

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SDM PADA UMKM TANJUNGPINANG DENGAN METODE ANALISIS SWOT

Ayu Wardani¹, Maya Larasati², Reza Resmaliana³, Siti Nordiana⁴, Satriadi⁵
ayuwardani0701@gmail.com¹, mayalarasa65@gmail.com², rezaresmaliana@gmail.com³,
261002.sr@gmail.com⁴, satriadi@stie-pembangunan.ac.id⁵

STIE Pembangunan TanjungPinang

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting bagi kesuksesan organisasi, terutama dalam konteks bisnis yang terus berkembang seperti di Indonesia. SDM merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja sendiri merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan, dan kontribusi individu dalam organisasi, dan meningkatkannya dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang. Untuk UMKM, strategi pengelolaan SDM yang baik dapat membantu dalam mencapai tujuan jangka panjang, seperti pertumbuhan ekonomi, pengurangan kemiskinan, dan penciptaan lapangan kerja. Namun, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, analisis SWOT dapat menjadi alat yang berguna untuk mengevaluasi kelebihan, kelemahan, peluang, dan ancaman UMKM dalam mengembangkan SDM mereka. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan UMKM, termasuk dalam hal regulasi yang mendukung model pengembangan terintegrasi yang sesuai dengan era revolusi industri 4.0. Dengan demikian, pemahaman yang kuat tentang strategi yang responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan SDM adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan UMKM di Indonesia.

Kata Kunci: Pengelolaan sumber daya manusia, Kinerja perusahaan, Aset manusia.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan proses sangatlah penting. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dirawat dengan baik dan harus ditanggapi dengan serius oleh dunia usaha. Mengingat fakta-fakta di atas, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis untuk membuat rencana ke depan, menyelesaikan masalah dengan tugas dan kondisi, dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia. (Jamaluddin & Pancasakti, 2021)

Menurut Mahsum, Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan beberapa manfaat dari suatu kegiatan, program, atau proyek tertentu yang dilaksanakan dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan sasaran organisasi. (Sembiring, 2012). Kinerja juga mengacu pada jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas, tugas, atau kewajiban tertentu untuk mendapatkan hasil terbaik. (Maharani & Rindaningsih, 2023). Menurut Mangkunegara (2011), Kinerja merupakan hasil kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang baik kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. (Sihabudin, 2019). Ketika pekerja memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja mereka adalah hasil kerja mereka, yang dievaluasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas. (Sutrisno et al., 2022).

Dunia bisnis di Indonesia yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk melakukan hal tersebut menjaga dan lebih meningkatkan kualitas kerja dan jumlah pelayanan kepada pemangku kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja SDM adalah hasil dari peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kontribusi yang diberikan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi. Hal ini meliputi efektivitas dalam menjalankan tugas, produktivitas, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Widodo, 2022).

Selain memenuhi tuntutan mendesak organisasi, strategi SDM yang memprioritaskan peningkatan kinerja juga penting untuk mencapai tujuan jangka panjang. Bagi bisnis seperti UMKM, memiliki pemahaman yang kuat tentang cara menciptakan strategi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan pasar dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang.. (Khaeruman et al., 2024).

Di Indonesia, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi negara, terutama dalam hal mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, mempercepat pembangunan daerah, menciptakan lapangan kerja, dan menyelesaikan masalah kemiskinan. Namun, belum adanya solusi komprehensif terhadap sejumlah permasalahan tradisional, termasuk kemampuan sumber daya manusia, menyebabkan UMKM kerap menghadapi hambatan pengembangan. Oleh karena itu, diperlukan inisiatif strategis untuk meningkatkan kinerja UMKM melalui berbagai tindakan yang tepat. (Putri et al., 2023). Lebih lanjut, menurut Suci (2020), pemerintah Indonesia masih belum memiliki aturan yang luas mengenai model pengembangan UMKM terintegrasi yang dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Agar UMKM di Indonesia semakin berhasil mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan pendapatan masyarakat secara

signifikan—terutama di tengah era new normal dan menghadapi persaingan era revolusi industri 4.0 perannya harus diperluas.(Huda, 2023).

