

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam

Nadiatul Kahira*¹, Era Sonita¹

¹UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Email: nadiaaden2@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi dengan keterbatasan tenaga kerja yang ada di Risse Convection, dimana konveksi ini belum mampu meningkatkan pendapatan secara signifikan karena keterbatasan kapasitas produksi yang disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi yang kongkrit bagi Risse Convection dalam mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk menghadapi keterbatasan tenaga kerja dan memenuhi permintaan produk pakaian syariah. Berikut adalah intisari dari penelitian berdasarkan rumusan masalah terhadap pengusaha kopra di Nagari Lansek Kadok: mayoritas pengusaha kopra di Nagari Lansek Kadok, Kecamatan Rao Selatan, Kabupaten Pasaman, mengedepankan pelayanan prima terhadap pelanggan dan menganalisis pertumbuhan usahanya untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. Karena sebagian besar penduduk Nagari Lansek Kadok memiliki pendapatan kelas menengah ke bawah, masyarakat tetap memandang harga beli yang diberikan penjual (pengusaha kopra) adalah wajar. Strategi usaha para pengusaha kopra Nagari Lansek Kadok, faktor-faktor yang menghambat para pengusaha tersebut, dan strategi pengembangan yang dilakukan para pedagang di daerah ini merupakan hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan apabila warga Nagari Lansek Kadok Kecamatan Rao Selatan Kabupaten Pasaman dapat melakukan perbaikan. Untuk melihat peningkatan pendapatan mereka. Alasan dibalik hal ini adalah mereka terus-menerus memasukkan ide-ide baru ke dalam pengembangan perusahaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengatasi keterbatasan tenaga kerja di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam yaitu: 1. Kurangnya ketenaga kerjaan di Risse Konveksi mengakibatkan produksi pakaian syariah yang di pasarkan berkurang, kompetensi tenaga kerja terjadi karena tidak adanya pelatihan khusus bagi karyawan, mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan lebih lambat selesai atau tidak tepat waktu. Untuk mengatasi masalah tersebut Risse Convection melakukan sistem reward tahunan, dan pelatihan karyawan yang dilakukan secara pribadi. Untuk karyawan baru, Risse Convection menggunakan keunggulan konveksinya dalam desain pakaian syariah yang inovatif agar dapat merekrut karyawan dari lingkungan sekitar atau luar desa/nagari serta penggunaan media sosial untuk mempromosikan inovasi desain baru agar mencakup audiens yang lebih luas dan meningkatkan visibilitas merek. 2. Dengan menggunakan metode strategi SO (*Strength-Opportunity*) yaitu mengoptimalkan kekuatan yang ada dengan memanfaatkan peluang yang ada. Strategi SO (*Strength-Opportunity*) yang dapat diterapkan dalam meningkatkan ketenagaan kejaan di Risse Convection adalah: memanfaatkan keunggulan dalam desain pakaian syariah yang inovatif untuk merekrut karyawan dari lingkungan sekitar atau luar desa/nagari dan mempertahankan sistem reward tahunan bagi karyawan yang bekerja keras guna meningkatkan motivasi dan produktifitas.

Kata Kunci: Strategi; Ketenaga Kerjaan; Risse Konveksi

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam

Abstract

This research is motivated by the limited workforce at Risse Convection, where this convection has not been able to increase income significantly due to limited production capacity caused by a lack of qualified workforce. The aim of this research is to provide concrete recommendations for Risse Convection in developing an effective human resource development strategy to deal with workforce limitations and meet demand for sharia clothing products. The following is the essence of the research based on the problem formulation for copra entrepreneurs in Nagari Lansek Kadok: the majority of copra entrepreneurs in Nagari Lansek Kadok, South Rao District, Pasaman Regency, prioritize excellent service to customers and analyze the growth of their business to increase people's income. Because most of the residents of Nagari Lansek Kadok have lower middleclass incomes, the community still views the purchase price given by the seller (copra entrepreneur) as reasonable. The business strategies of Nagari Lansek Kadok copra entrepreneurs, the factors that hinder these entrepreneurs, and the development strategies carried out by traders in this area are things that need to be improved if the residents of Nagari Lansek Kadok, South Rao District, Pasaman Regency can make improvements. to see an increase in their income. The reason behind this is that they continuously incorporate new ideas into the development of their company. Based on the research results, it can be concluded that the human resource development strategy to overcome the limited workforce in Risse Convection Sungai Pua, Agam Regency is: 1. Lack of workforce at Risse Konveksi resulted in reduced production of sharia clothing on the market, workforce competency occurred due to the lack of special training for employees, resulting in the work being completed more slowly or not on time. To overcome this problem, Risse Convection implements an annual reward system, and employee training is carried out personally. For new employees, Risse Convection uses its convection advantages in innovative sharia clothing designs to be able to recruit employees from the surrounding area or outside the village/nagari as well as the use of social media to promote new design innovations to reach a wider audience and increase brand visibility. 2. By using the SO (Strength-Opportunity) strategy method, namely optimizing existing strengths by taking advantage of existing opportunities. The SO (Strength-Opportunity) strategy that can be applied in increasing employment at Risse Convection is: utilizing excellence in innovative sharia clothing design to recruit employees from the surrounding area or outside the village/nagari and maintaining an annual reward system for employees who work hard to improve motivation and productivity.

