

ANALISIS SWOT DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KINERJA KARYAWAN PT. RAGAM TANGGUH FORTINDO

Rizka Rayhana¹, Andi Izatul², Riski Aprilianti³, Dillah Faradillah⁴, Cristine Makatipu⁵

Universitas Patempo^{1,2,3,4}

Email: rizkarayhanaaa@gmail.com¹, andiizatul@gmail.com², riskyaprilianti81@gmail.com³, dillahfa1224@gmail.com⁴, fennycoolz@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) sebagai strategi dalam meningkatkan prestasi kinerja karyawan di PT Ragam Tangguh Fortindo. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan matriks IFAS dan EFAS untuk merumuskan strategi yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi SWOT terbukti mampu memberikan arah strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Strategi SO mendorong inovasi melalui keterlibatan karyawan dalam proyek strategis. Strategi WO membantu mengatasi keterbatasan fasilitas dan sistem komunikasi internal dengan memanfaatkan peluang digitalisasi. Strategi WT mengurangi beban kerja dan memperbaiki distribusi tugas dan Strategi ST memperkuat stabilitas organisasi melalui pelatihan dan kepemimpinan yang mendukung. Secara keseluruhan, penerapan strategi ini berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan kepuasan karyawan antara tahun 2024 hingga 2025.

Kata Kunci : Analisis SWOT, kinerja karyawan, RTF

Abstract

This study aims to analyze the application of SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis as a strategy to improve employee performance at PT Ragam Tangguh Fortindo. The research method used was descriptive qualitative with a case study approach. Data collection techniques included interviews, observation, and documentation, which were then analyzed using the IFAS and EFAS matrices to formulate appropriate strategies. The results showed that the SWOT strategy proved effective in providing strategic direction in human resource development. The SO strategy encouraged innovation through employee involvement in strategic projects. The WO strategy helped overcome limitations in facilities and internal communication systems by leveraging digitalization opportunities. The WT strategy reduced workload and improved task distribution, and the ST strategy strengthened organizational stability through training and supportive leadership. Overall, the implementation of these strategies had a

positive impact on increasing productivity, work efficiency, and employee satisfaction between 2024 and 2025.

Keywords: *SWOT analysis, employee performance, RTF*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan perusahaan untuk mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat krusial guna mempertahankan daya saing dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan (Dessler, 2020). Oleh karena itu, pengembangan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan yang terstruktur, sistematis, dan berbasis strategi.

PT Ragam Tangguh Fortindo (RTF), sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang material bangunan dan tergabung dalam grup TANCORP, menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga produktivitas dan motivasi karyawan, terutama di tengah arus digitalisasi serta tuntutan pasar yang dinamis. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan strategi yang mampu memetakan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan, sekaligus mengenali peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal.

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) merupakan salah satu alat strategis yang dapat digunakan dalam konteks manajemen SDM untuk merancang kebijakan dan program peningkatan kinerja secara tepat sasaran. Penelitian sebelumnya menunjukkan efektivitas analisis SWOT dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Widodo dkk. (2022) mengungkapkan bahwa strategi berbasis SWOT dapat meningkatkan ketepatan dalam perencanaan pelatihan karyawan. Sementara itu, Sari dkk. (2021) menyatakan bahwa identifikasi kelemahan internal melalui SWOT menjadi dasar dalam merancang intervensi peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji penerapan analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ragam Tangguh Fortindo. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan strategis bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan program pengelolaan SDM secara efektif dan efisien. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi perusahaan, khususnya dalam pengelolaan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi lain yang ingin menerapkan metode serupa dalam pengelolaan SDM. Fokus penelitian ini adalah pada aspek internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja SDM, meskipun belum menyoroti faktor-faktor seperti keuangan dan teknologi secara mendalam. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas pengelolaan SDM di PT Ragam Tangguh Fortindo serta mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Studi Literatur

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis. Menurut Aguinis (2019), kinerja adalah serangkaian hasil kerja dan kontribusi individu terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, serta inisiatif dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, diperlukan sistem pengelolaan kinerja yang komprehensif dan terukur.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan menempatkan karyawan sebagai aset utama, sehingga upaya optimalisasi kinerja mereka menjadi fokus penting bagi manajemen. Optimalisasi ini sangat bergantung pada peran manajemen sumber daya manusia. MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), Peran MSDM tidak hanya terbatas pada administratif, tetapi juga mencakup pengembangan strategi yang mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pandangan Noe et al. (2020), yang menekankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan lingkungan kerja.

3. Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan alat strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kondisi internal (kekuatan dan kelemahan) serta eksternal (peluang dan ancaman) yang dihadapi suatu organisasi. Menurut Gurel dan Tat (2017), SWOT membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang tepat dengan mempertimbangkan potensi dan hambatan yang ada. Menurut Rangkuti (2019), analisis SWOT merupakan metode yang digunakan untuk secara sistematis mengenali berbagai faktor yang dapat memengaruhi perusahaan, baik dari dalam maupun luar, guna merumuskan strategi yang tepat. Proses ini melibatkan evaluasi atas kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats) yang berkaitan dengan suatu proyek atau kegiatan usaha.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan metode studi kasus yang difokuskan pada PT Ragam Tangguh Fortindo. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai kondisi internal dan eksternal perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi data yang bersifat naratif, pengalaman, serta pendapat subjek penelitian guna memperoleh gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang termasuk dalam analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Hasil dari pendekatan ini diharapkan mampu memberikan dasar dalam merumuskan strategi peningkatan prestasi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Ragam Tangguh Fortindo, yang berlokasi di Jl. Raya Sukodono No.33A, Calukan, Keboansikep, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pihak manajemen PT Ragam Tangguh Fortindo. Mengingat penelitian ini bersifat kualitatif, pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam proses peningkatan kinerja. Informan utama terdiri dari pihak Manajemen Sumber Daya Manusia yang dinilai representatif.

Data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan SWOT, yang dilakukan dalam beberapa tahap yaitu data hasil wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi yang diklasifikasikan ke dalam empat komponen utama; kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats). Peneliti menyajikan hasil temuan secara naratif untuk menggambarkan kondisi aktual di perusahaan berdasarkan persepsi dan pengalaman para informan. Untuk mendukung validitas analisis SWOT, dilakukan penilaian skor menggunakan matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan EFAS (External Factor Analysis Summary), guna mengetahui bobot dan rating dari setiap faktor SWOT yang diidentifikasi. Berdasarkan hasil analisis matriks SWOT, peneliti merumuskan alternatif strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara faktor internal dan eksternal yang telah dianalisis.

Tabel 1. Matriks SWOT

	<i>Weaknesses</i> (W)	<i>Strengths</i> (S)
<i>Opportunity</i> (O)	Mempertimbangkan strategi yang memanfaatkan peluang untuk menghindari kelemahan (WO)	Mempertimbangkan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (SO)
<i>Threats</i> (T)	Mempertimbangkan strategi yang meminimalkan efek kelemahan dan mengatasi atau menghindari ancaman (WT)	Mmpertimbangkan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi atau menghindari ancaman (ST)

Sumber: Sammut-Bonnici & Galea, 2015

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Ragam Tangguh Fortindo, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dirancang melalui pendekatan analisis SWOT mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini tidak hanya mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal perusahaan, tetapi juga menjadi dasar dalam perumusan strategi yang relevan dan terukur.

Hasil analisis SWOT yang ditampilkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa ditemukan sejumlah faktor internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Identifikasi faktor-faktor tersebut yang mencerminkan berbagai kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunity), dan ancaman (threat) yang dihadapi perusahaan.

Tabel 2. Analisis SWOT terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Tangguh Fortindo

