

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Strategi

1. Definisi Strategi

Strategi merupakan konsep yang banyak digunakan dalam berbagai bidang, termasuk bisnis, militer, dan manajemen. Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani “*strategos*,” yang berarti seni seorang jenderal dalam merencanakan dan mengarahkan operasi militer. Dalam konteks modern, strategi telah berkembang menjadi sebuah kerangka kerja sistematis untuk mencapai tujuan tertentu (Nguyen, 2024).

Sharipov et al. (2024) mendefinisikan strategi sebagai "penentuan tujuan jangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan serta pengalokasian sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut." Definisi ini menekankan pentingnya perencanaan jangka panjang dan pengelolaan sumber daya. Oliinyk dan Chychotka (2024) mengidentifikasi strategi sebagai pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama organisasi, kebijakan, dan tindakan menjadi satu kesatuan yang kohesif. Menurutnya, strategi dapat bersifat terencana (*deliberate*) maupun muncul secara spontan (*emergent*).

Kulish (2022) mengartikan strategi sebagai upaya untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui cara yang unik dan berkelanjutan. Kulish mengembangkan konsep strategi generik yang meliputi keunggulan biaya (*cost leadership*), diferensiasi (*differentiation*), dan fokus (*focus strategy*). Menurut

Aisyah et al. (2024), strategi adalah pola keputusan dalam suatu organisasi yang menentukan dan mengungkapkan tujuan, menghasilkan kebijakan utama, serta mendefinisikan cakupan bisnis organisasi tersebut.

Gregory (2018) mendefinisikan strategi sebagai arah dan cakupan organisasi dalam jangka panjang yang memungkinkan organisasi mencapai keunggulan melalui pengaturan sumber daya dalam lingkungan yang berubah. Sedangkan Sumaryono dan Rony (2024) menyatakan bahwa strategi adalah serangkaian keputusan yang menentukan arah organisasi, dengan fokus pada adaptasi terhadap perubahan lingkungan guna mencapai pertumbuhan dan kelangsungan bisnis.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu rencana atau pola yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mempertimbangkan faktor lingkungan. Strategi tidak hanya mencakup perencanaan jangka panjang tetapi juga fleksibilitas dalam menyesuaikan dengan perubahan situasi.

2. Tahapan Penyusunan Strategi

Sharipov et al. (2024) menjelaskan mengenai tahapan penyusunan strategi sebagai berikut:

a. Seleksi yang Mendasar dan Kritis terhadap Permasalahan

Pada tahap ini, organisasi atau individu perlu mengidentifikasi masalah utama yang menjadi fokus strategi. Permasalahan harus dianalisis secara kritis dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kondisi saat ini. Penggunaan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses,*

Opportunities, Threats) atau PESTEL (*Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal*) dapat membantu dalam menyeleksi permasalahan yang paling krusial.

b. Menetapkan Tujuan Dasar dan Sasaran Strategis

Setelah permasalahan utama diidentifikasi, langkah berikutnya adalah menetapkan tujuan dasar yang ingin dicapai. Tujuan ini harus bersifat spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART: *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*). Sasaran strategis kemudian dirancang sebagai langkah konkret yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

c. Menyusun Perencanaan Tindakan (*Action Plan*)

Action plan merupakan rencana konkret yang mencakup langkah-langkah operasional untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. Dalam penyusunan *action plan*, perlu diperhatikan faktor seperti alokasi sumber daya, pembagian tugas, jadwal implementasi, serta indikator keberhasilan untuk mengukur efektivitas strategi yang diterapkan.

d. Menyusun Rencana Penyumberdayaan

Pada tahap ini, organisasi harus memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi tersedia dan terkelola dengan baik. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia, keuangan, teknologi, serta infrastruktur pendukung lainnya. Pengelolaan sumber daya yang efisien akan mendukung kelancaran implementasi strategi.

e. Mempertimbangkan Keunggulan

Setiap strategi harus dirancang dengan mempertimbangkan keunggulan kompetitif yang dimiliki. Keunggulan dapat berasal dari diferensiasi produk, inovasi, efisiensi operasional, atau keunggulan dalam layanan. Dengan mempertimbangkan keunggulan, strategi yang disusun akan lebih efektif dalam menghadapi persaingan dan mencapai hasil yang optimal.

f. Mempertimbangkan Keberlanjutan

Strategi yang baik tidak hanya memberikan hasil jangka pendek, tetapi juga harus memperhatikan aspek keberlanjutan. Faktor lingkungan, sosial, dan ekonomi harus dipertimbangkan agar strategi yang diterapkan tidak hanya memberikan keuntungan sementara, tetapi juga berdampak positif dalam jangka panjang. Konsep keberlanjutan ini sangat relevan dalam dunia bisnis, manajemen, dan kebijakan publik.