Oleh karena itu, untuk membantu mencari solusi bagi pengembangan UMKM, diperlukan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah evaluasi menyeluruh terhadap peluang, ancaman, kelemahan, dan kekuatan suatu bisnis. (Kotler & Armstrong 2008:64). Dengan kata lain, S-W-O-T digunakan untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan sumber daya organisasi selain kemungkinan dan kesulitan luar yang dihadapi. (Hartono 2005:46). Menurut (David 2006:8) Setiap organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan fungsional yang dapat mereka gunakan untuk mendukung strategi dan tujuan mereka. Karena analisis SWOT dimaksudkan untuk mengevaluasi layanan SDM yang diberikan oleh UMKM untuk meminimalkan kelemahan mereka sendiri serta kelemahan lembaga mereka dan dampak dari potensi ancaman, maka analisis ini merupakan alat yang berguna untuk melakukan analisis strategis dalam situasi khusus ini. Muncullah UMKM (Wulannata, 2017).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia dapat diinterpretasikan sebagai hasil kerja yang dicapai (Jamaludin & Pancasasti, 2021). Menurut Bangun (2015) dalam (Ratnasari, 2019) menekankan bahwa yang diinginkan perusahaan dan karyawan adalah kinerja. Meskipun karyawan tertarik pada pertumbuhan mereka sendiri dan peluang untuk meningkatkan posisi mereka, pemberi kerja memperhatikan kinerja mereka untuk meningkatkan output dan profitabilitas. Produktivitas adalah tujuan akhir dari kinerja staf yang efektif. Oleh karena itu, setiap departemen dalam bisnis perlu berkontribusi dalam memperbaiki sistem kerja. Sistem manajemen kinerja yang efisien diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Meningkatkan pengetahuan, mengasah kemampuan, dan mengubah perilaku pribadi agar sesuai dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu seluruh karyawan bekerja lebih baik. Hal ini dimaksudkan sebagai dorongan untuk pekerjaan yang lebih fokus, berorientasi pada tujuan, dan terlibat. (Robbins & Judge, 2018).

Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi pencapaian dan kontribusi karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang diukur berdasarkan kinerjanya dibandingkan dengan target yang telah ditentukan (Nugroho & Paradifa, 2020). Faktor yang mempengaruhi validitas dan akurasi hasil evaluasi adalah kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan (Rustiawan et al., 2023).

Mondy (1993) menjelaskan penilaian kinerja sebagai sistem formal untuk melakukan tinjauan dan evaluasi periodik terhadap kinerja seorang karyawan. Tujuan utama dari sistem penilaian adalah untuk meningkatkan kinerja, sebuah sistem yang dirancang dan disampaikan dengan baik membantu mencapai tujuan organisasi dan memotivasi kinerja karyawan. Selain itu, penilaian selalu dilakukan dengan asumsi bahwa pekerja menyadari ekspektasi terhadap pekerjaan mereka dan bahwa pemberi kerja memberi mereka dukungan, pelatihan, dan insentif yang mereka perlukan untuk meningkatkan pekerjaan di bawah standar atau mempertahankan kinerja di atas rata-rata. Tujuan Peningkatan Kinerja

1. Meningkatkan produktivitas: Meningkatkan output dengan menggunakan jumlah input yang sama atau lebih sedikit.

2. Meningkatkan moral dan keterlibatan karyawan: Doronglah orang-orang untuk memberikan yang terbaik dengan menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan (Esa & Aliya, 2024).

