



PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SYARIAH AL-AMIN MEDAN

Nurul Hasanah*, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze human resource management in improving employee performance. The research approach carried out in this study is descriptive qualitative of the author using a SWOT analysis. This analysis is a systematic identification of factors for formulating a corporate strategy. Then to find out the results of the analysis of employee performance improvement strategies using the IFAS and EFAS matrices, important factors can be identified both from the internal environment and the external environment which are strengths, weaknesses, opportunities, and threats from improving performance. The results of the analysis are obtained from growth or growth-oriented strategy, this strategy indicates the state of the company that is strong and able to continue to develop by taking the opportunities and opportunities that exist to achieve maximum turnover. This strategy was chosen because the calculation result is in square I where the total weighted score of weakness strength is 2.87 while the threat odds are 1.42. The position on this square is very advantageous and can be applied to the maximum. Employee performance can be improved by compensation given in the form of enthusiasm, willingness, and thoroughness of employees to be focused and disciplined. A motivated employee will be more enterprising and disciplined to work, while an unmotivated employee will show discomfort towards his work resulting in the company's goals not being achieved. But at PT. Asuransi Syariah Al-Amin Medan has regular performance carried out by human resource management with Electronic Performance Management appraisal.

ARTICLE HISTORY

Received 24/01/2023
Revised 01/02/2023
Accepted 07/02/2023
Published 16/02/2023

KEYWORDS

strategy; HR management; employee performance.

CITATION (APA 6th Edition)

Hasanah, N. (2023). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Syariah Al-Amin Medan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 55-63.

*CORRESPONDENCE AUTHOR

✉ nurulhasanah14042000@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v7i1.6569>

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Fauzani, Akramiah, & Sutikno, 2018).

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja (Sinambela, 2016).

Persaingan yang ketat pula membuat perusahaan asuransi terutama Asuransi Syariah harus lebih bekerja keras dalam memberikan kinerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan asuransi lainnya. Di dalam mendirikan perusahaan atau organisasi harus memperhatikan setiap kinerja dari tiap-tiap karyawan yang membuat perusahaan akan bertahan dengan persaingan yang ada. Maka motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan (Sari, Maulana, & Kusuma, 2021).

Seseorang karyawan termotivasi akan bersemangat dan sebaliknya seseorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam perubahan ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan yang memiliki keterampilan serta daya saing tinggi di dalam persaingan yang selama ini sangat kita anggap remeh. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam suatu aktivitas kehidupan. Sebab berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya (Tirtayasa, [2020](#)).

Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatian pada tiga hal utama yaitu; Pertama, implementasi perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan Sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif (Salsabila & Nurdiansyah, [2022](#)). Kedua, Fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi dan individu karyawan. Ketiga, Evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif. Setidaknya ada 5 usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu pelatihan, pendidikan, program pembinaan, rekrutmen, dan perubahan sistem (Mayang & Ratnawati, [2020](#)).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia. Hal ini dilihat dari aspek-aspek dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan (Barthos, [2012](#)).

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian beberapa perkataan yang mengandung satu kesatuan pengertian. Rangkaian perkataan itu dapat dipisah menjadi dua kelompok kata yang terdiri atas kata 'manajemen' dan 'sumber daya manusia'. Untuk memahaminya, peneliti menguraikan berdasarkan dua kelompok perkataan tersebut. Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno manajemen, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata manajemen yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan (David, [2002](#)).

Manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran melalui pihak lain, Stoner mendefinisikan bahwa istilah manajemen dibagi menjadi empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan suatu proses membuat perencanaan mengorganisasikan memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Marwansyah, [2016](#)).

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan (Patonengan, 2021). Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam

untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat dan lain-lain (Hasibuan, [2004](#)).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Aula, Hanoum, & Prihananto, [2022](#)). Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut dengan HRD (*Human Resource Department*). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Siagian, [1995](#)).

Asuransi Jiwa Al Amin adalah perusahaan yang bergerak di bidang Asuransi Jiwa. Asuransi Jiwa pada hakikatnya adalah suatu pelimpahan risiko (*Risk Shifting*) oleh seorang tertanggung kepada penanggung kerugian keuangan (*Finacial Loss*) yang diderita tertanggung tersebut dapat ditanggung oleh pihak penanggung. PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan sebagai suatu perusahaan yang menanggung pelimpahan risiko maka tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan seperti rendahnya tingkatan kinerja, kompensasi dan juga disiplin kerja juga terjadi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu (Rizkiyanda, [2019](#)).