Menurut Budiyo (2017), strategi dalam ilmu manajemen biasanya terdiri dari lima tahap yaitu:

a. Analisis Lingkungan

Tahap pertama dalam penyusunan strategi adalah melakukan analisis lingkungan untuk memahami kondisi internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi organisasi. Analisis ini mencakup:

- 1) Analisis internal: Mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) organisasi, seperti sumber daya, kapabilitas, dan struktur internal.

- 2) Analisis eksternal: Menilai peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dari lingkungan eksternal, termasuk faktor ekonomi, politik, teknologi, sosial, dan persaingan.
- 3) Alat analisis: Model seperti SWOT Analysis, PESTEL Analysis, Porter's Five Forces, dan *Value Chain Analysis* sering digunakan dalam tahap ini.

b. Penetapan Misi dan Tujuan

Setelah memahami kondisi lingkungan, organisasi perlu menetapkan misi, visi, dan tujuan strategis sebagai arah utama strategi.

- 1) Misi: Pernyataan yang menggambarkan tujuan utama organisasi dan peranannya di masyarakat atau industri.
- 2) Visi: Gambaran jangka panjang mengenai posisi yang ingin dicapai oleh organisasi.
- 3) Tujuan strategis: Sasaran spesifik yang ingin dicapai dalam periode tertentu, harus mengikuti prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).

c. Perumusan Strategi

Pada tahap ini, organisasi mulai merancang strategi berdasarkan hasil analisis lingkungan dan tujuan yang telah ditetapkan.

- 1) Strategi bisa bersifat korporat (*corporate strategy*), bisnis (*business strategy*), atau fungsional (*functional strategy*).
- 2) Michael Porter mengembangkan tiga strategi umum yang sering digunakan dalam bisnis:
 - a) *Cost Leadership*: Fokus pada efisiensi dan biaya rendah.

b) *Differentiation*: Membangun keunikan produk/jasa untuk bersaing.

c) *Focus Strategy*: Menargetkan segmen pasar tertentu secara spesifik.

3) Perusahaan juga dapat menggunakan *Growth Strategy* (strategi pertumbuhan) seperti integrasi vertikal, diversifikasi, atau ekspansi global.

d. Penerapan (Implementasi) Strategi

Strategi yang telah dirancang perlu diterapkan secara efektif dalam operasional organisasi. Hal ini mencakup:

- 1) Alokasi sumber daya: Menyediakan anggaran, tenaga kerja, teknologi, dan infrastruktur yang dibutuhkan.
- 2) Struktur organisasi: Menyesuaikan struktur dan budaya organisasi agar mendukung strategi yang diterapkan.
- 3) Pengelolaan SDM: Membangun tim yang kompeten dan memberikan pelatihan yang sesuai.
- 4) Kepemimpinan dan komunikasi: Mendorong pemimpin untuk mengarahkan dan mengomunikasikan strategi dengan jelas kepada seluruh tim.

e. Evaluasi dan Pengendalian

Setiap strategi perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya. Evaluasi ini dilakukan dengan:

- 1) Menetapkan indikator kinerja (*Key Performance Indicators* - KPIs).
- 2) Melakukan analisis kinerja terhadap tujuan strategis yang telah ditetapkan.
- 3) Mengidentifikasi penyimpangan dan melakukan perbaikan (*corrective actions*) jika strategi tidak berjalan sesuai rencana.

- 4) Menganalisis lingkungan yang terus berubah agar strategi tetap relevan.

Proses strategi dalam manajemen melibatkan analisis lingkungan, penetapan misi dan tujuan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Setiap tahap saling berkaitan dan harus dilakukan dengan baik agar organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dan tujuan jangka panjangnya.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam suatu organisasi. Menurut Dessler (2017), pengembangan SDM adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam peran mereka saat ini maupun untuk peran masa depan.

