



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3129-3137

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Strategi Pengembangan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT. Adeaolivia Recruitment Career Group

Denny Cahya Jaya Putra¹, Tri Wahjoedi², Dodit Cahyo Nugroho³, Safa'at⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, STIE Mahardhika

dennycahya09@gmail.com¹, tri.wahjoedi@stiemahardhika.com², doditcah310@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan rencana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mampu meningkatkan performa perusahaan di PT Adeaolivia Recruitment Career Group. Perusahaan menghadapi beberapa tantangan signifikan, seperti disiplin kerja karyawan yang rendah, kurangnya pelatihan keterampilan interpersonal (soft skills), serta ketergantungan pada satu mitra kerja sama yang dapat menimbulkan risiko bagi keberlangsungan operasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara. Analisis dilakukan menggunakan metode SWOT, yang dikembangkan dengan Matriks Evaluasi Faktor Internal (IFE) dan Evaluasi Faktor Eksternal (EFE) untuk mengenali faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengelolaan SDM perusahaan. Serta dengan metode Kuadran SWOT untuk membentuk koordinat strategi yang paling cocok untuk diterapkan oleh PT. Adeaolivia Recruitment Career Group. Hasil penelitian mengungkap bahwa perusahaan memiliki keunggulan berupa keberadaan calon tenaga kerja yang beragam dalam latar belakang dan keterampilan, serta adanya pelatihan awal sebelum penempatan kerja. Di sisi luar, ada peluang yang bisa dimanfaatkan, termasuk kolaborasi dengan lembaga pelatihan dan peningkatan citra perusahaan melalui penguatan standar operasional prosedur (SOP). Berdasarkan penilaian Matriks SWOT, strategi yang direkomendasikan sebagai prioritas adalah Strength–Opportunity (SO) karena memberikan nilai tertinggi. Strategi ini menekankan pada pemaksimalan kekuatan internal untuk mengambil keuntungan dari peluang eksternal dengan cara meningkatkan kompetensi SDM, mengembangkan program pelatihan berkelanjutan, serta memperluas jaringan kemitraan. Penerapan strategi ini diharapkan dapat memperbaiki performa tenaga kerja sekaligus memperkuat posisi kompetitif perusahaan dalam jangka panjang.

Kata kunci: Manajemen SDM, Kinerja Perusahaan, Strategi Pengembangan, Analisis SWOT, Matriks IFE, EFE, Kuadran SWOT

1. Pendahuluan

Perkembangan sektor bisnis di zaman global dan digital saat ini menjadi semakin sengit. Perusahaan diharuskan memiliki keunggulan dalam bersaing agar bisa bertahan dalam iklim bisnis yang terus berubah. Kompetisi yang semakin meningkat memaksa setiap perusahaan untuk lebih memperhatikan pengelolaan semua sumber daya yang mereka punya. Salah satu elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan penggerak utama dalam aktivitas organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, visi, misi, dan strategi perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Bahkan, banyak penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besar kecilnya modal, melainkan lebih kepada bagaimana perusahaan mampu mengelola dan mengembangkan SDM yang dimiliki. Dengan kata lain, manusia adalah faktor sentral dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif.

Dalam PT. Adeaolivia Recruitment Career pengelolaan SDM memiliki tantangan yang lebih kompleks dibandingkan perusahaan biasa. PT. Adeaolivia Recruitment Career Group yang bergerak dalam penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja untuk klien, karena, PT. Adeaolivia Recruitment Career Group dituntut untuk tidak hanya sekadar menyediakan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki kualitas, kompetensi, dan etos kerja yang sesuai dengan harapan klien. Di sisi lain, PT. Adeaolivia Recruitment Career

Strategi Pengembangan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT. Adeaolivia Recruitment Career Group

