat	1. Promosi yang kurang optimal 2. Budaya karyawan 3. SDM sebagian besar masih berstatus kontrak 4. Karyawan yang sulit bekerja sama
Opportunities (O) 1. Karyawan yang berkompeten 2. Skill yang baik dapat naik jabatan 3. Sarana komunikasi yang semakin canggih *4.* SDM baru yang masih *fresh*	Strategi (SO) 1. Pengetahuan sharing dapat membantu karyawan menambah ilmu dan kemampuan serta mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan yang mereka pelajari dari sharing yang mereka lakukan 2. Dengan adanya sistem manajemen yang baik dapat menunjang sumber daya manusia yang masih *fresh* untuk di didik sehingga dapat memiliki kemampuan lebih berkompeten.	Strategi (WO) 1. Karyawan yang sulit bekerja sama dapat digantikan dengan karyawan yang lebih berkompeten yang bisa bekerja sama dalam perusahaan 2. Melakukan promosi yang lebih gencar dengan menggunakan media-media sosial yang semakin canggih.
Threats (T) 5. Semakin banyaknya pesaing-pesaing baru 6. Meningkatnya kebutuhan karyawan 7. Tuntutan upah, bonus/insentif (naik) 8. Melemahnya daya beli konsumen	Strategi (ST) 1. Mengembangkan daya saing dengan memberikan pelayanan yang terbaik. 2. Mempunyai inovasi produk sehingga memiliki karakter	Strategi (WT) 1. Dengan promosi yang kurang optimal dapat mempengaruhi daya beli konsumen. Maka dari itu strategi yang tepat yaitu dengan melakukan promosi melalui media online,

	yang berbeda dengan para pesaing.	serta melalui brosur agar konsumen dapat lebih mengetahui produk-produk yang di tawarkan oleh *Federal International Finance Group* Ende. 2. Karyawan yang sulit bekerja sama dapat membuat para pesaing-pesaing semakin lebih maju. Strategi yang ingin digunakan mengajaknya untuk bekerjasama dan membuat solusi yang tepat untuk menghadapi para pesaing.

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kombinasi kedua faktor tersebut ditunjukan dalam diagram hasil analisis SWOT sebagai berikut :

1. Strategi SO (*Strength-Opportunity*) Mendukung Strategi Agresif Strategi yang dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang ditempuh PT. Federal Interational Finance Group Ende, yaitu :
   a. Pengetahuan sharing dapat membantu karyawan menambah ilmu dan kemampuan serta mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan yang mereka pelajari dari sharing yang mereka lakukan. Pengetahuan sharing ini merupakan suatu metode atau salah satu langkah dalam siklus manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagai pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya.
   b. Dengan adanya pengetahuan sharing diharapkan agar karyawan dapat menambah wawasan mengenai tugas yang mereka kerjakan. Dengan adanya sistem manajemen yang baik dapat menunjang sumber daya manusia yang masih fresh untuk di didik sehingga dapat memiliki kemampuan lebih berkompeten. Sistem manajemen yang baik tentu akan memajukan sebuah perusahaan. meningkatkan daya saing, memperluas kerjasama, serta meningkatkan kepuasan klien atau pelanggan.
2. Strategi ST (*Strength-Threats*) Mendukung Stretegi Diversifikasi Dalam srategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman. Strategi ST yang ditempuh oleh PT. Federal Interational Finance Group Ende,yaitu :
   a. Mengembangkan daya saing dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan sangat penting bagi sebuah perusahaan. dengan pelayanan yang terbaik maka pelanggan

akan betah, merasa diperhatikan sehingga dapat membeli produk atau jasa yang ditawarkan dan dijual perusahaan. dengan banyaknya pelanggan yang membeli produk atau jasa perusahaan maka akan mendatangkan keuntingan yang maksimal.

b. Mempunyai inovasi sehingga memiliki karakter yang berbeda dengan para pesaing. Inovasi dalam bisnis adalah warna dalam bisnis sebuah perusahaan. tanpa melakukan inovasi, bisnis akan terasa kurang menarik dan kurang diminati. Dengan adanya inovasi bisnis diharapkan dapat menaikan omzet penjualan bagi sebuah perusahaan.