Werner dan DeSimone (2012) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai kombinasi dari pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karier yang memungkinkan individu dan organisasi mencapai tujuan secara efektif. Sementara itu, Aykan (2017) menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu secara menyeluruh.

2. Ruang Lingkup Pengembangan SDM

Pengembangan SDM mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Dessler (2017) menyebutkan ruang lingkup utama dalam pengembangan SDM meliputi:

- a. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Meliputi program pelatihan teknis dan non-teknis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
- b. Manajemen Karier: Menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.
- c. Pendidikan dan Pembelajaran Berkelanjutan: Mengembangkan kebijakan organisasi yang mendukung pembelajaran seumur hidup bagi karyawan.
- d. Manajemen Kinerja: Menetapkan sistem penilaian kinerja dan umpan balik yang efektif.
- e. Pengembangan Kepemimpinan: Menyediakan program untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan di semua level organisasi.

3. Teori-teori dalam Pengembangan SDM

Menurut Aykan (2017), beberapa teori yang mendukung konsep pengembangan SDM antara lain:

- a. Teori Human Capital
Teori ini menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi organisasi.
- b. Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengidentifikasi hierarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks pengembangan SDM, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pengembangan yang memungkinkan mereka mencapai tingkat tertinggi dalam hierarki ini.

c. Teori Motivasi-Hygiene

Frederick Herzberg mengemukakan bahwa faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan individu.

d. Teori Pembelajaran Sosial

Bandura menjelaskan bahwa pembelajaran terjadi melalui observasi, peniruan, dan pengalaman langsung. Oleh karena itu, dalam pengembangan SDM, pembelajaran berbasis pengalaman dan mentoring menjadi penting.

Pengembangan SDM merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi karena berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu dan daya saing organisasi. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran, inovasi, dan pertumbuhan profesional. Namun, tantangan dalam implementasi perlu diatasi agar pengembangan SDM dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses strategis yang berkaitan dengan perekrutan, pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Gary Dessler (2015), MSDM adalah praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk mengelola aspek sumber daya manusia, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan hubungan kerja. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian keputusan yang memengaruhi hubungan kerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM memiliki berbagai fungsi yang mendukung operasional dan strategi organisasi, antara lain:

- a. Perencanaan SDM: Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi dan strategi organisasi.
- b. Rekrutmen dan Seleksi: Menarik, menyeleksi, dan menempatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Pelatihan dan Pengembangan: Meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- d. Manajemen Kinerja: Menilai dan meningkatkan kinerja individu melalui evaluasi dan umpan balik.
- e. Kompensasi dan Benefit: Menyediakan sistem penghargaan yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi karyawan.

- f. Hubungan Karyawan dan Ketenagakerjaan: Mengelola hubungan industrial, kesejahteraan, dan hak-hak tenaga kerja.

3. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai efektivitas dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

- a. Strategi Pengembangan SDM: Fokus pada pelatihan dan pendidikan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
- b. Strategi Retensi Karyawan: Meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja melalui kebijakan kesejahteraan yang baik.
- c. Strategi Manajemen Kinerja: Menerapkan sistem evaluasi yang berbasis pencapaian tujuan.
- d. Strategi Transformasi Digital: Memanfaatkan teknologi dalam manajemen SDM, seperti penggunaan sistem HRIS (*Human Resource Information System*).
- e. Strategi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan keterlibatan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek krusial dalam keberhasilan organisasi. Dengan menerapkan strategi dan kebijakan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta daya saing di pasar. MSDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam jangka panjang.

2.1.4 Efektivitas Operasional

Efektivitas operasional adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan proses bisnisnya secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini mencerminkan sejauh mana suatu organisasi mampu menggunakan sumber daya secara efisien dan menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Efektivitas ini mencakup aspek produktivitas, efisiensi biaya, serta kepuasan pelanggan yang tinggi.

