

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA YAYASAN YAMARU SAYAP KASIH

Yohanes Soares¹, Nur Sayidah², Sri Utami Ady³

Prodi Doktor (S-3) Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
DR. Soetomo^{1,2,3}

ABSTRAK

The aim of writing this research is to find out the results of a SWOT analysis of employee performance improvement strategies carried out by human resource management at the Yamaru Wing Kasih Foundation. and strategies to improve employee performance carried out by human resource management at the Manuel Runtu Tomohon Foundation. The data method used in this research is SWOT. SWOT shows that the position of the Manuel Runtu Foundation is in quadrant I (+,+). This means that the Foundation has opportunities and strengths that can be utilized for foundation development programs. Position in quadrant I, theoretically, means that the strategy that must be implemented by the Foundation is a strategy that supports aggressive growth policies (growth oriented strategy) or an aggressive strategy. The review of internal conditions including organization, governance, resources and performance of Yamaru Wing Kasish directs all foundation organs towards one virtue, namely professional management of the foundation. To be able to take advantage of opportunities and face challenges that occur in the external environment, professionalism is seen as an urgency. The initial step is to organize a planning system based on strategic planning.

Keyword: *Strategy, Performance, Human resources*

Korespondensi: Yohanes Soares, bonaventurasoares@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebuah yayasan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu yayasan adalah untuk meningkatkan nilai yayasan melalui peningkatan kemakmuran dan pengelolah Yayasan yamaru sayap kasih. Untuk mencapai tujuan yayasan maka di perlukannya 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 Yayasan yamaru sayap kasih. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan yayasan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Di dalam sebuah yayasan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama yayasan, maka pimpinan yayasan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas Yayasan (Andi, 2020). Oleh karena itu pimpinan yayasan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan effektivitas kerjanya. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah yayasan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri, motivasi terhadap karyawan atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak yayasan. Hal lain yang perlu diperhatikan yayasan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi

pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Hasibuan, 2004). Penempatan sumber daya manusia yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju kinerja bagi sumber daya manusia itu sendiri, hal ini sangat penting karena bagi suatu yayasan penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi yayasan. Yayasan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan Yayasan. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu yayasan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2013). Oleh karena itu, pihak manajemen yayasan harus berusaha mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan kinerja karyawan tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh yayasan, seperti penempatan dan pelatihan kerja karyawan serta pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Halim (2014) berfokus pada masalah Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banggai sedangkan penulis lebih menekankan kepada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada karyawan yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, peningkatan kinerja dapat ditunjang dengan pemberian pelatihan terhadap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Rashe Amanda (2019) berfokus pada objek Bank BNI Syariah cabang Dharmawangsa Surabaya dengan melihat pengaruh pengembangan sumber dayamanusia terhadap kinerja pegawai, sedangkan penulis lebih menekankan kepada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Yayasan yamaru sayap kasih merupakan salah satu yayasan sosial yang berada di Kota Tomohon Provinsi Sulawesi utara. Yayasan ini membawahi beberapa bidang unit karya diantaranya Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak, Pertanian, Peternakan, Toko Rohani dan Konveksi. Yayasan Manuel Runtu mempunyai total karyawan 50 karyawan yang tersebar di beberapa unit karya dan karyawan terbanyak ada di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak. Yayasan ini sangat terkenal di Provinsi Sulawesi utara teristimewa di kota tomohon karena karyanya sangat membantu masyarakat yang berada di seputaran kota tomohon. Yayasan ini sangat familiar dengan pengelolaannya terhadap Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yang merawat anak-anak berkebutuhan khusus dan dikenal hingga manca Negara.

Secara Yuridis Yayasan Manuel Runtu didirikan berdasarkan Akta Notaris R.H. Hardaseputra, S.H.,No, 9 tanggal 18 Maret 1996. Berdasarkan akta notaris tersebut, terdapat dua bidang karya utama Yayasan Manuel Runtu yakni di bidang sosial ketenagakerjaan dan di bidang sosial kesehatan. Dalam bidang bidang sosial ketenagakerjaan dimandatkan bahwa Yayasan Manuel Runtu dapat membantu dan menunjang usaha pemerintah dalam bidang sosial ketenagakerjaan, terutama dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk dapat mempunyai semangat kerja keras dan semangat kerja produktif, kearah peningkatan kesejahteraan sosial. Mandat selanjutnya adalah dalam bidang sosial kesehatan dan pendidikan bagi masyarakat yang berkekurangan secara ekonomi terutama untuk yang cacat baik mental maupun fisik.