Strategi yang dapat digunakan untuk Meningkatkan Kinerja

1. Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur: Individu dan kelompok dapat memperoleh manfaat dari penggunaan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu untuk membantu mereka tetap fokus pada tujuan dan memantau kemajuan mereka.
2. Pelatihan dan pengembangan: Memberikan instruksi dan dukungan yang tepat kepada karyawan dan tim dapat membantu mereka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, yang akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
3. Umpan balik dan pembinaan: Pembinaan yang berkelanjutan dan pemberian kritik yang membangun, dapat membantu individu dan kelompok dalam mengidentifikasi area-area yang perlu dikembangkan dalam hal keterampilan dan perilaku.
4. Pengukuran dan pemantauan kinerja: Evaluasi kinerja dan pelacakan kemajuan secara teratur dapat membantu orang, kelompok, dan organisasi dalam mengidentifikasi pola dan area yang membutuhkan pengembangan (Esa & Aliya, 2024).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Temuan evaluasi kinerja dapat menunjukkan apakah kebutuhan organisasi akan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia telah terpenuhi. (Januari et al., 2015). Menurut Mathis & Jackson (2009) dalam (Granita & Safarini, 2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama:

1. Kemampuan: Kemampuan psikologis karyawan, termasuk kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual, sangat berperan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka.
2. Motivasi: Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam mencapai tujuan kerja mereka, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Analisis SWOT

Menurut Solihin dalam Idris et al. (2022) Salah satu teknik analisis yang sering digunakan untuk mempertimbangkan skenario ketika membuat strategi adalah analisis SWOT. Teknik penelitian sistematis yang disebut analisis SWOT memungkinkan perusahaan memahami lanskap persaingan dengan lebih cepat. Analisis SWOT merupakan salah satu teknik yang sangat membantu dalam dunia bisnis. Analisis ini cukup baik, efektif, dan efisien, serta merupakan cara yang cepat dan akurat untuk menemukan dan mengidentifikasi prospek baru untuk inovasi. (Noor, 2014). Tujuannya adalah untuk memberikan evaluasi yang adil dan objektif terhadap posisi keseluruhan bisnis (Hadian & Syamsuri, 2022). Dengan kata lain, sebelum sebuah bisnis kecil merumuskan strateginya, bisnis tersebut harus mampu mengidentifikasi empat komponen utamanya, baik faktor internal, kekuatan (Strengths) dan kelemahan (Weakness) maupun faktor eksternal, peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats) (Chandrayanti, 2021).

Setelah mengatur semua data ke dalam matriks, data tersebut dievaluasi untuk mengidentifikasi cara terbaik untuk meningkatkan upaya mencapai kinerja yang efektif, efisien, dan tahan lama. Pada titik ini, potensi kemajuan organisasi dinilai dengan menganalisis empat pilihan alternatif yang layak menggunakan matriks SWOT. Apakah itu melalui strategi Kekuatan-Peluang (SO), strategi Kelemahan-Peluang (WO), strategi Kekuatan-Ancaman (ST), atau strategi Kelemahan-Ancaman (WT) (Armi et al., 2014.).

Premis yang mendasari analisis ini adalah bahwa rencana yang berhasil akan mengurangi risiko dan kelemahan sekaligus memaksimalkan peluang dan kekuatan yang ada. Asumsi sederhana ini, jika digunakan dengan benar, akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas riset desain strategi dan lingkungan bisnis, yang menyediakan data yang diperlukan untuk menunjukkan dengan tepat kemungkinan dan bahaya yang dihadapi perusahaan. (Astuti & Ratnawati, 2020).

Manfaat Analisis SWOT

Manfaat analisis SWOT menurut (Dilfuza Ilhomovna, 2021) adalah:

1. Memberikan deskripsi terstruktur tentang situasi yang memerlukan pengambilan keputusan.
2. Mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, serta memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi perusahaan.
3. Memperkuat arah keputusan bagi manajemen perusahaan ketika dikombinasikan dengan model analisis lainnya.
4. Mendorong pemikiran yang sistematis dan holistik dalam pengambilan keputusan.
5. Membantu menganalisis berbagai aspek, seperti politik, sosial, teknologi, misi perusahaan, strategi, dan taktik.
6. Menyederhanakan evaluasi posisi perusahaan, produk, atau layanan dalam industri.
7. Memungkinkan pengelolaan risiko yang lebih baik.
8. Mendukung pengambilan keputusan manajemen yang lebih efektif dan terinformasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi SWOT

Menurut (Anggreani, 2021), untuk menggali lebih dalam tentang analisis SWOT, perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal sebagai bagian integral dari analisis SWOT.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dimaksudkan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang terkait dengan organisasi.