Efektivitas operasional dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas, efisiensi biaya, kecepatan proses, dan kepuasan pelanggan. Produktivitas mencerminkan seberapa banyak output yang dihasilkan dari input yang tersedia, sementara kualitas berhubungan dengan tingkat kesesuaian produk atau layanan terhadap standar yang telah ditetapkan. Efisiensi biaya menunjukkan seberapa optimal organisasi dalam mengelola sumber daya keuangan, sedangkan kecepatan proses menggambarkan kemampuan organisasi dalam menyelesaikan tugas dan proses bisnis dalam waktu yang optimal. Kepuasan pelanggan juga menjadi indikator penting karena mencerminkan sejauh mana produk atau layanan yang diberikan memenuhi harapan pengguna.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas operasional meliputi teknologi, sumber daya manusia, sistem manajemen, dan inovasi. Penggunaan teknologi yang canggih dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi proses operasional. Sumber daya manusia yang terampil dan kompeten sangat menentukan keberhasilan operasional karena mereka yang menjalankan sistem dan strategi dalam organisasi. Sistem manajemen yang baik akan meningkatkan

efektivitas operasional dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang terstruktur. Selain itu, inovasi menjadi kunci dalam menjaga daya saing organisasi dan memastikan operasional tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Untuk meningkatkan efektivitas operasional, organisasi dapat menerapkan berbagai strategi seperti automasi proses bisnis, pelatihan dan pengembangan karyawan, peningkatan kualitas produk dan layanan, serta optimalisasi rantai pasok. Automasi proses bisnis menggunakan teknologi untuk mengurangi pekerjaan manual dan meningkatkan efisiensi. Pelatihan dan pengembangan karyawan membantu meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar lebih produktif dan siap menghadapi tantangan. Peningkatan kualitas produk dan layanan memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang tinggi. Optimalisasi rantai pasok juga penting untuk mengelola distribusi dan produksi agar lebih efisien dan responsif terhadap permintaan pasar.

Di era digital, efektivitas operasional semakin bergantung pada teknologi dan inovasi. Penerapan teknologi digital seperti big data, kecerdasan buatan, dan Internet of Things (IoT) memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan operasionalnya secara lebih efektif. Transformasi digital memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih cepat dan akurat, sehingga organisasi dapat merespons perubahan pasar dengan lebih baik.

Efektivitas operasional memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Organisasi yang mampu mengoptimalkan efektivitas operasionalnya akan lebih kompetitif dalam pasar global. Dengan proses yang lebih efisien dan berkualitas tinggi, perusahaan dapat

menawarkan nilai lebih kepada pelanggan dan meningkatkan loyalitas mereka. Keunggulan bersaing ini menjadi elemen penting dalam memastikan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat.

Meskipun penting, meningkatkan efektivitas operasional bukanlah tugas yang mudah. Berbagai tantangan sering dihadapi organisasi, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan teknologi, masalah koordinasi, dan faktor eksternal. Resistensi terhadap perubahan dapat muncul dari karyawan atau manajemen yang enggan mengadopsi proses baru yang lebih efisien. Keterbatasan teknologi juga menjadi hambatan bagi organisasi yang tidak memiliki akses terhadap teknologi mutakhir. Masalah koordinasi antara departemen yang kurang terstruktur dapat menghambat efektivitas operasional. Faktor eksternal seperti perubahan ekonomi, regulasi, dan kondisi pasar juga dapat mempengaruhi efektivitas operasional suatu organisasi.

Sebagai contoh, perusahaan manufaktur Toyota dikenal dengan sistem produksi yang sangat efektif melalui penerapan Toyota Production System (TPS). Sistem ini berfokus pada pengurangan limbah, peningkatan kualitas, dan efisiensi proses, yang memungkinkan Toyota untuk menghasilkan produk dengan biaya lebih rendah dan kualitas lebih tinggi dibandingkan pesaingnya. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas operasional dapat menjadi kunci kesuksesan bisnis.

Untuk memastikan efektivitas operasional berjalan sesuai rencana, organisasi perlu menerapkan metode pengukuran yang jelas, seperti Balanced Scorecard, Key Performance Indicators (KPI), dan audit operasional. Balanced