Yayasan Manuel runtu banyak mengalami masalah atau kendala dalam system manajemen sumber daya hal ini mudah terlihat dari ragam perilaku karyawan disetiap unit kerja seperti : karyawan yang mangkir dari pekerjaan, karyawan yang malas bekerja bahkan ada karyawan yang bekerja sesuka hati. Key performance indicator serta job description dari yayasan dan setiap unit kerja tidak memadai (tidak mempunyai job description dan KPI) hal ini membuat banyak karyawan memilih mangkir dari pekerjaan. Yayasan masih memiliki keterbatasan dalam mewujudkan secara operasional dalam misi. Proses operasionalisasi ini perlu ditata ulang dalam tujuan yang jelas. Selama ini kesadaran mendalam akan desakan profesionalitas demi layanan yang unggul

mengantarkan yamaru akan perlunya suatu keputusan baru dan mendasar dalam memperbaiki atau merenkonstruksi tata kelola, sumber daya manusia, system keuangan dan system perencanaan pengembangan yang meru[akan konsekuensi langsung dalam pengambilan keputusan yang harus segera dilaksanakan. Hal ini perlu dilakukan agar yayasan mampu bersaing dengan yayasan lainnya yang berada diseputaran serta meningkatkan kepercayaan lembaga mitra serta mengembangkan kemampuan adaptasi dengan beragam macam tantangan zaman (Surya, 2018). Yayasan perlu melakukan pembenahan mendasar terutama dalam bidang tata kelola SDM yang seakan-akan yang penting ada serta memperbaiki Key performance indicator yayasan hal ini mudah terlihat dari data SDM yang ada pada yayasan dan hal ini sangat berpegaruh terhadap kinerja karyawan tersebut serta akan berpengaruh juga secara keseluruhan terhadap yayasan nantinya. Yayasan perlu melakukan perubahan terhadap tata kelolah dan system perencanaan strategis kedepannya hal ini perlu dilakukan agar nantinya yayasan dapat beradaptasi dengan tuntutan zaman dalam dunia kerja saat ini. Dan saat ini Kompensasi yang diberikan oleh yayasan yaitu berupa gaji pokok, bonus, tunjangan-tunjangan dan fasilitas berdasarkan lama bekerja dan juga sumberdaya kapabilitas yang ada serta menyesuaikan dengan keadaan didalam organ Yayasan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Strategi

Suatu organisasi membutuhkan cara dalam mencapai tujuan-tujuan sesuai dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta sumber daya dan kemampuan internal yang dimiliki suatu organisasi. Kata “Strategi” pada awalnya digunakan untuk kepentingan militer saja tetapi kemudian berkembang ke berbagai bidang yang berbeda seperti bisnis, olahraga, ekonomi, pemasaran, perdagangan, manajemen strategik, dan lain sebagainya.

Menurut Hamel dan Prahalad dalam Sumarsan (2010:61), strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa terus meningkat/ incremental dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa datang. Jadi strategi sering kali dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai

dari apa yang terjadi. Sedangkan menurut Jatmiko (2003:4), mendeskripsikan strategi sebagai suatu cara dimana organisasi akan mencapai tujuan-tujuannya, sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta sumber daya dan kemampuan internal organisasi.

b. Jenis Strategi

Menurut Lihin (2009) Strategi yang dibuat oleh perusahaan dapat dibedakan kedalam tiga kelompok strategi yaitu:

- a. Corporate Strategy menunjukkan arah keseluruhan strategi perusahaan dalam arti apakah perusahaan akan memilih strategi pertumbuhan, strategi stabilitas, atau strategi pengurangan usaha serta bagaimana pilihan strategi tersebut disesuaikan dengan pengelolaan berbagai bidang usaha dan yang terdapat di dalam perusahaan.
- b. Bussines strategy merupakan strategi yang dibuat pada level bussines unit, divisi atau product-level dan strateginya lebih dikenakan untuk meningkatkan posisi bersaing produk atau jasa perusahaan didalam suatu industri atau segmen pasar tertentu.
- c. Funcional strategy merupakan strategi yang dibuat oleh masing-masing fungsi organisasi perusahaan dengan tujuan menciptakan kompetensi yang lebih baik dibandingkan pesaing sehingga akan meningkatkan keunggulan bersaing.

c. Tahapan Strategi

Menurut Lihin (2009) Strategi melalui berbagai tahapan dalam prosesnya, secara garis besar strategi melalui tiga tahapan, yaitu:

a. Perumusan Strategi

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah merumuskan strategi yang akan dilakukan. Sudah termasuk di dalamnya adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektivitas, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi untuk dilaksanakan. Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk memutuskan, memperluas, menghindari atau melakukan suatu keputusan dalam proses kegiatan.

b. Implementasi Strategi

Setelah kita merumuskan dan memilih strategi yang telah ditetapkan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan strategi yang ditetapkan tersebut. Dalam tahap

pelaksanaan strategi yang telah dipilih sangat membutuhkan komitmen dan kerja sama dari seluruh unti, tingkat, dan anggota organisasi.

c. Evaluasi Strategi

Tahap akhir dari strategi ini adalah evaluasi strategi diperlukan karena diperlukan karena keberhasilan yang telah dicapai dapat diukur kembali untuk menetapkan tujuan berikutnya. Evaluasi menjadi tolak ukur untuk strategi yang akan dilaksanakan kembali oleh suatu organisasi dan evaluasi sangat diperlukann untuk memastikan sasaran yang dinyatakan telah dicapai. Ada tiga macam kegiatan mendasar untuk mengevaluasi strategi, yakni:

1) Meninjau faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi. Adanya perubahan yang akan menjadi satu hambatan dalam pencapaian tujuan, begitu pula dengan faktor internal yang diantaranya strategi tidak efektif atau hasil implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pula bagi hasil yang akan dicapai.

2) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan). Prosesnya dapat dilakukan dengan menyelidiki penyimpangan dari rencana, mengevaluasi prestasi individu dan menyimak kemajuan yang dibuat kearah pencapaian sasaran yang dinyatakan. Kriteria untuk mengevaluasi strategi harus dapat diukur dan mudah dibuktikan. Kriteria yang meramalkan hasil lebih penting dari pada kriteria yang mengungkapkan apa yang terjadi.

3) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai dengan rencana. Dalam hal ini tidak harus berarti bahwa strategi yang ada yang ditinggalkan atau harus merumuskan strategi yang baru. Tindakan korektif diperlukan bila tindakan atau hasil tidak sesuai dengan yang dibayangkan semula atau pencapaian yang diharapkan.

Sedangkan Menurut Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus bisnis analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.

Manajemen strategi adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi. Untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengertian strategi, berikut ini merupakan beberapa dari pengertian strategi menurut para ahli, yakni:

a. Bussinesdictionary

Strategi merupakan metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan dan solusi untuk masalah.

b. Glueck dan Jauch

Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata “program” dalam definisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi.

Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi ke arah tujuan tersebut.

c. Griffin

Mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan berlangsungnya organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.

Menurut Webster's new world dictionary strategi adalah sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu taktik atau cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Michael E. Porter, strategi adalah menciptakan penyesuaian diantara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung pada melakukan banyak hal yang baik, tidak hanya beberapa dan menintegrasikannya.

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.

d. Manajemen Sumber daya manusia

Menurut Nawawi (2015) Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

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.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Karena mengandalkan hasil wawancara pada Yayasan, studi dokumentasi pada arsip-arsip berupa laporan hasil wawancara dan dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini.