No.	Strength	Weakness	Opportunities	Threats
1.	Lingkungan kerja nyaman dan kondusif	Fasilitas pendukung terbatas	Keterlibatan dalam proyek strategis dapat meningkatkan pengalaman	Kebijakan baru mempengaruhi operasional/biaya SDM
2.	Karyawan memiliki keterampilan relevan untuk operasional	Komunikasi internal kurang optimal	Program kesejahteraan mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi	Tekanan kerja menurunkan produktivitas dan kesehatan
3.	Gaji dan tunjangan sesuai standar perusahaan	Distribusi tugas yang tidak merata dan membebani karyawan	Peluang kerja lintas divisi memperluas keterampilan	Karyawan tidak semua siap menghadapi teknologi baru
4.	Pemimpin mendukung dan membimbing karyawan	Penghargaan nonmateri yang kurang diperhatikan	Kebijakan kerja fleksibel berpotensi diterapkan	Perubahan manajemen menimbulkan ketidakpastian
5.	Karyawan menyelesaikan tugas dengan baik	Peluang pengembangan karir terbatas	Adopsi teknologi baru meningkatkan efisiensi	Krisis ekonomi mengancam keamanan pekerjaan

Sumber: Data diolah, 2025

Dari sisi kekuatan internal, perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karyawan dengan keterampilan relevan, serta sistem penggajian yang sesuai standar. Selain itu, kepemimpinan yang suportif dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi modal penting dalam mendukung produktivitas. Namun demikian, kelemahan seperti fasilitas pendukung yang terbatas, komunikasi internal yang belum optimal, dan distribusi tugas yang belum merata masih menjadi hambatan yang perlu dibenahi.

Sementara itu, dari faktor eksternal, perusahaan memiliki peluang seperti keterlibatan dalam proyek strategis, program kesejahteraan karyawan, serta adopsi teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, terdapat pula ancaman dari kebijakan baru pemerintah, tekanan target kerja, dan risiko ekonomi yang dapat berdampak pada stabilitas operasional.

Tabel 3. Strategi SWOT pada PT Ragam Tangguh Fortindo dilihat dari Kinerja Karyawan

IFAS	Strength (S)	Weakness (W)
EFAS	Faktor-faktor Kekuatan Internal	Faktor-faktor Kelemahan Internal
Opportunity (O)	Strategi SO	Strategi WO
faktor-faktor peluang Eksternal	1. Melibatkan karyawan dalam proyek strategis untuk meningkatkan pengalaman dan inovasi. (S2-O1)	1. Mengajukan peningkatan fasilitas di divisi produktivitas rendah dengan dukungan proyek strategis. (W1-O1)
	2. Mengembangkan program kesejahteraan dengan tunjangan tambahan bagi karyawan berprestasi. (S1-S4-O2)	2. Mengadopsi teknologi baru, seperti platform komunikasi untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal antar divisi. (W2-O5)
	3. Mendorong kerja lintas divisi untuk memperluas keterampilan dan mendukung operasional. (S2-O3)	3. Menerapkan kerja fleksibel berbasis teknologi untuk mendukung distribusi tugas yang lebih adil (W3-O4-O5)
	4. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan adanya peluang kebijakan kerja fleksibel di masa depan, perusahaan dapat mulai menerapkan sistem kerja yang lebih adaptif, yang tetap mendukung efisiensi kinerja karyawan. (S1-O4)	4. Meningkatkan program kesejahteraan karyawan dengan menambahkan penghargaan non-mater untuk meningkatkan motivasi karyawan. (W4-O2)

	5. Dengan dukungan pemimpin yang membimbing serta tim yang kompeten, perusahaan dapat mengadopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi operasional. (S4-S2-S5-O5)	5. Memberikan peluang proyek lintas divisi guna memperluas keterampilan mereka untuk pengembangan karir yang lebih baik. (W5-O1)
Threat (T)	Strategi ST	Strategi WT
Faktor-faktor Ancaman Eksternal	1. Memanfaatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk memberikan rasa aman bagi karyawan, meskipun ada perubahan kebijakan atau ketidakpastian akibat restrukturisasi manajemen. (S1-T1)	1. Mengalokasikan anggaran untuk memperbaiki fasilitas di divisi-divisi yang kurang produktif, guna mengurangi tekanan kerja yang dapat memengaruhi kesehatan dan produktivitas karyawan. (W1-T2)
	2. Mengadakan pelatihan intensif bagi karyawan untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi perubahan teknologi baru, memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan relevan yang sudah dimiliki individu dan tim. (S2-T3)	2. Mengembangkan sistem komunikasi internal yang lebih efektif, seperti forum bulanan atau platform digital, untuk meningkatkan koordinasi antar divisi dan memberikan informasi yang jelas terkait kebijakan baru atau perubahan struktur manajemen. (W2-T1)
	3. Menggunakan gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberikan bimbingan untuk mengatasi tekanan kerja, sehingga menjaga produktivitas dan kesehatan karyawan. (S4-T2)	3. Menerapkan teknologi manajemen tugas yang membantu mendistribusikan pekerjaan secara lebih merata dan dapat lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru. (W3-T3)
	4. Menyediakan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan standar serta menawarkan insentif tambahan untuk membantu karyawan menghadapi dampak ekonomi eksternal, sehingga keamanan	4. Mengembangkan program penghargaan non-materi, seperti penghargaan bulanan atas prestasi kerja, guna meningkatkan motivasi karyawan di tengah krisis