2. Faktor Internal

Faktor internal ditujukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi tersebut.

Kerangka kerja SWOT

Dengan menggunakan kapasitas metodologis analisis SWOT untuk mengungkap berbagai aspek, strategi bisnis dapat dikembangkan. (Rangkuti, 2009). Kerangka SWOT adalah alat strategi yang cukup terkonsentrasi yang dapat digunakan untuk menentukan posisi strategis organisasi yang optimal. Analisis SWOT akan menghasilkan empat kebijakan sebagai berikut: WT (strategi kebijakan berdasarkan kelemahan dan tantangan/ancaman), ST (strategi kebijakan berdasarkan kekuatan dan tantangan), dan WO (strategi kebijakan berdasarkan peluang dan kelemahan).

3. METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2005:4), teknik deskriptif kualitatif, atau teknik yang mengumpulkan data melalui penggunaan kata-kata, gambar, dan elemen visual lainnya, bukan data numerik. Informasi ini dapat dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan, gambar, video, catatan pribadi, memorandum, dan jenis dokumentasi lainnya.

Teknik kumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung ke obyek yaitu di beberapa UMKM yang ada di Tanjungpinang. Peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada beberapa UMKM yang tidak mau diwawancara secara langsung. Ada pun nama salah satu UMKM yang diwawancara atas nama Wina Wulandari yang memiliki konter pulsa di depan rumahnya yang beralamat di jalan Basuki Rahmat Batu 4 Tanjungpinang. Dari hasil wawancara tersebut dicatat dan direkam oleh peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Strength (S)	Weakness (W)
	Kekuatan utama yang dimiliki UMKM di Tanjungpinang mengenai kinerja SDM pada umumnya adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan, komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, kemampuan untuk bekerja secara tim, dan kemampuan untuk belajar dan berkembang secara terus menerus.	Salah satu kelemahan dalam kinerja SDM di UMKM adalah kurangnya sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan karyawan, kesulitan untuk menawarkan insentif yang kompetitif, keterbatasan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, serta kesulitan dalam menyediakan infrastruktur dan fasilitas yang memadai bagi karyawan.
	Opportunity (O)	Threats (T)
	Salah satu peluang terbesar untuk meningkatkan kinerja SDM di UMKM adalah pemanfaatan teknologi. Teknologi dapat membantu dalam pelatihan dan pengembangan karyawan melalui platform pembelajaran online atau pelatihan jarak jauh. Dengan	Faktor eksternal : 1. Persaingan yang ketat, seperti persaingan dari UMKM yang lebih berkualitas sehingga sulit untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. 2. Perubahan dalam peraturan

<p>memanfaatkan teknologi secara cerdas, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, efisien, yang pada gilirannya aja meningkatkan kinerja SDM mereka.</p>	<p>dan kebijakan, seperti perubahan peraturan atau kebijakan pemerintah dapat memengaruhi biaya pengelolaan SDM atau mengharuskan perubahan dalam kebijakan karyawan.</p> <p>3. Fluktuasi ekonomi dapat mempengaruhi kemampuan UMKM untuk memberikan insentif atau pengembangan karyawan.</p> <p>Faktor internal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya sumber daya, keterbatasan anggaran atau infrastruktur dapat membatasi kemampuan UMKM untuk memberikan pelatihan atau fasilitas yang dibutuhkan karyawan 2. Budaya organisasi yang tidak mendukung seperti, budaya kerja yang tidak inklusif atau kurangnya komunikasi terbuka dapat menghambat kinerja karyawan. 3. Keterbatasan pengembangan karir seperti, kurangnya jenjang karir atau kesempatan pengembangan dapat membuat karyawan merasa tidak termotivasi untuk bertahan dalam jangka panjang
---	--