Group juga menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Banyaknya perusahaan sejenis menuntut adanya diferensiasi layanan agar tetap dipercaya oleh klien. Apabila perusahaan tidak mampu menjaga kualitas SDM, maka kepercayaan klien dapat menurun dan berdampak pada keberlangsungan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, strategi pengembangan manajemen SDM menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja sekaligus daya saing di PT. Adeaolivia Recruitment Career Group. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010:3) dapat didefinisikan sebagai penggunaan tenaga kerja dalam suatu entitas, yang dilaksanakan melalui beragam fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan pegawai, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi serta kesejahteraan, aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengelolaan hubungan industri. Manajemen SDM menurut Hasibuan (2009:10) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

PT. Adeaolivia menghadapi berbagai kendala terkait pengelolaan SDM yang berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan. Beberapa permasalahan yang paling menonjol antara lain adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, tingkat kedisiplinan yang tidak konsisten, tingginya tingkat turnover karyawan, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Strategi pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui berbagai cara, antara lain: program pelatihan dan pengembangan keterampilan, pembinaan karier, pemberian motivasi dan hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi yang efektif tidak hanya memperbaiki kemampuan teknis staf, tetapi juga membangun sikap kerja, kesetiaan, serta efisiensi. Dengan demikian, PT. Adeaolivia Recruitment Career Group dapat memenuhi ekspektasi klien dan mempertahankan posisi di tengah persaingan yang ketat. Menurut Rangkuti (1999) dan Ardana (2014) dalam bukunya yang berjudul analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis, yang pertama kali dikemukakan oleh Chandler (1962) mengemukakan bahwa strategi merupakan sasaran jangka panjang dari suatu perusahaan serta pengelolaan dan distribusi sumber daya yang krusial dalam mencapai sasaran tersebut. Manajemen strategis adalah pekerjaan yang dilakukan manajer (Aristana et al., 2022) untuk mengembangkan strategi organisasi. Menurut Hamel dan Pharalad dalam Tania (2018:10), Pengembangan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan tahapan untuk memperbaiki, meningkatkan potensi, kemampuan, keterampilan, dan perilaku pegawai (Riana et al., 2020). strategi adalah serangkaian tindakan yang terus menerus diperbarui dan dilaksanakan berdasarkan pandangan terkait harapan pelanggan di masa mendatang. Salah satu metode yang bisa dimanfaatkan untuk analisis adalah analisis SWOT yang bertujuan untuk membantu dalam mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang berhubungan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Dengan memahami elemen-elemen ini, perusahaan mampu menyusun strategi yang lebih efisien dan terarah. Melalui strategi pengembangan manajemen SDM yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis SWOT, diharapkan PT. Adeaolivia Recruitment Career Group dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi turnover, meningkatkan kepuasan klien, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas pentingnya strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian oleh Wright dan McMahan (2011) menunjukkan bahwa alokasi dana untuk pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia dapat memperbaiki kinerja organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperbanyak kepuasan pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Cooke dan Saini (2010) mengungkapkan adanya perbedaan yang jelas dalam penerapan taktik pengembangan sumber daya manusia antara negara yang sedang berkembang dan negara yang sudah maju. Elemen-elemen seperti perbedaan dalam budaya, tingkat teknologi, serta kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi cara strategi tersebut diterapkan dan efektivitasnya di berbagai situasi. Penelitian oleh Huselid (1995) juga menekankan pentingnya konteks setempat dalam menentukan keberhasilan strategi pengembangan sumber daya manusia, menunjukkan bahwa metode yang efektif di satu negara bisa jadi tidak berhasil di negara lain karena adanya perbedaan dalam struktur organisasi, kultur kerja, dan kondisi eksternal.

Meskipun demikian, mayoritas studi ini lebih banyak dilakukan dalam ranah organisasi produksi serta sektor swasta di negara-negara maju, sehingga belum memberikan pandangan yang menyeluruh mengenai implementasi strategi pengembangan SDM di sektor jasa di Indonesia. Meskipun banyak penelitian membahas pengembangan SDM, sebagian besar masih berfokus pada sektor manufaktur atau perusahaan besar dengan struktur yang stabil. Sedikit sekali penelitian yang mengkaji strategi pengembangan SDM dalam konteks perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, yang memiliki karakteristik dan tantangan berbeda. Penelitian mengenai strategi pengembangan manajemen SDM di PT Adeaolivia Recruitment Career Group memiliki urgensi tinggi. Dalam situasi pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif, kemampuan perusahaan untuk