	pekerjaan tetap terjaga. (S4-T5)	ekonomi yang berpotensi menimbulkan kekhawatiran akan keamanan pekerjaan. (W4-T5)
	5. Membentuk kelompok kerja yang mendukung adaptasi, memanfaatkan kekuatan kerja tim untuk menghadapi ancaman seperti perubahan kebijakan atau gaya kepemimpinan, sehingga karyawan merasa didukung secara kolektif. (S2-T4)	5. Memberikan pelatihan keterampilan berbasis teknologi dan program pengembangan karir bagi karyawan di posisi yang terbatas peluangnya, untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan kebijakan atau gaya kepemimpinan. (W5-T4)

Sumber: Data diolah, 2025

Penelitian ini mengkaji penerapan analisis SWOT sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan di PT Ragam Tangguh Fortindo. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dirancang berdasarkan SWOT perusahaan memberikan dasar strategis yang kuat dalam merespons dinamika internal dan eksternal. Tidak hanya itu, hasil observasi langsung di masing-masing divisi juga menguatkan bahwa strategi SWOT yang dirumuskan tidak berhenti pada tataran teoritis, tetapi telah mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan.

Berdasarkan pemetaan SWOT tersebut, perusahaan kemudian merumuskan strategi yang dituangkan dalam Tabel 3. Strategi ini dibagi menjadi empat jenis utama, yaitu dengan Strategi Strength-Opportunities (SO) Strategi SO merupakan pendekatan yang menggabungkan kekuatan internal perusahaan dengan peluang eksternal yang tersedia di lingkungan bisnis. Strategi ini bertujuan untuk memanfaatkan keunggulan yang dimiliki perusahaan dalam rangka meraih peluang yang dapat memperkuat posisi kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi. Di PT Ragam Tangguh Fortindo, strategi SO diwujudkan melalui pelibatan aktif karyawan dalam proyek-proyek strategis, penerapan kerja lintas divisi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dan adaptasi teknologi.

Hasil observasi di Divisi Marketing menunjukkan bahwa ruang kerja dirancang secara dinamis dan terbuka, dilengkapi dengan fasilitas seperti papan strategi, koneksi internet cepat, serta ruang brainstorming yang memungkinkan diskusi dan inovasi. Lingkungan ini mendorong implementasi strategi S2-O1, di mana keterlibatan karyawan dalam proyek strategis memberikan ruang untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang berdampak pada penciptaan peluang pasar baru. Hal ini sejalan dengan temuan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa

keterlibatan langsung karyawan dalam aktivitas strategis organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, Divisi Social Media juga menjadi contoh penerapan strategi SO yang efektif. Lingkungan kerja yang fleksibel dan kolaboratif sangat mendukung strategi S1-O4 dan W5-O1, di mana kerja lintas divisi serta kebijakan kerja yang adaptif berperan penting dalam menciptakan konten inovatif dan memperluas kemampuan personal karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Siri (2024) yang menekankan bahwa generasi Z sebagai dominan dalam tenaga kerja saat ini sangat menghargai fleksibilitas, akses terhadap teknologi, serta kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang kreatif dan kolaboratif.

Strategi Weakness-Opportunities (WO)

Strategi WO berorientasi pada pemanfaatan peluang eksternal untuk memperbaiki atau mengatasi kelemahan internal perusahaan. Di PT RTF, strategi ini digunakan untuk mengatasi kendala operasional dan keterbatasan fasilitas kerja yang masih ditemukan di beberapa divisi, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dan kerja sama antardivisi melalui pemanfaatan teknologi.