Scorecard mengukur efektivitas operasional dari perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran. Key Performance Indicators (KPI) digunakan untuk menetapkan indikator utama dalam mengevaluasi kinerja operasional. Audit operasional dilakukan secara berkala untuk meninjau proses bisnis dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Efektivitas operasional merupakan elemen kunci dalam kesuksesan organisasi. Dengan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas, organisasi dapat mencapai keunggulan bersaing dan memberikan nilai lebih kepada pelanggan. Meskipun terdapat tantangan dalam implementasinya, strategi yang tepat seperti digitalisasi, pelatihan karyawan, dan optimalisasi rantai pasok dapat membantu organisasi mencapai efektivitas operasional yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
1.	(Azzahra & Nurhadi, 2024)	<i>Human Resource Management Strategy to Improve Operational Efficiency in the Hotel Industry: Case Study of Favehotel Rungkut Surabaya</i>	Pendekatan studi kasus kualitatif, penelitian ini menganalisis bagaimana sebuah hotel bujet mengelola 31 karyawan kontrak di 8 departemen sambil mempertahankan kualitas layanan	Menerapkan sistem rotasi kerja, program pelatihan multi-keterampilan, dan struktur organisasi yang lean merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif yang dapat meningkatkan efisiensi operasional, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan efisiensi 27% di Favehotel Rungkut Surabaya selama dua tahun.
2.	(Bristol-Alagbariya et al., 2024)	<i>Operational efficiency through HR management: Strategies for</i>	Penelitian kualitatif, menyoroti strategi perekrutan yang	Strategi pengembangan manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan efektivitas operasional meliputi perencanaan

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
		<i>maximizing budget and personnel resources</i>	inovatif, integrasi teknologi dalam akuisisi bakat, dan pentingnya employer branding	SDM strategis, perekrutan hemat biaya, sistem manajemen kinerja, program pelatihan dan pengembangan, dan inisiatif keterlibatan karyawan, semuanya ditujukan untuk menyelaraskan kegiatan SDM dengan tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3.	(Ainur & Mubarrok, 2024)	<i>Implementation of Human Resource Development Strategies in Improving Employee Motivation and Work Effectiveness</i>	Metode kualitatif deskriptif yang digunakan untuk analisis. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.	Studi ini menyoroti bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan teknis, pengembangan soft skill, dan penghargaan kinerja, secara efektif meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas operasional melalui peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan penyelesaian tugas tepat waktu.
4.	(Natsir et al., 2024)	<i>An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness</i>	Metodologi tinjauan literatur yang digunakan untuk analisis. Pemeriksaan sumber akademik, jurnal, dan artikel.	Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup praktik rekrutmen yang kuat, program pelatihan komprehensif, pengembangan karyawan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang sistematis. Strategi ini secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas organisasi, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.
5.	(Junaidi et al., 2024)	<i>Analysis of Human Resource Management Strategies in Improving Organizational Performance</i>	Metode penelitian studi kasus Pendekatan analisis kualitatif	Strategi HRM yang efektif untuk meningkatkan efektivitas operasional meliputi proses rekrutmen dan seleksi yang mahir, inisiatif pengembangan karyawan yang komprehensif, dan sistem manajemen kinerja yang berkelanjutan. Elemen-elemen ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.
6.	(Mulya et al., 2024)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja	Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, terkait topik fintech syariah. Metode ini dipilih karena bersifat deskriptif	Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menciptakan profesionalisme kerja. Dengan adanya strategi-strategi seperti pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja SDM di perusahaan. Pengembangan dan

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
			dan eksploratif, serta bertujuan untuk memahami strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan profesionalisme kerja melalui kajian teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.	pelatihan dengan mengasah soft skill dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan investasi jangka panjang untuk mempertahankan kualitas perusahaan. Dengan adanya peningkatan profesionalisme kinerja oleh SDM dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.
7.	(Susanto et al., 2024)	Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Metode yang digunakan adalah studi literatur. Sumber data berasal dari penelitian terdahulu tentang SDM dan digitalisasi. Teknik analisis konten digunakan untuk menganalisis sumber data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif meliputi peningkatan pengalaman kerja digital, memberikan kesempatan untuk berinovasi, pelatihan, dan penghargaan. Transformasi digital berdampak positif pada produktivitas, customer experience, daya saing, inovasi, dan transparansi bisnis. Faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi juga dianalisis. Simpulannya, pengembangan strategi manajemen SDM yang tepat dapat mendukung transformasi digital dan meningkatkan kinerja perusahaan di era digital.
8.	(Daniswari & Aristana, 2023)	Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kori Dewata Karya Tabanan	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi pustaka. Menggunakan metode analisis SWOT	Dari hasil analisis diperoleh strategi pertumbuhan atau growth oriented strategy, strategi ini menunjukkan kondisi perusahaan yang kuat dan mampu terus tumbuh dengan memanfaatkan peluang dan kesempatan yang ada untuk mencapai tujuan yang maksimal. Hasil analisis SWOT digambarkan menggunakan diagram analisis SWOT yang menunjukkan Strategi Pengembangan Manajemen SDM berada pada kuadran I, dimana total skor tertimbang untuk kekuatan dan kelemahan adalah 2,94 sedangkan total skor tertimbang untuk peluang dan ancaman adalah 2,70. Pada posisi ini CV. Kori Dewata Karya memiliki kekuatan dan peluang sehingga strategi yang harus diterapkan adalah mendukung

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
				pertumbuhan yang agresif atau mengoptimalkan peluang yang progresif.