Dalam suatu kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan asuransi syariah yang utamanya pada asuransi Al Amin Syariah Medan yang diteliti penulis, maka dapat dilihat dari jumlah nasabah yang berminat untuk ikut asuransi dilihat dari setiap bulannya selama 3 tahun apakah jumlah nasabah yang berminat asuransi bertambah atau bisa jadi menurun. Maka dapat dilihat dari tabel penjualan dan grafik penjualan dari PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis mendalam, di mana peneliti mengunjungi, mewawancarai, dan melakukan observasi ke pihak perusahaan asuransi Al Amin syariah mengenai strategi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Moleong, [2007](#)). Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif penulis juga menggunakan analisis SWOT. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi (Noor, [2011](#)). Wawancara dilakukan secara langsung dan terbuka dengan salah satu pengurus di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin untuk mendapat informasi seputar penelitian yang diteliti. Peneliti juga memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Dokumentasi adalah mencari data-data yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini sebagai pendukung dari data observasi dan wawancara, baik tertulis, gambar, maupun elektronik. Teknik analisis data dalam penelitian ini: (1) Data yang sudah terkumpul diteliti dan dikoreksi kembali sehingga kelengkapan dan kejelasan data dapat diketahui; (2) data diuraikan dan disusun dalam uraian yang sistematis; dan (3) mengelompokkan data penelitian berdasarkan jenis permasalahan (Siregar, [2014](#)).

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SWOT dengan menggunakan *Matrix External Factor Evaluation* dan *Matrix Internal Faktor Evaluation*. Hal tersebut dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki (Yusuf, [2014](#)). Analisis ini dilakukan pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan yang disebut pula analisis situasi. Hasil penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif

kualitatif yang didasarkan logika sehingga dapat memaksimalkan *strength* (kekuatan) dan *opportunity* (peluang). Namun, secara bersamaan meminimalkan *weakness* (kelemahan), *threat* (ancaman), *strength* (kekuatan), dan *opportunity* (peluang) yang merupakan faktor-faktor strategis perusahaan yang perlu dianalisis dalam kondisi saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Rekapitulasi Terhadap Faktor Eksternal dan Internal PT. Asuransi Syariah Al Amin Medan

Analisis SWOT Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan diidentifikasi dari berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*), dan peluang (*opportunity*). Namun, secara bersama dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*treath*) (Marpaung, Lestari, & Sari, [2021](#)).

Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bersama Al Amin, maka disajikan data-data yang diperoleh mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

Berikut ini hasil rekapitulasi terhadap faktor internal PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan yaitu faktor kekuatan internal yang terdiri dari kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Kekuatan (*streath*) adalah kondisi internal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektif yang diinginkan yang dimiliki adalah:

1. Memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya, PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan merupakan perusahaan Asuransi yang memberikan jaminan dimasa depan. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra memiliki kurang lebih karyawan sebanyak 50 pada tahun 2019 dan semua karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan.
2. Setiap tahun perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai terbaiknya untuk mendapatkan posisi terbaik dalam perusahaan. *Reward* ini diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. SSU (*Shared Service Unit*) dan Migrasi TOS (*Terminal Operating System*) serta sistem kinerja karyawan dilakukan berdasarkan sistem kinerja elektronik (MKE).

Sementara itu, kelemahan (*weakness*) adalah kondisi internal yang menghambat organisasi untuk mendapat objektif yang diinginkan yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan, sebagai berikut:

1. Terdapat sistem perekrutan yang dilakukan dengan metode lokal berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan sehingga terdapat kecemburuan sosial yang timbul di antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
2. Kurangnya kekeluargaan, jumlah karyawan yang sedikit, namun kurangnya tegur sapa yang ada di dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan lambat laun akan merasa bosan berada dalam ruangan tersebut.
3. Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat karena saat jam istirahat telah tiba masih banyak karyawan yang berada dalam ruangan untuk menyelesaikan kegiatannya, namun ketika jam istirahat telah usai masih banyak karyawan yang berada di luar ruangan/ perusahaan.

Berikut tabel yang menggambarkan faktor internal kekuatan dan kelemahan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan:

Tabel 1. Faktor Lingkungan Internal Kekuatan

	Kekuatan	Bobot
S ₁	Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli dibidangnya	4
S ₂	Setiap tahun perusahaan memberikan <i>reward</i> berupa penghargaan untuk pegawai yang terbaik	3
S ₃	Sistem penilaian kerja menggunakan sistem berbasis MKE	3

Tabel 2. Faktor Lingkungan Internal Kelemahan

	Kelemahan	Bobot
W ₁	Adanya sistem perekrutan yang dilakukan melalui seleksi lokal	2
W ₂	Kurangnya kekeluargaan antar karyawan	3
W ₃	Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat	2

Berikut ini beberapa rekapitulasi terhadap faktor eksternal PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan yang terdiri dari peluang (*opportunity*) dan ancaman (*treath*) yang dihadapi. Peluang (*opportunity*) adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektifnya terdiri atas:

1. Segmen pasar yang besar, target pasar dalam memasarkan jasa perlindungan sangat memadai karena melihat kondisi yang kita tidak tahu apa yang terjadi ke depannya.
2. Prospek Asuransi yang bagus, sebab Asuransi memiliki peranan yang sangat penting untuk jaminan keluarga dimasa yang akan datang jika terjadinya suatu risiko terhadap kita atau keluarga kita.
3. Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan telah banyak menjalin kerja sama dengan instansi lain. Persaingan asuransi yang sangat ketat, maka perusahaan mengeluarkan produk baru yang berbasis investasi, agar mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Ancaman (*treath*) adalah kondisi eksternal yang menghambat suatu organisasi untuk mencapai objek yang dihadapi PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan antara lain:

1. Teknologi yang terus berkembang. Dengan zaman yang modern sekarang ini, semua serba menggunakan teknologi dan sistem informasi yang canggih, berkembangnya teknologi akan lebih memudahkan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Adanya saingan dari perusahaan lain. Dengan adanya Asuransi milik perusahaan lain maka akan menjadi suatu ancaman bagi PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra, pasalnya produk yang ditawarkan perusahaan lain lebih terjamin dibandingkan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin.
3. Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada berkurangnya nasabah yang mengikuti asuransi. Dengan menurunnya kondisi nasabah yang mengikuti asuransi maka pengguna asuransi juga akan menurun.

Berikut tabel yang menggambarkan eksternal kekuatan dan kelemahan pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin:

Tabel 3. Faktor Lingkungan Eksternal Peluang

	Peluang	Bobot
--	---------	-------

O ₁	Segmen Pasar yang besar	2
O ₂	Prospek Pasar yang besar	3
O ₃	Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi	3

Tabel 4. Faktor Lingkungan Eksternal Ancaman

	Ancaman	Bobot
T ₁	Teknologi yang terus berkembang	2
T ₂	Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada berkurangnya nasabah yang mengikuti asuransi	3
T ₃	Adanya saingan dari perusahaan lain	2

Perhitungan IFAS dan EFAS di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan

Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, tahap selanjutnya adalah menginput data-data tersebut ke dalam penentuan bobot dengan perbandingan berpasangan baik untuk faktor internal maupun untuk faktor eksternal PT. Asuransi Jiwa Syariah Bersama Al Amin Medan. Kemudian hasil dari tabel penentuan bobot tersebut dinormalisasi agar diperoleh bobot akhir yang akan dipergunakan dalam matriks IFAS dan EFAS.

Hasil dari pembobotan ini sebagai acuan perhitungan IFAS dan EFAS sebagai dasar penentuan strategi penentuan kebijakan dengan analisis SWOT.

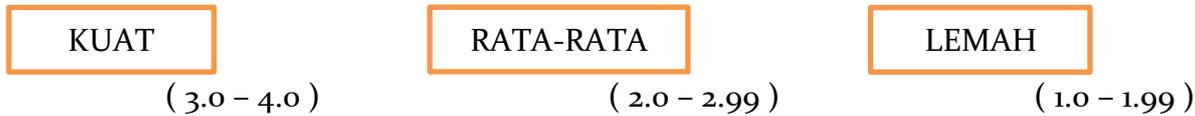
1. Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dalam matriks IFAS ini, data yang diperoleh adalah data yang berasal dari tabel normalisasi bobot faktor internal PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan dan juga data yang diperoleh dari kuesioner penilaian skor faktor internal PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan.

Tabel 5. Matriks IFAS PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Internal Faktor Analisis (IFAS)

Strength	Jumlah	Ranting	Bobot %	Bobot x Ranting
(S ₁) Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli dibidangnya	23	4	0,25	1.01
(S ₂) Setiap tahun perusahaan memberikan <i>reward</i> berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai terbaik	16	3	0,17	0,52
(S ₃) Sistem penilaian kerja menggunakan sistem berbasis MKE	18	3	0,19	0.59
Subtotal Strength				2.13
Weakness	Jumlah	Ranting	Bobot %	Bobot x Ranting
(W ₁) Adanya sistem perekrutan yang dilakukan melalui seleksi lokal	11	2	0.12	0.24
(W ₂) Kurangnya kekeluargaan antar karyawan	11	2	0.12	0.24
(W ₃) Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat	12	2	0.13	0.26
Subtotal Weakness				1.11

Berdasarkan data di atas bahwa nilai kekuatan (*strength*) adalah nilai tertinggi untuk matriks IFAS dengan jumlah 2.13 dibandingkan faktor kelemahan (*weakness*) adalah 0.74, maka nilai yang dapat disajikan dasar kebijakan adalah nilai kekuatan (*strength*).