Keywords: *Strategy; Employment; Konveksi Risse*

PENDAHULUAN

Industri konveksi, khususnya dalam produksi pakaian syariah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat seiring dengan perkembangan tren fashion dan permintaan pasar yang terus meningkat. Risse Convection merupakan salah satu dalam industri ini, menghasilkan produk pakaian syariah yang mengikuti perkembangan model saat ini. Namun, dalam lima tahun terakhir konveksi ini menghadapi tantangan serius terkait pemenuhan permintaan produk secara tepat waktu. Salah satu permasalahan utama yang di hadapi adalah keterbatasan tenaga kerja yang ada. Meskipun permintaan pasar terus tumbuh, konveksi ini belum mampu

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam

meningkatkan pendapatan secara signifikan karena keterbatasan kapasitas produksi yang disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja yang berkualitas.

Industri konveksi di Indonesia, termasuk Risse Convection telah menjadi bagian penting dalam memenuhi kebutuhan pakaian, terutama dalam segmen pakaian syariah. Pasar pakaian syariah sendiri mengalami pertumbuhan yang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran konsumen akan nilai-nilai agama dalam gaya berpakaian. Risse Convection sebagai salah satu pelaku industri ini, menciptakan produk pakaian syariah yang selalu mengikuti tren mode terkini. Meskipun demikian, dalam lima tahun terakhir konveksi ini menemui kendala utama dalam memenuhi permintaan pasar, terutama terkait keterbatasan tenaga kerja.

Pertumbuhan permintaan yang signifikan dalam industri konveksi pakaian syariah memicu kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan jumlah yang memadai, Risse Convection, magaimanapun menghadapi tantangan nyata terkait ketidak mampuan untuk mengatasi keterbatasan jumlah dan kualitas tenaga kerja. Dalam konteks ini, permasalahan utama¹. Yang dihadapi Risse Convection adalah kesulitan dalam memproses pesanan secara tepat waktu, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada citra perusahaan dan kehilangan pelanggan.

Analisis latar belakang ini memberikan pemahaman mendalam tentang urgensi penelitian terkait strategi pengembangan sumber daya manusia di Risse Convection. Kondisi ini perlu adanya dorongan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, serta mengeksplorasi solusi-solusi yang dapat di implementasikan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan begitu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis untuk Risse Convection industri konveksi serupa dalam menghadapi tantangan keterbatasan tenaga kerja dalam konteks produksi pakaian syariah.

Melihat kondisi industri pakaian syariah yang terus berkembang, kontribusi Risse Convection dalam menciptakan pakaian syariah yang sesuai dengan perkembangan mode sangat penting. Pemenuhan permintaan yang tepat waktu menjadi kunci keberhasilan dalam menjaga kepercayaan pelanggan dan meningkatkan pangsa pasar. Namun, dengan keterbatasan tenaga kerja yang dihadapi, Risse Convection memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terarah untuk mengatasi tantangan tersebut.

¹ M. Shoffa Saifillah Al-Faruq dan Sukatin, *Konsep & Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2023).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di *Risse Convection* Sungai Pua Kabupaten Agam

Penting untuk memahami bahwa keberhasilan strategi pengembangan sumber daya manusia tidak hanya akan mempengaruhi efisiensi produksi, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Tenaga kerja yang terampil dan terlatih dengan baik dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap inovasi dan kreatifitas, yang dapat mendukung difesensiasi produk dan memperkuat daya saing *Risse Convection* pasar pakaian syariah yang kompetitif.

Ahli manajemen sumber daya manusia, John Boudreau, menyatakan bahwa dalam menghadapi keterbatasan tenaga kerja, perusahaan perlu mengadopsi strategi pengembangan sumber daya manusia yang holistik. Hal ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan kinerja secara efektif. Dalam kasus *Risse Convection*, strategi pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan tenaga kerja dalam hal desain dan produksi pakaian syariah.

Menurut Jeffrey Pfeffer, ahli organisasi dan sumber daya manusia, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks *Risse Convection*, investasi dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dapat membantu meningkatkan efisiensi produksi dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi permintaan produk pakaian syariah yang tinggi.

Penelitian oleh Debrah et al. menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat membantu perusahaan mengatasi keterbatasan tenaga kerja dan meningkatkan daya saing. Dalam kasus *Risse Convection*, pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan permintaan pasar dan memenuhi kebutuhan pelanggan.

Ahli strategi bisnis, Michael Porter, mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam industri konveksi pakaian syariah yang kompetitif, *Risse Convection* perlu mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan untuk membedakan diri dari pesaing melalui kualitas produk, waktu pengiriman yang cepat, dan pelayanan pelanggan yang baik.

Studi oleh Huselid menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang baik berdampak positif pada kinerja keuangan perusahaan. Dalam kasus *Risse Convection*,

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di *Risse Convection* Sungai Pua Kabupaten Agam

pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu meningkatkan pendapatan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi produksi dan kemampuan untuk memenuhi permintaan pasar.

Risse Convection merupakan salah satu usaha konveksi yang menghasilkan pakaian syariah dan selalu mengikuti perkembangan model di pasar. Berdasarkan wawancara dengan Ibuk Siti Asma selaku pemilik dari Risse Convection, mengatakan selama 10 tahun perkembangan usahanya, Risse Convection belum mampu meningkatkannya secara signifikan. Salah satu kelemahan yang ditemukan dalam konveksi ini adalah keterbatasan tenaga kerja. Dalam pengelolaan yang belum maksimal disebabkan oleh jumlah tenaga kerja yang terbatas. Hal ini menyebabkan Risse convection sering menghadapi kesulitan dalam memenuhi permintaan produk pakaian syariah yang tinggi di pasar.