mengelola dan mengembangkan SDM menjadi faktor kunci dalam mempertahankan daya saing. Tanpa strategi pengembangan SDM yang efektif, perusahaan akan terus menghadapi masalah yang sama: rendahnya kualitas tenaga kerja, kedisiplinan yang lemah, dan tingginya tingkat turnover.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan strategi pengembangan manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Adeaolivia Recruitment Career Group. Fokusnya mencakup identifikasi permasalahan inti dalam pengelolaan SDM, penentuan strategi pelatihan dan pengembangan yang tepat, peningkatan kedisiplinan kerja, serta upaya menekan tingkat turnover karyawan dan juga penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana perusahaan merumuskan strategi pengembangan SDM melalui analisis SWOT dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Berdasarkan Bilung (2016:119), penggunaan analisis SWOT memberikan kemampuan bagi perusahaan untuk mengenali elemen-elemen yang berdampak baik maupun buruk baik dari internal maupun eksternal. Fungsi utama dari SWOT ialah untuk mendukung penciptaan pemahaman menyeluruh mengenai semua elemen yang mungkin mempengaruhi perencanaan strategi dan proses pengambilan keputusan, serta sasaran yang bisa diterapkan di hampir semua bidang industri. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI PT. ADEAOLIVIA RECRUITMENT CAREER GROUP.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019: 15), penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk menyelidiki keadaan objek yang alami, di mana peneliti berfungsi sebagai alat utama, pengumpulan data dilakukan melalui teknik triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menyoroti makna ketimbang generalisasi. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mendalami fenomena seputar strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT Adeaolivia Recruitment Career Group dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini tidak hanya memusatkan perhatian pada hasil akhir dari strategi, tetapi juga mengeksplorasi proses, konteks, dan makna yang ada di balik pelaksanaannya. Dalam studi kualitatif, teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Metode yang digunakan adalah wawancara untuk mendapatkan informasi langsung dari informan yang dianggap menguasai fenomena yang diteliti. Proses wawancara berlangsung secara semi-terstruktur, di mana peneliti menyediakan panduan pertanyaan umum namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk mengungkapkan pandangan mereka secara luas dan mendalam. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap aktivitas di lingkungan kerja PT Adeaolivia Recruitment Career Group. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini merujuk pada model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994). Pemilihan metode ini dilakukan karena memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan analisis dengan cara yang berkesinambungan dan berulang-ulang, yang memungkinkan identifikasi pola, keterkaitan, serta makna yang lebih dalam dari data yang telah dikumpulkan. Di samping itu, metode ini sangat selaras dengan tujuan penelitian yang berorientasi pada strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara holistik tentang strategi pengembangan manajemen SDM di perusahaan tersebut, serta bagaimana strategi itu memengaruhi kinerja, disiplin, dan kualitas tenaga kerja. Analisis SWOT akan diterapkan untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam strategi pengembangan SDM, sehingga hasil penelitian dapat memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM dan praktik di lapangan.

3. Hasil Dan Diskusi

3.1 Matrik IFE (*Internal Factor Evaluation*)

Analisis lingkungan internal dilakukan dengan mengenali elemen-elemen internal suatu perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan. Menurut Dj. Rusmawati (2017:918) elemen awal dari SWOT ialah kekuatan (*Strengths*). Yang dimaksud dengan kekuatan (*Strengths*) adalah semua potensi yang ada dalam perusahaan yang dapat membantu proses pengembangan, seperti kualitas tenaga kerja, sarana dan prasarana perusahaan yang bermanfaat untuk SDM maupun untuk pelanggan, dan sebagainya. Selanjutnya adalah analisis kelemahan (*Weaknesses*), yang merujuk pada keadaan serta kondisi yang menjadi kelemahan suatu perusahaan saat ini. Setelah pengenalan tersebut, langkah selanjutnya adalah memberikan bobot dan nilai

pada setiap variabel yang ada. Berdasarkan hasil penilaian dan pembobotan yang dilakukan dengan menggunakan matriks IFE.