3. Strategi WO (Weaknesses-Opportunity) Mendukung Strategi Turn-Around Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada. Strategi WO yang ditempuh oleh PT. Federal International Finance Group Ende,yaitu :

a. Karyawan yang sulit bekerja sama dapat digantikan dengan karyawan yang lebih berkompeten yang bisa bekerja sama dalam perusahaan Karyawan yang berkompeten adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan biasa. Dengan adanya karyawan yang berkompoten dalam sebuah perusahaan, diharapkan dapat membantu karyawan lain yang sulit bekerja sama.

b. Melakukan promosi yang lebih gencar dengan menggunakan media-media sosial yang semakin canggih.

4. Strategi WT (*Weaknesses-Threats*) Mendukung Strategi Defensif Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Strategi WT yang ditempuh oleh PT. Fedreal International Finance Group Ende yaitu:

a. Dengan promosi yang kurang optimal dapat mempengaruhi daya beli konsumen. Maka dari itu strategi yang tepat yaitu dengan melakukan promosi melalui media online, serta melalui brosur agar konsumen dapat lebih mengetahui produk- produk yang di tawarkan oleh Federal International Finance Group Ende.

b. Karyawan yang sulit bekerja sama dapat membuat para pesaing-pesaing semakin lebih maju. Strategi yang ingin digunakan mengajaknya untuk bekerjasama dan membuat solusi yang tepat untuk menghadapi para pesaing.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan suatu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Federal International Finance Ende. Berdasarkan tujuan penelitian yang digali yaitu untuk menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Federal International Finance Ende, maka sesuai dengan hasil pengolahan pada diagram analisis SWOT adalah strategi SO (Strength-opportunities). Strategi ini digunakan untuk memanfaatkan kekuatan perusahaan guna menangkap peluang perusahaan yang ada. Oleh karena itu hal yang perlu dilakukan adalah :

1. Pengetahuan sharing dapat membantu karyawan menambah ilmu dan kemampuan serta mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan yang mereka pelajari dari sharing yang mereka lakukan
2. Dengan adanya sistem manajemen yang baik dapat menunjang sumber daya manusia yang masih fresh untuk dididik sehingga dapat memiliki kemampuan lebih berkompeten.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Walaupun PT. Federal International Finance Ende berada pada titik aman kuadran I, perusahaan memiliki kekuatan yang cukup untuk memanfaatkan peluang yang ada, namun perusahaan juga perlu memperhatikan segala kemungkinan yang dapat muncul secara tiba-tiba oleh pesaing.
2. Persaingan yang sangat tinggi menuntut PT. Federal International Finance Ende untuk selalu berinovasi dan mempunyai karakter tersendiri dibandingkan perusahaan kompetitor lainnya.
3. Harus melakukan pengembangan karyawan secara berkala seperti melakukam pelatihan-pelatihan, agar perusahaan mampu bersaing dengan pesaing-pesaing lain.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, A. (2016). Perencanaan strategi pemasaran dengan pendekatan bauran pemasaran dan SWOT pada perusahaan popsy tubby. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *1*(3), 297–306.

Andiani A N Made, Bagia I Wayan, Susila J A P Gede. 2016. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada PT Alam Batu Beach Bungalow Resort Bali. Jurusan Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.

Andriyanto Irsad. 2017. Analisis SWOT Dalam Pengembangan Bisnis Pada Sentra Jenang di Desa Wisata Kaliputu Kudus. Vol. 5. No 2.

Aruperes Dinny, Tewal Bernhard, Jorie Rotinsulu. 2018. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk Bitung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi.

Basuki, R., Fathoni, A., & magdalena Minarsih, M. (2018). Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia di Honda Semarang Center Berdasarkan Analisis SWOT. *Journal of Management*, *4*(4).

Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, *3*(1), 42–62.

Findarti Ramadhiya Febrisma. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Vol, 4, No 4.

Istiqomah. 2016. "Strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Desa dengan menggunakan analisis SWOT (Studi kasus di Desa Pinggan, Kecamatan Bulu, Kabupaten Rembang)". Universitas Negeri Malang.

Krisdianto Bayu, Nurhajati. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Malang : Universitas Islam Malang. Vol. 2, No 2.

Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV. Andi Offset (ed.).