Permintaan yang tidak dapat dipenuhi dapat berdampak negatif pada citra dan reputasi Risse Convection di mata pelanggan. Jika konsumen sering mengalami keterlambatan pengiriman atau tidak mendapatkan produk sesuai dengan permintaan, mereka mungkin akan beralih ke pesaing yang lebih dapat diandalkan.

Keterbatasan tenaga kerja juga dapat mempengaruhi efisiensi produksi di Risse Convection. Dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas dan segala keuntungan yang terbatas, proses produksi menjadi lambat dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pesanan. Hal ini dapat menghambat kemampuan Risse Convection untuk meningkatkan volume produksi dan memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat.

Pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi keterbatasan tenaga kerja di Risse Convection menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. Dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada, Risse Convection dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, sehingga mampu memenuhi permintaan pasar dengan lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang ada melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan memperkuat kompetensi tenaga kerja, Risse Convection dapat meningkatkan kualitas produk, mempercepat proses produksi, dan mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi.

Selain itu, strategi pengembangan sumber daya manusia juga mencakup perencanaan tenaga kerja yang lebih efektif, seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih baik, penugasan yang tepat, dan peningkatan manajemen kinerja. Dengan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja yang ada, Risse Convection dapat mencapai efisiensi maksimal dalam operasionalnya.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam

Dalam konteks pakaian syariah, Risse Convection juga perlu memperhatikan aspek keagamaan dan kesesuaian desain dengan tuntutan pasar. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia harus mencakup pemahaman dan sensitivitas terhadap nilai-nilai syariah, serta kemampuan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan dan harapan pelanggan.

Penelitian ini juga akan merinci aspek-aspek penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia, termasuk metode pelatihan yang efektif, strategi rekrutmen yang tepat, serta upaya retensi tenaga kerja. Selain itu, akan dilakukan analisis dampak implementasi strategi ini terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan Risse Convection. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis dan aplikatif bagi perusahaan konveksi lainnya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia mereka².

KAJIAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan berbagai metode dan pendekatan yang di rancang untuk mengidentifikasi kebutuhan pengetahuan individu, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, serta memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan karier. Tujuan utama dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang lebih produktivitas dan kinerja organisasi³.

B. Komponen Dan Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan: Melibatkan analisis kebutuhan organisasi untuk menentukan area di mana pengembangan sumber daya manusia diperlukan. Ini dapat melibatkan penilaian keterampilan, penilaian kinerja, umpan balik dari manajer, atau analisis tren industri.
2. Perencanaan Pengembangan: Merencanakan program pengembangan berdasarkan kebutuhan yang diidentifikasi. Ini melibatkan penentuan tujuan pengembangan, mengidentifikasi metode dan sumber daya yang tepat, serta menetapkan prioritas pengembangan.

² Arman Paramansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021).

³ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di *Risse Convection* Sungai Pua Kabupaten Agam

3. **Pembelajaran Berkelanjutan:** Mendorong pembelajaran berkelanjutan di antara karyawan melalui program pengembangan diri, sertifikasi profesional, pelatihan online, atau partisipasi dalam seminar dan konferensi. Pembelajaran berkelanjutan membantu individu untuk tetap relevan dengan perkembangan dalam bidang mereka.
4. **Mentoring dan Pembimbingan:** Menyediakan mentor atau pembimbing kepada individu untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mentor dapat memberikan arahan, umpan balik, dan berbagi pengalaman mereka untuk membantu dalam pengembangan karier.

C. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. **Analisis Kebutuhan:** Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan evaluasi kinerja, analisis pekerjaan, dan kebutuhan organisasi.
2. **Perencanaan:** Merencanakan program pengembangan yang spesifik dan relevan untuk memenuhi kebutuhan yang diidentifikasi. Ini termasuk menentukan tujuan pengembangan, metode pengembangan yang akan digunakan, serta sumber daya yang diperlukan.
3. **Implementasi:** Melaksanakan program pengembangan yang telah direncanakan, seperti pelatihan, pendidikan, mentoring, atau program pembelajaran berkelanjutan.
4. **Evaluasi:** Mengevaluasi efektivitas program pengembangan untuk menilai sejauh mana tujuan pengembangan tercapai dan dampaknya terhadap individu dan organisasi.
5. **Penyesuaian:** Memperbaiki program pengembangan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dan relevansinya

D. Identifikasi Kualifikasi Dan Kompetensi Tenaga Kerja

Identifikasi kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja melibatkan pengenalan terhadap kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan atribut lain yang diperlukan oleh individu untuk menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu. Berikut adalah beberapa faktor yang biasanya diperhatikan dalam identifikasi dan kompetensi tenaga kerja:

1. **Kualifikasi Pendidikan:** Ini mencakup tingkat pendidikan yang diperlukan atau diinginkan untuk posisi tertentu. Misalnya, pekerjaan di bidang kedokteran biasanya membutuhkan gelar sarjana medis atau gelar tinggi lainnya. Identifikasi kualifikasi

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam

pendidikan ini membantu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki dasar pengetahuan yang tepat untuk memenuhi persyaratan pekerjaan.