Tabel 1. Hasil Matrik IFE (Internal Factor Evaluation)

No	Kekuatan	Bobot	Rating	Skor
1	Perusahaan Memiliki Kandidat dengan Pengalaman dan Posisi yang beragam sehingga siap dipakai <ul style="list-style-type: none"> • Admin • Driver • Produksi • Cheker / Helper • ABK Kapal Asing • Cleaning Service 	0,30	3	0,9
2	Perusahaan biasanya melakukan pelatihan dasar untuk calon tenaga kerja <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Orientasi dasar dengan menggunakan metode Lecture • Pelatihan Teknis dasar Sesuai Posisi dengan menggunakan metode OJT (On-the-Job Training) 	0,20	2	0,4
No	Kelemahan	Bobot	Rating	Skor
1	Rendahnya kedisiplinan di kalangan tenaga kerja <ul style="list-style-type: none"> • tidak ada penghargaan bagi pekerja disiplin sehingga motivasi menurun • faktor lingkungan kerja 	0,20	2	0,4
2	Kurangnya Pelatihan <i>Soft Skill</i> dalam Perusahaan <ul style="list-style-type: none"> • Etika Kerja • <i>Attitude</i> 	0,10	3	0,3
3	Perusahaan terlalu bergantung pada 1 Perusahaan Rekanan <ul style="list-style-type: none"> • kurang aktif mencari klien baru 	0,15	3	0,45
4	Kurangnya Persediaan Calon Tenaga Kerja <ul style="list-style-type: none"> • Apabila terdapat permintaan tenaga kerja dari perusahaan rekanan untuk posisi tertentu, perusahaan tidak dapat menyediakan tenaga kerja. 	0,5	2	0,1
Jumlah		1,00		2,55

Dari hasil tabel 1 di atas, Matriks IFE yang diperoleh menunjukkan bahwa total skor untuk PT Adeaolivia Recruitment Career Group adalah 2,55. Angka ini mengindikasikan bahwa posisi internal dari PT. ARC Group berada dalam kategori cukup kuat, tetapi juga masih menghadapi beberapa kelemahan penting yang perlu diperbaiki.

3.2 Matrik EFE (Matriks Eksternal Factor Evaluation)

Analisis terhadap lingkungan internal dilakukan dengan mengevaluasi faktor-faktor di luar perusahaan untuk memahami kemungkinan dan risiko yang dihadapi. Menurut Dj. Rusmawati (2017:918) peluang (Opportunities) merujuk pada faktor-faktor positif dari lingkungan eksternal, yang dapat dengan mudah dipahami sebagai setiap kondisi di luar yang memberikan keuntungan bagi perusahaan atau unit bisnis. Sementara itu, Ancaman (Threats) dalam analisis SWOT mencakup hal-hal yang mungkin muncul di lapangan, seperti fluktuasi harga bahan baku, munculnya kompetitor baru di pasar, pertumbuhan pasar yang tidak cepat, pelanggan yang sensitif terhadap harga cenderung beralih ke pesaing yang menawarkan tarif lebih rendah, dan pesaing dengan kapasitas lebih besar serta jangkauan yang lebih luas. Setelah analisis dilakukan, tahap selanjutnya adalah memberikan bobot dan penilaian pada setiap variabel. Hasil dari pembobotan dan penilaian ini menggunakan matriks IFE.

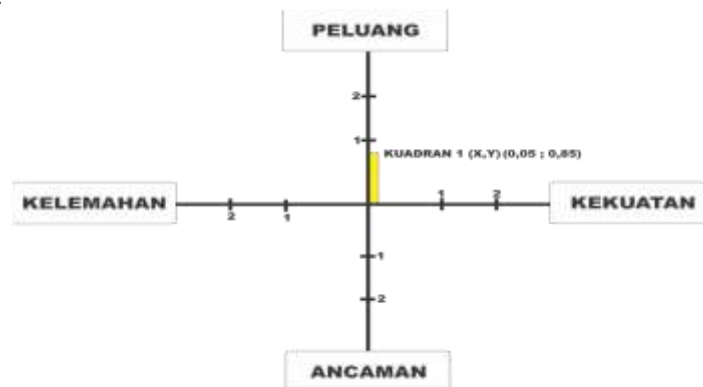
Tabel 2 MATRIK EFE (*Matriks Eksternal Factor Evaluation*)