No	Strategy (S-O)	Weakness (W-O)
1.	<p>Fasilitasi Inovasi Budaya: UMKM dapat menggunakan kekuatan adaptasi untuk membina budaya yang mendorong inovasi di tempat kerja. Dengan menggalakkan karyawan untuk berpikir kreatif dan mencoba pendekatan baru terhadap teknologi, UMKM dapat menemukan solusi yang unik untuk meningkatkan kinerja SDM dan efisiensi operasional.</p> <p>Manfaatkan Platform Teknologi yang tersedia: UMKM dapat menggunakan fleksibilitas mereka untuk memanfaatkan platform teknologi yang sudah ada, seperti solusi manajemen SDM berbasis cloud atau platform kolaborasi online. Dengan memanfaatkan platform-platform ini, UMKM dapat meningkatkan manajemen SDM mereka, memperbaiki komunikasi internal, dan memajukan kerja tim secara efisien.</p>	<p>1. Pengembangan Karyawan melalui Teknologi: Sebuah UMKM di industri perhotelan memilih untuk menggunakan platform pembelajaran online yang memberikan pelatihan terkait layanan tamu, manajemen waktu, dan kebersihan. Karyawan memiliki akses fleksibel ke modul-modul ini dari berbagai perangkat, termasuk di luar jam kerja, sehingga UMKM dapat meningkatkan keterampilan karyawan tanpa memerlukan sumber daya tambahan yang besar.</p> <p>2. Penyediaan Insentif melalui Sistem Digital: Sebuah UMKM di sektor teknologi menerapkan sistem penghargaan digital yang terhubung dengan penilaian kinerja karyawan. Setiap bulan, karyawan yang mencapai hasil kerja yang baik secara otomatis menerima poin yang dapat ditukar dengan hadiah atau insentif lainnya. Dengan demikian, UMKM dapat memberikan penghargaan kepada karyawan tanpa memerlukan alokasi anggaran langsung yang besar.</p>

		<p>3. Pembangunan Budaya Kerja melalui Platform Kolaborasi Online: Sebuah UMKM di industri desain grafis menggunakan platform kolaborasi online untuk memfasilitasi diskusi dan kerja sama antar tim. Mereka menyediakan ruang kerja virtual di mana karyawan dapat berbagi ide, memberikan masukan, dan berkolaborasi pada proyek bersama. Dengan demikian, UMKM dapat memperkuat budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif, meskipun tim mereka bekerja dari berbagai lokasi yang terpisah.</p>
2.	Strategy (S-T)	Strategy (W-T)
	<p>1. Pemanfaatan Kemampuan Adaptasi untuk Mengatasi Persaingan yang Ketat: seperti, UMKM dapat memanfaatkan kemampuan adaptasi mereka untuk terus memantau pasar dan menyesuaikan strategi perekrutan serta retensi karyawan. Mereka dapat fokus pada membangun budaya kerja yang menarik dan memberikan nilai tambah bagi karyawan, seperti fleksibilitas kerja atau peluang untuk pengembangan</p>	<p>1. Penanganan Kurangnya Sumber Daya untuk Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: UMKM dapat mengatasi kelemahan ini dengan mencari sumber daya alternatif untuk pelatihan, seperti platform pembelajaran online yang terjangkau atau program pelatihan berbasis komunitas. Mereka juga dapat memanfaatkan pengetahuan internal yang ada dengan mengadakan sesi pelatihan</p>