Matriks EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) di dalam matriks EFAS ini, data yang diperoleh adalah data yang berasal dari tabel normalisasi bobot faktor eksternal PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan dan juga data yang diperoleh dari kuesioner penilaian faktor eksternal PT Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan. Berikut adalah hasil Matris IFAS dan EFAS:



Analisis Matriks SWOT di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan

Matriks SWOT merupakan alat yang dipakai untuk mengukur faktor-faktor strategi perusahaan. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dimiliki (Prayudi & Yulistria, 2020). Matriks ini dapat menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif yang dapat dilihat dari tabel 4.7. berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua kombinasi faktor tersebut ditunjukkan dalam diagram hasil analisis SWOT.

Pertama, strategi SO (*Strength - Opportunity*). Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal *strength* dan faktor eksternal *opportunity*. Strategi ini dibuat atas pemikiran para eksekutif perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang ditempuh oleh PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan strategi promosi sehingga dapat menarik semua target pasar.
2. Mempertahankan pelanggan dengan meningkatkan pelayanan yang baik.
3. Menambahkan mitra kerja baru untuk meningkatkan kepuasan pengguna jasa kepelabuhanan.

Kedua, strategi ST (*Strength-Threat*). Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal *strength* dengan faktor eksternal *treath*. Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi segala ancaman dari luar. Strategi ST yang ditempuh oleh PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem pelayanan baik secara *online* ataupun *offline*
2. Meningkatkan sistem teknologi informasi dan mengelola jaringan-jaringan sosial yang lebih luas

Ketiga, Strategi WO (*Weakness-Opportunity*). Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal *weakness* dengan faktor eksternal *opportunity*, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi WO yang ditempuh PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan hubungan kerja sama antar divisi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan
2. Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi sistem perekrutan secara terbuka
3. Memberikan *reward* kepada karyawan yang selalu disiplin

Keempat, Strategi WT (*Weakness-Treath*). Strategi ini merupakan gabungan faktor internal *weakness* dan faktor eksternal *treath*. Strategi ini didasarkan pada aktivitas yang sifatnya defensif dan berusaha menghindari kemungkinan adanya ancaman dari luar untuk mengurangi kelemahan

perusahaan, strategi WT yang ditempuh PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan tim kerjasama antar divisi dalam menghadapi saingan persaingan swasta
2. Menjaga kestabilan tarif harga dalam mempertahankan pelanggan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan telah melakukan strategi rekrutmen sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan keahlian dan sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan setiap bulannya. Hal tersebut bertujuan untuk membangun budaya kinerja dalam rangka meningkatkan performa. Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel Matriks IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS-nya adalah 2.879119 dan EFAS-nya adalah 1.422928. Dengan demikian PT Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Medan berada Disel V (Lima), yaitu suatu keadaan di mana perusahaan berada pada *Growth Stability Strategy* yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi di segala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

REFERENSI

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David, F. R. (2002). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhalindo.
- Fauzani, M., Akramiah, N., & Sutikno, B. (2018). Analisis SWOT Dalam Penentuan Strategi Pemasaran Produk PT. KARUNIA SENTOSA PLASTIK. *Jurnal EMA – Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2(2), 104–117.
- Hasibuan, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Marpaung, L. E., Lestari, C., & Sari, R. P. (2021). Analisis Strategi Bersaing UMKM Dengan Matriks SWOT dan QSPM. *Business Management Journal*, 17(2), 101–115. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2517>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mayang, A., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jim.v17i2.34175>
- Moleong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian, edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 6(2), 149–159.
- Prayudi, D., & Yulistria, R. (2020). Penggunaan Matriks SWOT dan Metode QSPM Pada Strategi Pemasaran Jasa Wedding Organizer: Studi Kasus Pada UMKM Gosimplywedding Sukabumi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(2), 225. <https://doi.org/10.30588/jmp.v9i2.516>
- Rizkiyanda, Y. (2019). Analisis Manajemen Risiko pada Sistem Asuransi Jiwa Syariah di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Medan. *Undergraduate Thesis*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Salsabila, N. P., & Nurdiansyah, D. H. (2022). Analisis Manajemen Risiko Kerugian Studi Kasus PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia pada Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 306–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7397511>
- Sari, N., Maulana, H., & Kusuma, M. F. (2021). Analisis SWOT Strategi Pengembangan Asuransi Syariah

- Bumiputera di Aceh. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 130–134.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manal & SPSS (Cetakan Kedua)*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group.
- Tirtayasa, Y. (2020). Analisis SWOT PADA PT OCEANIAS TIMBER PRODUCTS. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(1), 91–100. <https://doi.org/10.38035/jmpis.viii.246>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.