2. **Keterampilan Teknis:** Keterampilan teknis adalah keterampilan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Misalnya, dalam industri teknologi informasi, keterampilan pemrograman, administrasi jaringan, atau desain grafis dapat menjadi kualifikasi penting. Identifikasi keterampilan teknis yang relevan membantu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kemampuan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. **Pengetahuan Spesifik:** Pengetahuan spesifik merujuk pada pemahaman dan pengetahuan tertentu yang diperlukan dalam bidang pekerjaan. Contohnya, dalam industri keuangan, pengetahuan tentang peraturan keuangan, analisis keuangan, atau manajemen risiko dapat menjadi kualifikasi penting. Identifikasi pengetahuan spesifik ini membantu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki pemahaman mendalam tentang bidang kerja yang relevan.
4. **Keterampilan Lunak (*Soft Skills*):** Keterampilan lunak mencakup atribut kepribadian, keterampilan komunikasi, kemampuan interpersonal, kemampuan manajerial, dan aspek lain yang tidak terkait langsung dengan keterampilan teknis. Misalnya, kemampuan beradaptasi, kerja tim, kepemimpinan, dan komunikasi efektif seringkali menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja. Identifikasi keterampilan lunak ini membantu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki atribut yang diperlukan untuk berinteraksi dan bekerja secara efektif dalam tim atau organisasi.
5. **Pengalaman Kerja:** Pengalaman kerja sebelumnya dalam bidang yang relevan juga dapat menjadi faktor penting dalam identifikasi kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja. Pengalaman kerja dapat memberikan wawasan praktis, pemahaman industri yang mendalam, dan kemampuan yang terasah dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Identifikasi pengalaman kerja ini membantu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki tingkat pengalaman yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

E. Konsep Pengelolaan Kinerja Dan Tujuan

Konsep pengelolaan kinerja merujuk pada rangkaian aktifitas yang bertujuan untuk mengatur, memantau dan meningkatkan kinerja individu, tim dan organisasi secara keseluruhan. Tujuan utama dari pengelolaan kinerja adalah mencapai hasil yang optimal dengan memastikan bahwa sumber daya manusia dan proses bisnis digunakan secara efektif.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di *Risse Convection* Sungai Pua Kabupaten Agam

Berikut adalah beberapa tujuan umum dari pengelolaan kinerja:

1. **Meningkatkan Produktivitas:** Pengelolaan kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengatur tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan yang diperlukan, pengelolaan kinerja dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan.
2. **Mengidentifikasi dan Mengembangkan Keterampilan:** Pengelolaan kinerja membantu mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan melakukan evaluasi kinerja secara teratur, manajer dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dan mengembangkan rencana pengembangan yang sesuai. Hal ini memungkinkan pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi yang mendukung pencapaian tujuan individu dan organisasi.
3. **Menjaga Motivasi dan Keterlibatan:** Melalui pengelolaan kinerja yang efektif, manajer dapat membangun lingkungan kerja yang memotivasi dan melibatkan karyawan. Dengan menyediakan umpan balik yang jelas, memberikan pengakuan, dan menciptakan kesempatan pengembangan, pengelolaan kinerja dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi tenaga kerja yang baik.
4. **Mengukur dan Mengevaluasi Kinerja:** Pengelolaan kinerja melibatkan proses pengukuran dan evaluasi kinerja individu, tim, dan organisasi. Dengan mengatur sasaran yang terukur dan mengumpulkan data kinerja secara sistematis, manajer dapat mengevaluasi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Evaluasi kinerja yang objektif dan transparan membantu menentukan langkah-langkah perbaikan dan pengambilan keputusan yang tepat.
5. **Mendorong Pengembangan Karir:** Pengelolaan kinerja dapat berperan penting dalam pengembangan karir karyawan. Melalui penilaian kinerja dan dialog antara manajer dan karyawan, peluang pengembangan karir dapat diidentifikasi dan dirancang. Peningkatan keterampilan, promosi, rotasi pekerjaan, atau pelatihan tambahan adalah beberapa contoh langkah yang dapat diambil untuk mendorong pertumbuhan karir individu.
6. **Meningkatkan Keselarasan Organisasi:** Pengelolaan kinerja membantu mencapai keselarasan antara tujuan individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menyinkronkan sasaran individu dengan sasaran organisasi, pengelolaan kinerja

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di *Risse Convection* Sungai Pua Kabupaten Agam

memastikan bahwa upaya individu mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar⁴.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan tujuan untuk melihat secara komprehensif topik yang diteliti. Penelitian kualitatif menekankan pada analisis proses penalaran deduktif dan induktif penalaran ilmiah. Dalam penelitian ini, metodologi deskriptif kualitatif digunakan. Pandangan, sikap, dan pengalaman para pemangku kepentingan terhadap kendala tenaga kerja dan HRD *Risse Convection* menjadi fokus studi kualitatif.

Penelitian ini berlangsung di Konveksi *Risse Sumatera Barat*, Indonesia, beralamat Jalan Pinang Mancung, Jorong Limo Suku, Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam. Para ilmuwan memilih situs ini karena mereka menemukan fenomena yang melibatkan tenaga kerja terbatas yang mungkin bisa dipelajari di sini. Penelitian ini akan dimulai pada bulan November 2023 dan berlanjut hingga selesai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisi data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Matrik IFE (*Internal Factor Evaluation*)

Di antara elemen internal yang digunakan untuk membangun dan menentukan faktor strategi internal yang meliputi kekuatan dan kelemahan adalah matriks IFE.

Tabel 1. Matrik *Internal Factor Evaluation* (IFE)

Faktor-Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor (Bobot × Rating)
<i>Strenght</i> (Kekuatan)			
1.			
Jumlah			
<i>Weakness</i> (Kelemahan)			
1.			
Jumlah			
Total	1,00		

2. Matrik EFE (*Eksternal Factor Evaluation*)

Sebagai bagian dari proses pengumpulan dan pengembangan variabel strategis eksternal, yang mencakup peluang dan risiko, matriks EFE digunakan.