No	Peluang	Bobot	Rating	Skor
1	Perusahaan berpeluang kerja sama dengan lembaga pelatihan atau pendidikan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja <ul style="list-style-type: none"> • BLK (Balai Pelatihan Kerja) 	0,30	4	1,2
2	Menjaga reputasi Perusahaan Terhadap Perusahaan Rekanan <ul style="list-style-type: none"> • meningkatkan pengawasan kualitas tenaga kerja • Memperkuat SOP Kerja setiap Sektor 	0,25	3	0,75
No	Ancaman	Bobot	Rating	Skor
1	Banyak perusahaan saling bersaing mendapatkan Perusahaan Rekanan dan juga bersaing mendapatkan tenaga kerja terbaik <ul style="list-style-type: none"> • karyawan yang kompeten mudah direkrut oleh perusahaan pesaing • Tenaga kerja menjadi kurang stabil. 	0,20	3	0,6
2	Tantangan Perusahaan yaitu tenaga kerja yang benar-benar berkualitas dan sesuai kebutuhan klien. <ul style="list-style-type: none"> • Banyak Perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian atau teknis tertentu, pengalaman khusus, kemampuan komunikasi yang baik • Perusahaan Rekanan sering menetapkan standar tinggi (skill, disiplin, pengalaman) 	0,10	2	0,2
3	Tingkat turnover di Perusahaan termasuk tinggi <ul style="list-style-type: none"> • Gaji & Benefit Lebih Rendah dari Karyawan Tetap, tunjangan terbatas, tidak ada jenjang karier • Penempatan dan Lingkungan Kerja yang Tidak Sesuai Harapan 	0,15	2	0,3
Jumlah		1,00		3,05

Melihat hasil yang tertera pada tabel 2 di atas, hasil EFE pada tabel yang menunjukkan peluang dan ancaman menunjukkan bahwa total skor PT Adealovia Recruitment Career Group adalah 3,05. Ini mengindikasikan bahwa kondisi eksternal yang dihadapi cukup baik, memberikan kesempatan yang bisa dimanfaatkan, terutama dalam hal kerjasama dengan BLK dan peningkatan reputasi. Di sisi lain, ancaman yang ada seperti tingginya tingkat pergantian karyawan dan persaingan yang ketat masih perlu diatasi, sehingga lingkungan eksternal umumnya mendukung pertumbuhan dan berada dalam posisi peluang yang tinggi.

3.3 Kuadran SWOT

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mujahid et al., 2018) strategi dapat dianalisis dengan cara mengurangi nilai kelemahan dari nilai kekuatan untuk menghasilkan sumbu W dan S (sumbu X), dan menilai peluang dan ancaman untuk menghasilkan sumbu O dan P (sumbu Y). Dengan pendekatan ini, didapatkan titik koordinat yang merepresentasikan posisi strategi di PT. Adealovia Rekrutmen Career Group sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Kuadran SWOT PT. Adealovia Recruitmen Career Group

Gambar 1 menunjukkan bahwa skor untuk faktor kekuatan mencapai angka 1,3 dan untuk faktor kelemahan adalah 1,25, jadi perbedaan antara kedua nilai tersebut adalah 0,05. Di sisi lain, skor untuk faktor peluang tercatat sebesar 1,95, sedangkan untuk faktor ancaman berada di angka 1,10, sehingga selisih di antara nilai ini adalah 0,85. Nilai-nilai perbedaan ini dapat digunakan untuk membentuk koordinat, yaitu (0,05 : 0,85). Dengan demikian, diperoleh posisi perusahaan yang terletak dalam kuadran 1, yang menunjukkan keadaan yang sangat menguntungkan, di mana kekuatan internal bisa mendukung pemanfaatan peluang eksternal secara maksimal. Oleh karena itu, strategi yang paling cocok untuk diterapkan oleh PT. Adealivia Recruitment Career Group dalam situasi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*)