Observasi di Divisi Admin Operasional menunjukkan adanya kekurangan sarana dan prasarana yang dapat menghambat produktivitas kerja. Dengan strategi W1-O1, perusahaan didorong untuk meningkatkan fasilitas kerja melalui dukungan proyek strategis yang tengah dijalankan. Temuan ini konsisten dengan pandangan Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada menurunnya kinerja dan motivasi karyawan.

Strategi Weakness-Threats (WT).

Strategi WT difokuskan pada pengurangan kelemahan internal sekaligus mitigasi ancaman eksternal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, strategi ini diterapkan secara hati-hati dengan pendekatan bertahap seperti peningkatan fasilitas kerja, manajemen beban kerja, serta pengembangan sistem komunikasi dan pelatihan karyawan.

Pada Divisi Controller, beban kerja administratif yang tinggi menjadi salah satu kelemahan yang signifikan. Strategi W3-T3 mendorong penggunaan teknologi manajemen tugas sebagai solusi untuk mengelola beban kerja secara adil dan efisien. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Fahmi (2016) dan Mulyadi (2015) yang menekankan pentingnya penggunaan teknologi untuk mempercepat proses kerja dan mengurangi beban administratif yang bersifat manual.

Sementara itu, Divisi Audit memerlukan sistem komunikasi yang lebih jelas dan terstruktur untuk mendukung koordinasi antarunit. Strategi W2-T1 diterapkan melalui pembentukan forum koordinasi rutin serta penguatan komunikasi digital untuk memastikan informasi penting tersampaikan secara tepat waktu. Pada Divisi Admin Operasional, strategi W1-T2 dilaksanakan melalui alokasi anggaran untuk peningkatan fasilitas fisik dan pembagian kerja yang lebih adil agar karyawan tidak terbebani secara berlebihan.

Secara keseluruhan, strategi WT dirancang sebagai respons taktis dan jangka menengah untuk mengelola kelemahan internal sambil tetap bersiap menghadapi dinamika eksternal yang tidak menentu.

Strategi Strength Opportunities (ST)

Strategi ST bertujuan untuk memanfaatkan kekuatan internal perusahaan guna mengatasi berbagai tantangan dan ancaman dari lingkungan eksternal. Dalam konteks PT RTF, strategi ini terutama difokuskan pada penguatan kapasitas individu melalui pelatihan, pemberian insentif, dan gaya kepemimpinan yang suportif.

Divisi FAT (Finance, Accounting & Tax) merupakan divisi yang cukup rentan terhadap tekanan kerja tinggi, terutama pada periode pelaporan keuangan bulanan dan pelunasan kewajiban pajak. Strategi S4-T2 diterapkan dengan pemberian pelatihan teknis dan manajerial, serta pendekatan kepemimpinan yang suportif guna menjaga keseimbangan emosional dan produktivitas. Temuan ini sesuai dengan studi Suarjaya dan Wisnawa (2023) yang menyebutkan pentingnya pengembangan keterampilan dan dukungan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja, terutama pada sektor yang bersifat teknis dan administratif. Selain itu, strategi S2-T3 dan S4-T5 dilaksanakan melalui insentif tambahan dan pembentukan kelompok kerja lintas fungsi untuk memperkuat solidaritas dan ketahanan tim terhadap perubahan kebijakan dan ketidakpastian ekonomi. Langkah ini menunjukkan bagaimana kekuatan perusahaan seperti kepemimpinan dan kerja tim dapat digunakan secara strategis untuk menjaga stabilitas organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dan observasi, penerapan strategi SWOT di PT Ragam Tangguh Fortindo terbukti tidak hanya mampu menjawab tantangan internal dan eksternal, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Strategi SO, WO, ST, dan WT dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata di masing-masing divisi dan terbukti memiliki keterkaitan kuat dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan strategi yang tepat sasaran, perusahaan dapat menciptakan sistem manajemen SDM yang adaptif dan kompetitif di tengah dinamika industri yang terus berkembang.