⁴ Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Sulawesi: Celebes Media Perkasa, 2018).

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

Setelah elemen diidentifikasi, kepentingan relatifnya dapat dihitung dengan memberikan bobot pada masing-masing elemen. Bobot masing-masing faktor, baik internal maupun eksternal, harus berjumlah seratus persen, atau 1,0. Berikut adalah pilihan berat yang tersedia⁵:

Tabel 2. Matrik Ekternal Factor Evaluation (EFE)

Faktor-Faktor Ekternal	Bobot	Rating	Skor (Bobot × Rating)
<i>Opportunity</i> (Peluang)			
1.			
Jumlah			
<i>Threat</i> (Ancaman)			
1.			
Jumlah			
Total	1,00		

3. Matrik SWOT

Matriks SWOT menghasilkan sejumlah taktik alternatif yang potensial. Ada empat kategori utama strategi yang dapat dikembangkan dengan menggunakan matriks SWOT: kekuatan, peluang, kelemahan, ancaman, dan perlakuan. Dengan menggunakan analisis SWOT yang dirangkum dalam matriks SWOT, perencanaan yang efektif dapat dilakukan.

Tabel 3. Matrik SWOT

Internal Ekternal	Strengths (s) Tentukan Faktor-Faktor Kekuatan Internal	Weaknesses (w) Menentukan Kelemahan Internal
Opportunities (o) Menentukan Peluang Eksternal	S-O Ciptakan Strategi Menggunakan Kekuatan untuk Memanfaatkan Peluang	W-O Ciptakan Strategi yang Meminimalkan Kelemahan untuk Memanfaatkan Peluang
Threats (t) Menentukan Ancaman Eksternal	S-T Ciptakan Startegi Menggunakan Kekuatan untuk Mengatasi Ancaman	W-T Meminimalkan Kelemahan dengan Menghindari Ancaman

Sumber: Freddy Rangkuti, 2018

⁵ Freddy Rangkuti, *Measuring Customer Satisfaction Teknik Mengukur Strat. Meningk. Kep. Plg* (Gramedia Pustaka Utama, 2018).

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

4. Tabel Bobot Skor

Hasil masing-masing pendekatan SO, ST, WO, dan WT dapat Anda lihat pada tabel bobot skor. di mana pengguna dapat memilih pendekatannya nanti; yang mempunyai bobot skor tertinggi adalah yang dilaksanakan.

Tabel 4. Total Bobot Skor

IFE	<i>Strenghts</i> (Kekuatan)	<i>Weaknesses</i> (Kelemahan)
EFE		
<i>Opportunities</i> (Peluang)	Total Skor Strategi SO	Total Skor Strategi W-O
<i>Threats</i> (Ancaman)	Total Skor Stategi ST	Total Skor Strategi WT

Sumber: Freddy Rangkuti, 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis SWOT

Analisis SWOT, yang memperhitungkan elemen internal dan eksternal, digunakan untuk analisis data. Daya tarik suatu perusahaan, termasuk kelebihan dan kekurangannya, dipengaruhi oleh faktor internal. Peluang dan ancaman merupakan contoh pengaruh eksternal. Observasi peneliti dan pemilik usaha menghasilkan analisis SWOT terhadap Risse Convection, sebuah usaha konveksi di Sungai Pua Kabupaten Agam sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Kekuatan (*Strenght*)

- 1) Keunggulan dalam produk pakaian syariah dengan model-model yang berbeda, penggunaan motif yang beragam, juga *style* yang mengikuti perkembangan zaman.
- 2) Penggunaan teknologi berupa media sosial seperti aplikasi tiktok, instagram, dan saluran whatsapp.
- 3) Asset utama pakaian jadi dengan motif dan *style* yang beragam yang mengikuti perkembangan zaman tanpa menghilangkan unsur islaminya.
- 4) Dengan melihat keterampilan tenaga kerja dan mengevaluasi pekerjaan yang telah dikerjakan, dan dengan melihat hasil kerja keras dari karyawan dengan hasil pakaian jadi yang dikerjakannya atau pengamatan secara langsung.
- 5) Pemberian reward setiap tahun untuk karyawan yang telah bekerja keras untuk Risse Convection

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di *Risse Convection* Sungai Pua Kabupaten Agam

b. Kelemahan (*Weaknesses*)

- 1) Tidak adanya keterampilan dalam menjahit dan kelalaian dalam penyelesaian jahitan.
- 2) Keterampilan karyawan yang kurang dan keterbatasan karyawan, maka permintaan sebanyak apapun tidak akan terpenuhi. Untuk permintaan yang banyak biasanya akan dibagi rata dengan permintaan yang lainnya.
- 3) Kurang minatnya masyarakat dengan menjahit, keterampilan yang kurang, dan banyaknya masyarakat yang pergi merantau.
- 4) Dalam penyelesaian jahitan terkadang ada yang tidak menyelesaikan pada tepat waktu karena sebagian karyawan tidak memahami pola jahita atau tidak sanggupnya menyelesaikan pada hari yang telah di tetapkan.
- 5) Kesulitannya kurang mengertinya dengan pola jahitan.