3.4 Matrik SWOT

Matriks SWOT merupakan perangkat yang digunakan untuk merumuskan unsur-unsur strategi sebuah perusahaan. Alat ini dapat secara jelas memperlihatkan bagaimana peluang dan tantangan eksternal yang dihadapi oleh perusahaan bisa disusun bersamaan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Perangkat ini dapat menghasilkan empat jenis alternatif strategi (Freddy Rangkuti, 2006:31). Matriks SWOT pada PT. Adealivia Recruitment Career Group dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 MATRIK SWOT

<i>IFAS</i>	<i>STRENGTHS (S)</i>	<i>WEAKNESSES (W)</i>
<i>EFAS</i>	<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan Memiliki Kandidat dengan Pengalaman dan Posisi yang beragam sehingga siap dipakai <ul style="list-style-type: none"> Teknisi Admin Driver Produksi Cheker / Helper ABK Kapal Asing Cleaning Service Perusahaan biasanya melakukan pelatihan dasar untuk calon tenaga kerja <ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Orientasi dasar dengan menggunakan metode Lecture Pelatihan Teknis dasar Sesuai Posisi dengan menggunakan metode OJT (On-the-Job Training) 	<ol style="list-style-type: none"> Rendahnya kedisiplinan di kalangan tenaga kerja <ul style="list-style-type: none"> tidak ada penghargaan bagi pekerja disiplin sehingga motivasi menurun faktor lingkungan kerja Kurangnya Pelatihan <i>Soft Skill</i> dalam Perusahaan <ul style="list-style-type: none"> Etika Kerja <i>Attitude</i> Perusahaan terlalu bergantung pada 1 Perusahaan Rekanan <ul style="list-style-type: none"> kurang aktif mencari klien baru Kurangnya Persediaan Calon Tenaga Kerja <ul style="list-style-type: none"> Apabila terdapat permintaan tenaga kerja dari perusahaan rekanan untuk posisi tertentu, perusahaan tidak dapat menyediakan tenaga kerja.
<i>OPPORTUNITIES (O)</i>	<i>STRATEGI SO</i>	<i>STRATEGI WO</i>
<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan berpeluang kerja sama dengan lembaga pelatihan atau pendidikan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja <ul style="list-style-type: none"> BLK (Balai Pelatihan Kerja) Menjaga reputasi Perusahaan Terhadap Perusahaan Rekanan <ul style="list-style-type: none"> meningkatkan pengawasan kualitas tenaga kerja Memperkuat SOP Kerja setiap Sektor 	<ol style="list-style-type: none"> Membuat program pelatihan terintegrasi bersama BLK/pendidikan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja sebelum penempatan. Memanfaatkan jumlah kandidat yang memadai untuk mendukung standar kualitas yang ditetapkan rekanan sehingga reputasi perusahaan tetap terjaga. 	<ol style="list-style-type: none"> Membuat sistem penghargaan (<i>reward</i>) dan penguatan SOP berbasis dukungan perusahaan rekanan untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja. Mengembangkan pelatihan <i>soft skill</i> bekerja sama dengan BLK untuk meningkatkan etika, disiplin, dan attitude tenaga kerja. Memanfaatkan peningkatan reputasi dan kualitas tenaga kerja untuk menarik klien baru serta mengurangi ketergantungan pada satu perusahaan rekanan.
<i>THREATS (T)</i>	<i>STRATEGI ST</i>	<i>STRATEGI WT</i>