Tabel 2.1 dapat dijelaskan penelitian sebelumnya umumnya menyoroti strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai konteks industri seperti perhotelan, manufaktur, dan organisasi berbasis digital. Metode yang digunakan beragam, termasuk studi kasus kualitatif (Azzahra & Nurhadi, 2024; Junaidi et al., 2024), studi literatur (Natsir et al., 2024; Mulya et al., 2024; Susanto et al., 2024), serta pendekatan kualitatif deskriptif (Ainur & Mubarrok, 2024). Fokus utama dari penelitian-penelitian tersebut adalah pada efektivitas strategi rekrutmen, pengembangan karyawan, pelatihan keterampilan, serta dampak digitalisasi terhadap manajemen SDM.

Di antara penelitian sebelumnya, hanya studi oleh Daniswari & Aristana (2023) yang menggunakan metode analisis SWOT untuk mengevaluasi strategi pengembangan SDM di CV. Kori Dewata Karya Tabanan. Analisis ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kekuatan dan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk strategi pertumbuhan yang agresif. Sementara itu, penelitian saat ini berjudul “Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi untuk Meningkatkan Efektivitas Operasional dalam Industri Pengolahan Minyak Kelapa Sawit” juga analisis SWOT yang serupa dengan penelitian oleh Daniswari dan Aristana (2023), tetapi berbeda dari penelitian lainnya yang lebih banyak menggunakan studi kasus, deskriptif kualitatif, atau tinjauan literatur. Penelitian ini berfokus pada industri pengolahan

minyak kelapa sawit, sedangkan penelitian sebelumnya lebih banyak membahas industri perhotelan, manufaktur, dan sektor digital.

2.3 Kerangka Analisis

Kerangka analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) untuk mengevaluasi strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM). Analisis ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas operasional perusahaan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengelolaan SDM. Untuk lebih jelasnya kerangka analisis penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Analisis
Sumber: (Taherdoost & Madanchian, 2021)

Gambar 2.1 menunjukkan analisis internal dan eksternal dari pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. Analisis internal berfokus pada faktor-faktor dalam organisasi yang mempengaruhi pengelolaan SDM, yang terdiri dari kekuatan (*Strengths*), yakni aspek positif dari manajemen SDM yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Ini bisa mencakup sistem pelatihan yang baik, kepemimpinan yang kuat, atau struktur organisasi yang efisien. Kemudian kelemahan (*Weaknesses*), meliputi faktor internal yang menjadi hambatan dalam pengembangan SDM, seperti kurangnya pelatihan, turnover karyawan yang tinggi, atau sistem evaluasi kinerja yang kurang efektif.

Selanjutnya analisis eksternal mengidentifikasi faktor-faktor di luar organisasi yang dapat memengaruhi strategi SDM, yaitu peluang (*Opportunities*), meliputi faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, seperti perkembangan teknologi, regulasi pemerintah yang mendukung, atau tren pasar tenaga kerja yang menguntungkan. Kemudian ancaman (*Threats*), meliputi faktor eksternal yang dapat menjadi tantangan bagi perusahaan, misalnya persaingan tenaga kerja yang ketat, regulasi ketenagakerjaan yang lebih ketat, atau perubahan kondisi ekonomi yang tidak stabil.

Berdasarkan hasil analisis SWOT, penelitian ini merancang strategi pengembangan SDM yang dapat mengoptimalkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kelemahan dan ancaman. Strategi ini berfokus pada peningkatan kompetensi karyawan, penerapan sistem manajemen kinerja yang lebih efektif, serta pengelolaan tenaga kerja yang lebih strategis. Tujuan akhir dari strategi pengembangan SDM ini adalah meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Efektivitas operasional diukur melalui peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.