2. Faktor Eksternal

a. Peluang (*Opportunity*)

- 1) Dengan cara peningkatan citra perusahaan, penerimaan reward dan bonus berdasarkan kinerja karyawan dan gaji yang kompetitif.
- 2) Perekrutan karyawan itu sendiri dari tetangga dan luar desa/nagari, seperti dari Lubuk Basung, Payakumbuh, Baso dan desa/nagari lainnya.
- 3) Kalau permintaan yang berlebihan biasanya akan di beritahu pada awal perbincangan dengan persetujuan pemilik dengan calon konsumen dengan kesepakatan di buat oleh pemilik, jika calon konsumen menyetujui jumlah permintaan yang di ajukan pemilik, maka transaksi akan berlanjut.
- 4) Membuat inovasi desain kekinian yang sesuai dengan standar syariah dan memilih bahan dan motif bahan yang berkualitas agar para calon konsumen merasa puas dengan produk pakaian yang di produksi.
- 5) Reward yang diberikan pemilik kepada karyawan biasanya di beri setiap tahun berupa uang ataupun barang

b. Ancaman (*Threats*)

- 1) Kurangnya minat dan keterampilan karyawan dalam menjahit dan masyarakat lebih mementingkan pekerjaan diluar seperti banyak yang pergi merantau dan semacamnya.

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

- 2) Karna kurangnya tenaga kerja, produksi pakaianpun terbatas, juga permintaan para konsumen harus dibatasi.
- 3) Jumlah ketenaga kerja yang berbeda dengan konveksi lain yang mengakibatkan jumlah pakaian yang di sediakan berbeda dan peniruan motif kain yang digunakan.
- 4) Pengaruh yang sangat besar untuk permintaan pakaian syariah, dengan perubahan fluktuasi ekonomi bisa membuat konveksi mengalami kesulitan dengan pemasok kain dan pendapatan.
- 5) Penggunaan media sosial seperti tiktok, menyebabkan tenaga kerja yang tersedia tidak selalu bisa di layar handphone atau pengeditan video tidak sesuai dengan harapan. Untuk mempromosikan pun menggunakan gambar-gambar dengan keterangan jenis kain melalui saluran whatsapp.

Tabel 5. Analisis SWOT Risse Convection

No	Kekuatan (<i>Strength</i>)	No	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
S(1)	Keunggulan dalam produk pakaian syariah	W(1)	Tidak adanya keterampilan dan kelalaian menyelesaikan jahitan
S(2)	Penggunaan media sosial, Tiktok, Instagram dan Whatsapp	W(2)	Keterbatasan karyawan dan kelalaian jahitan
S(3)	Aset utama pakaian syariah dengan <i>style</i> dan motif yang mengikuti tren	W(3)	Kurangnya keterampilan, minat untuk menjahit tidak ada dan masyarakat banyak yang pergi merantau
S(4)	Mekihat hasil pakaian jadi yang dikerjakan dengan pengamatan secara langsung	W(4)	Ketidak sangkupan menyelesaikan pada hari yang telah ditentukan
S(5)	Pemberian <i>reward</i> kepada karyawan yang telah bekerja keras	W(5)	Kurang mengertinya dengan pola jahitan
No	Peluang (<i>Opportunity</i>)	No	Ancaman (<i>Threats</i>)

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

O(1)	Peningkatan citra perusahaan, pemberian bonus berdasarkan kinerja dan gaji yang kompetitif	T(1)	Kurangnya minat dan keterampilan serta mementingkan bekerja di luar daerah atau merantau
O(2)	Perekrutan karyawan dari tetangga sendiri atau luar desa/nagari	T(2)	Kurangnya tenaga kerja serta produksi terbatas dan permintaan harus dibatasi
O(3)	Diskusi antar pemilik dan calon konsumen atas ketidak sanggupuan dalam penerimaan permintaan	T(3)	Jumlah tenaga kerja yang berbeda dengan konveksi lain yang mengakibatkan jumlah pakaian yang di sediakan berbeda dan peniruan motif kain yang digunakan
O(4)	Inovasi <i>desain</i> kekinian yang sesuai dengan standar syariah	T(4)	Perubahan fluktuasi ekonomi bisa membuat konveksi mengalami kesulitan dengan pemasok kain dan pendapatan
O(5)	Reward yang diberikan kepada karyawan di berikan setiap tahun	T(5)	Kurang kreasinya video promosi dan tenaga kerja yang kurang

B. Matrix IFE Dan EFE

- *IFE (Internal Factor Evaluation)*

Tabel 6. Matriks Faktor Strategi Internal

No	Faktor Strategi	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strength</i>)				
1.	Keunggulan dalam produk pakaian syariah	0,12	3,50	0,43
2.	Penggunaan media sosial, Tiktok, Instragramdan Whatsapp	0,11	3,00	0,32

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

3.		Aset utama pakaian syariah dengan <i>style</i> dan motif yang mengikuti tren	0,10	3,00	0,29
4.		Mekihat hasil pakaian jadi yang dikerjakan dengan pengamatan secara langsung	0,09	2,50	0,22
5.		Pemberian <i>reward</i> kepada karyawan yang telah bekerja keras	0,12	4,50	0,55
Total Kekuatan (<i>Strength</i>)			0,54		1,18
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)					
1.		Tidak adanya keterampilan dan kelalaian menyelesaikan jahitan	0,10	4,00	0,39
2.		Keterbatasan karyawan dan kelalaian jahitan	0,09	2,00	0,18
3.		Kurangnya keterampilan, minat untuk menjahit tidak ada dan masyarakat banyak yang pergi merantau	0,07	2,50	0,18
4.		Ketidak sangkupan menyelesaikan pada hari yang telah ditentukan	0,11	2,80	0,30
5.		Kurang mengertinya dengan pola jahitan	0,10	1,50	0,15
Total Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)			0,46		1,20
Total			1,00		3,01

Berdasarkan tabel analisis tersebut, total skor kekuatan adalah 1,81, sementara total skor kelemahan adalah 1,20. Dimana ini menunjukkan bahwa kekuatan lebih dominan dibandingkan kelemahan. Langkah pertama untuk merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengatasi tenaga kerja di Risse Convection adalah mengidentifikasi dan mengoptimalkan kekuatan faktor internal. Selain itu, perlujuga diidentifikasi dan diatasi sumber-sumber kelemahan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

daapat memanfaatkan kekuatan internal untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang, sehingga keterbatasan sumber daya manusia dapat diatasi.