<p>karir.</p> <p>2. Penggunaan Komunikasi yang Efektif dalam Menghadapi Perubahan Kebijakan: seperti, UMKM dapat menggunakan komunikasi yang jelas dan terbuka untuk menyampaikan perubahan kebijakan kepada karyawan. Dengan memberikan pemahaman yang mendalam tentang alasan di balik perubahan tersebut dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam diskusi, UMKM dapat meningkatkan penerimaan dan pemahaman terhadap perubahan.</p> <p>3. Pemanfaatan Motivasi Tinggi untuk Mengatasi Fluktuasi Ekonomi: seperti, UMKM dapat memanfaatkan motivasi tinggi karyawan sebagai alat untuk menjaga kinerja selama fluktuasi ekonomi. Mereka dapat memberikan insentif non-finansial, seperti pengakuan atas kontribusi karyawan, peluang pengembangan karir, atau partisipasi dalam proyek-proyek yang menarik, untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi.</p>	<p>internal yang dipimpin oleh karyawan yang ahli di bidangnya.</p> <p>2. Mengatasi Kesulitan dalam Menawarkan Insentif yang Kompetitif : UMKM dapat memanfaatkan kekuatan kreativitas mereka untuk menawarkan insentif non-moneter yang unik dan bermakna bagi karyawan. Ini bisa berupa kesempatan untuk pengembangan karir, fleksibilitas kerja, atau program kesejahteraan karyawan yang inovatif.</p> <p>3. Membangun Budaya Kerja yang Inklusif dan Kolaboratif : UMKM dapat mengatasi kelemahan ini dengan memperkuat komunikasi internal dan mempromosikan kolaborasi antar tim. Mereka dapat mengadopsi pendekatan terbuka untuk pengambilan keputusan, mengadakan acara sosial atau proyek kolaboratif, serta memfasilitasi sesi diskusi untuk mendukung budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.</p> <p>4. Mengatasi Kesulitan dalam Menyediakan Infrastruktur dan</p>
--	--

		<p>Fasilitas yang Memadai: UMKM dapat mencari solusi kreatif untuk mengatasi keterbatasan infrastruktur dan fasilitas, seperti menggunakan teknologi untuk memfasilitasi kerja jarak jauh atau menyewa ruang kerja bersama untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Mereka juga dapat memprioritaskan investasi dalam infrastruktur yang kritis untuk mendukung kinerja SDM yang optimal.</p>
--	--	---

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas terdapat beberapa simpulan yang dapat diambil:

1. Analisis SWOT merupakan alat yang efektif untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi UMKM dalam meningkatkan kinerja SDM mereka.
2. Kinerja SDM yang optimal dalam UMKM sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis dan bertahan dalam persaingan yang ketat.
3. Strategi yang dapat diterapkan meliputi pemanfaatan teknologi, pengembangan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, serta penggunaan insentif yang kreatif untuk meningkatkan motivasi karyawan.
5. Faktor-faktor internal seperti kurangnya sumber daya dan budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja SDM, namun dapat diatasi melalui langkah-langkah strategis yang tepat.
6. Dengan memanfaatkan kekuatan internal dan menghadapi tantangan eksternal, UMKM dapat mengidentifikasi strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja SDM mereka dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Simpulan ini menggarisbawahi pentingnya penggunaan analisis SWOT dan implementasi strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja SDM UMKM, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan wilayah Tanjungpinang secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- Esa, G. A., & Aliya, S. (2024). Peningkatan Kinerja SDM Di Masa Transformasi Digital Pada UMKM Kerupuk Ikan Memey. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 233–243.