<p>1. Banyak perusahaan saling bersaing mendapatkan Perusahaan Rekanan dan juga bersaing mendapatkan tenaga kerja terbaik</p> <ul style="list-style-type: none"> • karyawan yang kompeten mudah direkrut oleh perusahaan pesaing • Tenaga kerja menjadi kurang stabil. <p>1. Tantangan Perusahaan yaitu tenaga kerja yang benar-benar berkualitas dan sesuai kebutuhan klien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banyak Perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian atau teknis tertentu, pengalaman khusus, kemampuan komunikasi yang baik • Perusahaan Rekanan sering menetapkan standar tinggi (skill, disiplin, pengalaman) <p>2. Tingkat turnover di Perusahaan termasuk tinggi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji & Benefit Lebih Rendah dari Karyawan Tetap, tunjangan terbatas, tidak ada jenjang karier • Penempatan dan Lingkungan Kerja yang Tidak Sesuai Harapan 	<p>1. Memanfaatkan keragaman kandidat untuk menghadapi persaingan dan menjaga stabilitas tenaga kerja</p> <p>2. Menggunakan pelatihan dan pemetaan kompetensi untuk memastikan penempatan sesuai skill sehingga menurunkan turnover</p>	<p>1. Membuat sistem <i>reward</i> dan monitoring kedisiplinan untuk menekan turnover yang disebabkan oleh rendahnya motivasi dan loyalitas.</p> <p>2. Menambah pelatihan <i>soft skill</i> (komunikasi, disiplin, etika kerja) untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja agar tidak kalah dalam persaingan dengan perusahaan lain.</p>
---	---	---

Strategi Strength-Opportunities (SO)

Strategi **SO** menekankan pemanfaatan kekuatan internal perusahaan untuk menangkap peluang eksternal. Melalui kerja sama pelatihan dengan BLK atau institusi pendidikan, perusahaan dapat menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai standar mitra. Selain itu, ketersediaan kandidat yang beragam memungkinkan perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara berkelanjutan, sehingga daya saing dan reputasi perusahaan dapat terus terjaga.

Strategi Strength-Threats (ST)

Strategi **ST** berfokus pada pemanfaatan kekuatan perusahaan untuk menghadapi ancaman eksternal, seperti persaingan ketat dan tingginya tingkat perputaran karyawan. Dengan memanfaatkan keragaman kandidat serta pelatihan dan penempatan yang tepat sesuai kompetensi, perusahaan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memperkuat daya saing di tengah tekanan persaingan.

Strategi Weaknesses-Opportunities (WO)

Strategi **WO** menekankan pemanfaatan peluang eksternal untuk mengatasi kelemahan internal perusahaan. Melalui sistem penghargaan, penguatan SOP, dan pelatihan keterampilan interpersonal bersama BLK, perusahaan dapat meningkatkan disiplin, motivasi, serta profesionalisme karyawan. Upaya ini turut memperkuat reputasi tenaga kerja dan membantu perusahaan menarik klien baru sehingga keberlanjutan usaha lebih terjaga.

Strategi Weaknesses-Threats (WT)