- **EFE (*Eksternal Factor Evaluation*)**

Tabel 7. Matrik Faktor Strategi Eksternal

No	Faktor Strategi	Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>Opportunity</i>)				
1.	Peningkatan citra perusahaan, pemberian bonus berdasarkan kinerja dan gaji yang kompetitif	0,12	3,20	0,40
2.	Perekrutan karyawan dari tetangga sendiri atau luar desa/nagari	0,09	2,00	0,18
3.	Diskusi antar pemilik dan calon konsumen atas ketidak sanggupan dalam penerimaan permintaan	0,08	2,00	0,16
4.	Inovasi <i>desain</i> kekinian yang sesuai dengan standar syariah	0,12	3,80	0,44
5.	Reward yang diberikan kepada karyawan di berikan setiap tahun	0,10	2,80	0,28
Total Peluang (<i>Opportunity</i>)		0,50		1,47
Ancaman (<i>Threats</i>)				
1.	Kurangnya minat dan keterampilan serta mementingkan bekerja di luar daerah atau merantau	0,12	3,50	0,40
2.	Kurangnya tenaga kerja maka produksi terbatas dan permintaan harus dibatasi	0,09	2,00	0,18
3.	Jumlah tenaga kerja yang berbeda dengan konveksi lain yang mengakibatkan jumlah pakaian yang di sediakan berbeda dan peniruan motif kain yang digunakan	0,12	3,50	0,40
4.	Perubahan fluktuasi ekonomi bisa membuat konveksi mengalami kesulitan dengan pemasok kain dan pendapatan	0,09	2,00	0,18
5.	Kurang kreasinya video promosi dan tenaga kerja yang kurang	0,08	1,00	0,08

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

Total Ancaman (<i>Threats</i>)	0,50	1,26
Total	1,00	2,72

Berdasarkan tabel analisis di atas, total skor untuk peluang adalah 1,47 sementara total skor untuk ancaman adalah 1,26. Dimana ini menunjukkan bahwa usaha konveksi Risse Convection memiliki lebih banyak peluang dari pada ancaman. Dengan total skor keseluruhan sebesar 2,72, langkah pertama yang dapat dirumuskan untuk strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengatasi tenaga kerja di Risse Convection adalah mengidentifikasi dan mengoptimalkan peluang dari faktor eksternal. Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber ancaman yang ada. Dengan pendekatan yang tepat, usaha konveksi ini dapat memanfaatkan peluang untuk tumbuh lebih cepat dan mengurangi dampak dari ancaman yang mungkin terjadi

C. Matrik SWOT

Tabel 8. Matrik SWOT

	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keunggulan dalam produk pakaian syariah 2. Penggunaan media sosial, Tiktok, Instagram, dan Whatsapp 3. Aset utama pakaian syariah dengan <i>style</i> dan motif yang mengikuti tren 4. Melihat hasil pakaian jadi yang dikerjakan dengan pengamatan secara langsung 5. Pemberian <i>reward</i> kepada karyawan yang telah bekerja keras 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya keterampilan dan kelalaian dalam menyelesaikan jahitan 2. Keterbatasan karyawan dan permintaan yang kurang terpenuhi 3. Kurangnya keterampilan, minat untuk menjahit tidak ada dan banyaknya pergi merantau 4. Ketidak sanggupannya menyelesaikan jahitan pada hari yang telah ditentukan
Eksternal		

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

		5. Kurang mengertinya dengan pola jahitan
--	--	---

Opportunity (O)	Strategi S-O	Strategi W-O
<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan citra perusahaan, pemberian bonus berdasarkan kinerja dan gaji yang kompetitif 2. Perekrutan karyawan dari tetangga sendiri atau luar desa/nagari 3. Diskusi antar pemilik dan calon konsumen atas ketidak sanggupan dalam penerimaan permintaan 4. Inovasi desain kekinian yang sesuai dengan standar syariah 5. <i>Reward</i> yang diberikan kepada karyawan diberikan setiap tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengimplementasikan sistem <i>reward</i> tahunan untuk karyawan yang bekerja keras guna meningkatkan motivasi dan produktivitas. Hal ini juga membantu meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik 2. Memanfaatkan keunggulan perusahaan dalam desain pakaian syariah yang inovatif untuk merekrut karyawan dari lingkungan sekitar atau luar desa/nagari, guna mendukung pertumbuhan dan permintaan yang meningkat 3. Menggunakan media sosial untuk mempromosikan inovasi desain baru dan mengadakan diskusi terbuka dengan calon konsumen untuk memahami kebutuhan mereka dan menyesuaikan produk yang ditawarkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan pelatihan keterampilan menjahit secara berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Pelatihan ini juga bisa menarik minat penduduk lokal yang mungkin tertarik untuk belajar menjahit 2. Memanfaatkan peluang perekrutan dari lingkungan sekitar dan mengadakan diskusi dengan calon karyawan untuk memahami kebutuhan dan ekspektasi mereka 3. Mengadakan diskusi terbuka dengan calon konsumen tentang ketidak sanggupan dalam penerimaan permintaan dan menyusun jadwal yang realistis dan fleksibel 4. Memberikan insentif dan reward kepada