Perbandingan Perkembangan Karyawan Tahun 2024 ke Tahun 2025

Berdasarkan hasil observasi dan data internal PT Ragam Tangguh Fortindo, terdapat peningkatan signifikan dalam beberapa indikator kinerja karyawan dari tahun 2024 ke tahun 2025. Pada tahun 2024, tantangan utama terletak pada keterbatasan fasilitas kerja, komunikasi internal yang belum optimal, serta beban kerja yang tidak merata di beberapa divisi. Namun, pada tahun 2025, setelah diterapkannya strategi berbasis analisis SWOT, terjadi perbaikan dalam aspek lingkungan kerja, efektivitas komunikasi, dan keterlibatan karyawan dalam proyek strategis.

Khususnya, Divisi Marketing dan Social Media menunjukkan peningkatan produktivitas dan kreativitas setelah diberlakukan sistem kerja lintas divisi dan fleksibilitas kerja. Divisi Admin Operasional dan Controller juga mengalami peningkatan efisiensi setelah penguatan sistem digital dan distribusi kerja yang lebih merata. Selain itu, adanya pelatihan dan program kesejahteraan tambahan meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan dibandingkan tahun sebelumnya. Dengan demikian, implementasi strategi yang tepat pada tahun 2025 menunjukkan dampak positif terhadap perkembangan kualitas SDM dibandingkan dengan kondisi pada tahun 2024.

Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan analisis SWOT sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Ragam Tangguh Fortindo memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Strategi yang dirumuskan melalui kombinasi faktor internal dan eksternal perusahaan terbukti tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga aplikatif dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan, sebagaimana terlihat dari hasil observasi pada masing-masing divisi.

Strategi SO (Strength-Opportunities), berhasil mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam proyek strategis, kerja lintas divisi, dan adaptasi terhadap teknologi, yang berdampak langsung pada peningkatan kreativitas dan produktivitas, terutama di Divisi Marketing dan Social Media.

Strategi WO (Weakness-Opportunities), mampu mengatasi kelemahan seperti keterbatasan fasilitas dan komunikasi internal melalui pemanfaatan peluang teknologi dan dukungan strategis, terutama di Divisi Admin Operasional dan Audit.

Strategi WT (Weakness-Threats), efektif dalam mengurangi beban kerja, memperbaiki sistem kerja, dan menyesuaikan kapasitas organisasi terhadap tantangan eksternal. Strategi ini dijalankan dengan pendekatan bertahap melalui perbaikan fasilitas dan penerapan teknologi manajemen kerja, terutama di Divisi Controller dan Admin.

Strategi ST (Strength-Threats), terbukti meningkatkan stabilitas organisasi melalui pelatihan, kepemimpinan yang suportif, dan pemberian insentif. Strategi ini mendorong ketahanan tim dalam menghadapi tekanan kerja dan ketidakpastian, seperti yang diterapkan di Divisi FAT.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Gurel, E., & Tat, M. (2017). SWOT Analysis: A Theoretical Review. *The Journal of International Social Research*, 10(51), 994–1006.
<https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.1. Yogyakarta: CAPS..
- Handoko. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA, 2015
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam

- Negeri Sumatera Utara Medan. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66-88.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rachmat. *Manajemen Strategik*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014
- Ramadhan, A. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 14(2), 313-327.
- Rangkuti, F. (2014). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sammut-Bonnici, T., & Galea, D. (2015). SWOT analysis. *Wiley Encyclopedia of management*, 12(1).
- Sari, D. P., & Putra, R. A. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Analisis SWOT di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 15–23.
- Siri, A. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3642-3654
- Suarjaya, I. N., & Wisnawa, I. M. B. (2023). Analisis Swot Sebagai Strategi Bangkit Dari Keterpurukan Pasca Pandemi Dilihat Dari Kinerja Karyawan Di Hotel Vila Lumbang Seminyak. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 3(2), 31-37.
- Sutrisno ,Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Kencana, 2017.
- Widodo, A., & Kurniawan, T. (2022). Pengaruh Analisis SWOT terhadap Penyusunan Strategi Pengembangan SDM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 45–56.
- Yunas, I. P., Sari, J. A., Irvandhel, M., & Syafwandi, S. (2024). Analisis SWOT sebagai Strategi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3507-3514