Strategi **WT** bertujuan meminimalkan kelemahan internal sekaligus menghindari ancaman eksternal yang dapat mengganggu keberlangsungan perusahaan. Melalui sistem penghargaan, pengawasan disiplin, dan penguatan pelatihan keterampilan interpersonal, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas serta kualitas tenaga kerja. Langkah ini membantu menekan tingkat perputaran karyawan dan menjaga daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penilaian SWOT mengenai pengelolaan sumber daya manusia di PT. Adeaolivia Recruitment Career Group, dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan menghadapi kondisi internal dan eksternal yang saling memengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dari segi internal, perusahaan memiliki kekuatan berupa ketersediaan kandidat tenaga kerja yang memiliki latar belakang pengalaman dan posisi beragam, sehingga relatif siap untuk langsung ditempatkan sesuai dengan kebutuhan klien. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan dasar kepada calon pekerja sebagai persiapan awal sebelum mereka ditempatkan bekerja. Kekuatan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki dasar yang cukup baik dalam mendukung proses merekrut dan mengelola karyawan. Namun, perusahaan juga menghadapi beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dengan serius, seperti kurangnya disiplin di kalangan karyawan dan kurangnya pelatihan keterampilan meningkatkan komunikasi dan kerja tim yang dilakukan secara terus menerus. Selain itu, ketergantungan perusahaan pada perusahaan rekanan serta keterbatasan jumlah tenaga kerja yang sudah siap digunakan menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan cepat dan tepat. Kondisi ini bisa mengganggu kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan secara efektif dan menjaga berjalan lancarnya operasional perusahaan. Dari sisi eksternal perusahaan memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan lembaga pelatihan atau sekolah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pekerja. Selain itu, upaya mempertahankan reputasi perusahaan di mata mitra kerja juga menjadi kesempatan penting untuk membangun kepercayaan dan memperluas kerja sama. Peluang ini bisa digunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memperkuat perusahaan dalam kompetisi di bidang jasa rekrutmen. Sementara itu, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan yang sangat ketat di antara perusahaan penyedia jasa rekrutmen dan outsourcing, baik dalam mendapatkan mitra kerja maupun dalam menarik karyawan terbaik. Tantangan lainnya adalah kesulitan dalam mencari tenaga kerja yang memiliki kualitas baik dan sesuai dengan kebutuhan klien, serta tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi, yang dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan. Secara umum, hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa manajemen SDM di PT. Adeaolivia Recruitment Career Group berada dalam kondisi yang cukup menjanjikan untuk berkembang, tetapi masih membutuhkan penguatan strategi dari dalam perusahaan. Perusahaan harus memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, terutama dengan meningkatkan kualitas pelatihan dan pengelolaan karyawan, sekaligus mengurangi kelemahan dan ancaman agar bisa meningkatkan hasil kerja, kemampuan bersaing, serta kemampuan bertahan lama perusahaan di masa depan. Dan Berdasarkan Hasil faktor internal IFE, eksternal EFE dan Kuadran SWOT alternatif strategi terpilih adalah Strategi S-O (*Strengths-Opportunities*) karena dengan Membuat program pelatihan terintegrasi bersama BLK (Balai Pelatihan Kerja) meningkatkan kompetensi tenaga kerja sebelum penempatan. Program ini memungkinkan perusahaan menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan rekanan Selain itu, perusahaan memanfaatkan jumlah kandidat yang memadai sebagai kekuatan internal untuk mendukung pemenuhan standar kualitas tenaga kerja yang dipersyaratkan oleh mitra kerja. Dengan tersedianya kandidat yang cukup dan telah melalui proses pelatihan serta seleksi yang terstruktur, perusahaan dapat menjaga konsistensi kualitas tenaga kerja yang disalurkan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan peluang pemenuhan permintaan tenaga kerja, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan sebagai penyedia jasa rekrutmen yang profesional dan terpercaya.

Referensi

1. Ardana, I. K. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
2. Aristana, I. N., Wisnawa, I. M. B., Sriasih, A. A., & Junipisa, N. M. E. (2022). Entrepreneurial leadership and employee creativity: Moderation and mediation perspectives. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 199–236.
3. Bilung, S. (2016). Analisis SWOT dalam perencanaan strategi. Jakarta
4. Cooke, F. L., & Saini, D. S. (2020). Diversity Management in India: A Study of Organizations in Different Ownership Forms and Industrial Sectors. *Human Resource Management*, 49(3), 477–500.
5. Hamel dan Prahalad. 2018. *Management*. New Delhi: Tata McGraw Hill,
6. Hasibuan, H. Melayu S.P., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
7. Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
8. Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
9. Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
10. Mujahid, A., Isharyani, M. E., & Widada, D. (2018). Analisis Strategi Pemasaran Menggunakan Metode Quantitative Strategic Planning Matrik (QSPM) Studi Kasus : Borneo Project. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 7(2), 111. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v7i2.2995.111-118>
11. Rangkuti, Freddy. 1999. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
12. Rangkuti, F. (2006) *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

13. Riana, I. G., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., Wiagustini, N. L. P., & Abbas, E. W. (2020). High-Performance Work System In Moderating Entrepreneurial Leadership, Employee Creativity and Knowledge Sharing. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 328–341.
14. Rusmawati, Dj. (2017). Analisis SWOT sebagai dasar dalam perumusan strategi pengembangan perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 915–925.
15. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring Human Capital: Putting 'Human' Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104