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

		karyawan berdasarkan kinerja mereka untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas
<p>Threats (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya minat dan keterampilan serta mementingkan bekerja diluar daerah atau merantau 2. Kurangnya tenaga kerja, produksi terbatas dan permntaan harus di batasi 3. Jumlah tenaga kerja yang berbeda dengan perusahaan lain 4. Perubahan fluktuasi ekonomi 5. Kurang kreasinya video promosian dan tenaga kerja yang kurang 	<p>Strategi S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan keunggulan penggunaan media sosial untuk membuat konten promosi yang lebih kreatif dan menarik, mengatasi kurangnya kreasi dalam video promosi, dan meningkatkan minat terhadap produk pakaian syariah 2. Memanfaatkan keunggulan dalam produk pakaian syariah dan aset utama pakaian syariah dengan <i>style</i> dan motif yang mengikuti tren untuk mengatasi kurangnya minat dan keterampilan serta mengantisipasi fluktuasi ekonomi dengan menawarkan produk yang selalu relevan dan diminati pasar 3. Memberikan <i>reward</i> dan insentif kepada karyawan yang telah bekerja keras untuk meningkatkan loyalitas dan mempertahankan tenaga kerja yang ada 	<p>Strategi W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan menjahit secara intensif untuk karyawan 2. Mengembangkan program promosi yang kreatif dan rekrutmen yang menarik untuk menarik minat tenaga kerja lokal 3. Mengatasi keterbatasan karyawan dan permintaan yang kurang terpenuhi dengan menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan atau sekolah kejuruan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil dan mengurangi dampak perubahan fluktuasi ekonomi dengan memiliki sumber daya

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan
Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam**

		manusia yang lebih beragam
--	--	----------------------------

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

D. Total Bobot Skor

Setelah perusahaan menganalisis data untuk keempat strategi yang ada, yaitu strategi S-O, W-O, S-T, dan W-T, langkah selanjutnya adalah memilih salah satu dari strategi tersebut. Bisnis dapat memilih salah satu dari empat taktik yang telah ditentukan dengan melihat bagaimana masing-masing taktik dibandingkan dengan yang lain menggunakan metode pembobotan skor. Organisasi kemudian akan mengambil keputusan kebijakan berdasarkan rencana dengan skor tertinggi, yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Tabel 9. Analisis Tabel Bobot Skor

Internal	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Eksternal		
Opportunities (O)	Total Skor S+O $1,81 + 1,47 = 3,28$	Total Skor Strategi W+O $1,20 + 1,47 = 2,67$
Threats (T)	Total Skor Strategi S+T $1,81 + 1,26 = 3,07$	Total Skor Strategi W+T $1,20 + 1,26 = 2,46$

Berdasarkan tabel bobot skor, metode S-O mengungguli teknik lainnya dengan skor 3,28. Oleh karena itu, rencana pengembangan sumber daya manusia Risse Convection dapat menggunakan pendekatan S-O untuk mendongkrak SDM. Terkait dengan Risse Convection, pendekatan S-O adalah cara untuk memanfaatkan kekuatan dan peluangnya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada konveksi Risse Convection di Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengatasi keterbatasan tenaga kerja di Risse Convection sungai pua kabupaten agam sebagai berikut:

1. Kurangnya ketenaga kerjaan di Risse Convection mengakibatkan produksi pakaian syariah yang di pasaran juga berkurang, permintaan yang di ajukan oleh konsumen tidak dapat terpenuhi. Juga kompetensi tenaga kerja yang ada di Risse Convection terjadi karena tidak adanya pelatihan khusus bagi karyawan, yang mengakibatkan pekerjaan

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mengatasi Keterbatasan Tenaga Kerja Di Risse Convection Sungai Pua Kabupaten Agam

yang dilakukan lebih lambat selesai atau tidak tepat waktu. Untuk mengatasi masalah tersebut Risse Convection melakukan kebiasaan dalam sistem reward tahunan, agar karyawan yang bekerja lebih efisien dan efektif dengan pelatihan karyawan yang dilakukan secara pribadi. Untuk menarik karyawan baru, Risse Convection menggunakan keunggulan konveksinya dalam desain pakaian syariah yang inovatif agar dapat merekrut karyawan dari lingkungan sekitar atau luar desa/nagari. Serta penggunaan media sosial untuk mempromosikan inovasi desain baru agar mencangkup audiens yang lebih luas dan meningkatkan visibilitas merek.

2. Dengan menggunakan metode strategi SO (Strength-Opportunity) yaitu mengoptimalkan kekuatan yang ada dengan memanfaatkan peluang yang ada. Strategi SO (Strength-Opportunity) yang dapat diterapkan dalam meningkatkan ketenaga kerhaan di Risse Convection adalah: memanfaatkan keunggulan dalam desain pakaian syariah yang inovatif untuk merekrut karyawan dari lingkungan sekitar atau luar desa/nagari dan mempertahankan sistem reward tahunan bagi karyawan yang bekerja keras guna meningkatkan motivasi dan produktifitas.

REFERENSI

- Al-Faruq, M. Shoffa Saifillah, dan Sukatin. *Konsep & Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish Publisher, 2023.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. CV. Budi Utama, 2018.
- Paramansyah, Arman. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Pustaka Al-Muqsith, 2021.
- Rangkuti, Freddy. *Measuring Customer Satisfaction Teknik Mengukur Strat. Meningk. Kep. Plg*. Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Rismawati, dan Mattalata. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa, 2018.