- <http://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/view/727><https://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/download/727/607>
- Jamaluddin, A., & Pancasakti, R. (2021). Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten. *Desanta ...*, 2(September), 148–155. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/10><https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/download/10/10>
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Maharani, O., & Rindaningsih, I. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Noor, S. (2014). Penerapan Analisis Swot dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal INTEKNA*, 14(2), 102–209.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Sihabudin. (2019). The Importance of Providing Incentives and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 1(1), 91–97. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i1.116>
- Wulannata, A. I. (2017). Analisis SWOT Implementasi Teknologi Finansial Terhadap Kualitas Layanan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 133–144.
- Anggreani, T. F. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SWOT: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM, STRATEGI BISNIS, DAN STRATEGI MSDM (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>
- Armi, C., & Kasmiruddin. (2014). ANALISIS SWOT SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN DAYA SAING PADA BISNIS USAHA SEPATU (KASUS TOKO SEPATU STARS CABANG MARPOYAN PEKANBARU). *Jurnal Online Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Chandrayanti, T. (2021). The Business Strategy of Small Enterprises in the Digital Period in West Sumatra.
- Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dilfuza Ilhomovna, U. (2021). USING SWOT ANALYSIS IN STRATEGIC PLANNING OF THE ENTERPRISE. *European Journal of Research Development and Sustainability (EJRDS)*, 2(2). <https://www.scholarzest.com>
- Granita, W., & Safarini, Y. (2019). Efektivitas Pelatihan Karyawan Dan Penggunaan Media Sosial. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (Vol. 5, Issue 2)*.
- Hadian, A., & Syamsuri, Abd. R. (2022). SWOT Analysis Counseling In Dealing With Business Competition Following The COVID-19 Pandemic. *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 194–200. <https://doi.org/10.35877/454ri.mattawang979>
- Huda, N. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Arsyta Bakery Melalui Pelatihan Social Media Marketing. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 4(2). <https://doi.org/10.26874/jakw.v4i2.325>
- Idris, O., Niode1, Y., Mopangga2, H., & Mendo3, A. Y. (2022). SWOT ANALYSIS OF COMPETITIVE ADVANTAGES STRATEGY “KARAWO” HANDICRAFT INDUSTRY IN GORONTALO CITY. In *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah (Vol. 1, Issue 11)*. <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>

- Jamaludin, A., & Pancasasti, R. (2021). Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten. 2.
- Khaeruman, & Tabroni. (n.d.). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern.
- Putri, S. A., Muslinawati, R., & Susilo, J. H. (2023). Analytic Hierarchy Process: Strategi Peningkatan Kinerja UMKM Batik di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2251. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3464>
- Ratnasari, S. L. (2019). KINERJA KARYAWAN: KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN. *Journal of Business Administration*, 3(2), 219–227.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pernerangan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnada*, 2(3). <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/jkdn>
- Suci, R. P. (2020). Strategi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM di Malang dengan Metode SWOT Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang Suwarta 3). In | 64 JMSO |: Vol. I (Issue 2).
- Widodo, D. S. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- Esa, G. A., & Aliya, S. (2024). Peningkatan Kinerja SDM Di Masa Transformasi Digital Pada UMKM Kerupuk Ikan Memey. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 233–243. <http://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/view/727%0Ahttps://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/download/727/607>
- Jamaluddin, A., & Pancasakti, R. (2021). Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten. *Desanta ...*, 2(September), 148–155. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/10%0Ahttps://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/download/10/10>
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Maharani, O., & Rindaningsih, I. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Noor, S. (2014). Penerapan Analisis Swot dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal INTEKNA*, 14(2), 102–209.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Sihabudin. (2019). The Importance of Providing Incentives and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 1(1), 91–97. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v1i1.116>
- Wulannata, A. I. (2017). Analisis SWOT Implementasi Teknologi Finansial Terhadap Kualitas Layanan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 133–144.
- (Esa & Aliya, 2024) Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- Esa, G. A., & Aliya, S. (2024). Peningkatan Kinerja SDM Di Masa Transformasi Digital Pada UMKM Kerupuk Ikan Memey. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 233–243. <http://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/view/727%0Ahttps://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/download/727/607>
- Jamaluddin, A., & Pancasakti, R. (2021). Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten. *Desanta ...*, 2(September), 148–155.

- <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/10%0Ahttps://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/download/10/10>
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1-8.
- Maharani, O., & Rindaningsih, I. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159-170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Noor, S. (2014). Penerapan Analisis Swot dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal INTEKNA*, 14(2), 102-209.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Sihabudin. (2019). The Importance of Providing Incentives and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 1(1), 91-97. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i1.116>
- Wulannata, A. I. (2017). Analisis SWOT Implementasi Teknologi Finansial Terhadap Kualitas Layanan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 133-144.