Subjek dalam penelitian ini adalah beberapa informan yang dipercaya dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dengan akurat yaitu Ketua, Dewan Pembina dan Pengurus Yayasan, Bendahara, Ketua-Ketua Unit Kerja dan Para Staf Yayasan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer, sekunder, Sedangkan untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu :

observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan menegaskan kehendaknya untuk mengarungi kondisi kini sambil menatap tegar masa depannya. Usaha besar ini hendak dilaksanakan bukan secara alamiah, melainkan secara antisipatif, visioner, dan strategis. Cara antisipatif mengundang dan menarik peta jalan masa depan ke dalam cakupan kekinian sehingga asa tak gampang lekang oleh penantian apatis. Sikap visioner diyakini sebagai penentu arah dari semua energi dan kehendak untuk maju dan bersinergi dengan semua mitra. Sedangkan, bersikap strategis adalah ketetapan langkah yang diadministrasi dan dirancang secara terukur sehingga dapat mengevaluasi perjalanan panjang ini tahap demi tahap. Lini masa perkembangannya yayasan merupakan narasi penuh tantangan, di satu sisi, dan keinginan untuk senantiasa memperbaharui diri, di sisi yang lain. Di bagian awal telah disebutkan bahwa tantangan yuridis, manajemen professional, infrastruktur, pembiayaan, dan pengembangan sumber daya manusia dihadapi oleh yayasan ini ditahap pendirian dan tahap awal pertumbuhannya. Ini mengungkapkan sisi penuh tantangan. Sisi optimistis dari yayasan ini menyeruak dalam bentuk kesadaran yang mendalam untuk belajar dari pengalaman historis. Sikap kekinian terungkap ketika semua organ yayasan secara sadar berkehendak untuk menatap masa depan secara visioner dan strategis. Secara visioner, yayasan kini mencoba untuk menarik asa masa depan dan mengkonstruksinya menjadi haluan pengarah gerak dinamis. Yayasan mengkinikan masa depan dalam wujud visi, yang tak lain merupakan hasil refleksi dan evaluasi diri penuh penghargaan terhadap seluruh dinamika perkembangannya.

Pernyataan visi mengandung beberapa variabel yang mengundang penjelasan. Tujuannya adalah memperjelas cakupan makna visi yang dicanangkan. Dengan demikian, visi ini menjadi haluan yang sedemikian jelasnya sehingga dapat diterjemahkan dalam perwujudannya yang lebih strategis dan detail dalam prioritas, kebijakan, program, kegiatan, dan anggaran yang terukur. Sebagai lembaga penyelenggara, pendirian yayasan ini merujuk pada definisi yayasan dalam Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004, pasal 1. Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Karya sosial-kemasyarakatan mendeskripsikan cakupan bidang pelayanan yang dimandatkan secara yuridis oleh akta pendiriannya. Karya sosial kemasyarakatan ini meliputi bidang sosial ketenagakerjaan dan bidang sosial kesehatan. Demikian, YAMARU berpartisipasi dalam mencapai tujuan konstitusional kehidupan berbangsa dan bernegara dan secara eksklusif mengambil bagian di bidang sosial dari tiga ranah cakupan tujuan pendirian sebuah yayasan (sosial, keagamaan, dan kemanusiaan). Semangat dasar YAMARU dalam menginterpretasikan dan mengaktualisasikan pelayanan menjunjung tinggi inklusivitas. Sikap dasar ini mengacu pada keterbukaan tanpa syarat dalam ketidaktahuan terhadap tarikan dan desakan perbedaan primordial. Penyelenggaraan tata kelola dan semua program orang yayasan ini lepas dari segala bentuk kepentingan sempit yang merongrong. Dasar pengelolaannya bersifat professional dengan merujuk secara taak kepada perundang-undangan yang berlaku dan sistem pengelolaan organisasi termukhtahir. Sikap ini akan mengasumsikan sikap terbuka yang lhuru yang mempersilahkan saran dan masukan yang seimbang dan jujur dari berbagai pihak yang menurut diskresi orang yayasan merupakan pihak yang mengedepankan kepentingan banyak orang dan kepentingan yayasan, serta penuh dengan semangat. Semua keputusan dalam konteks profesionalitas ini akan dieksekusi berdasar visi, misi dan tujuan yayasan.

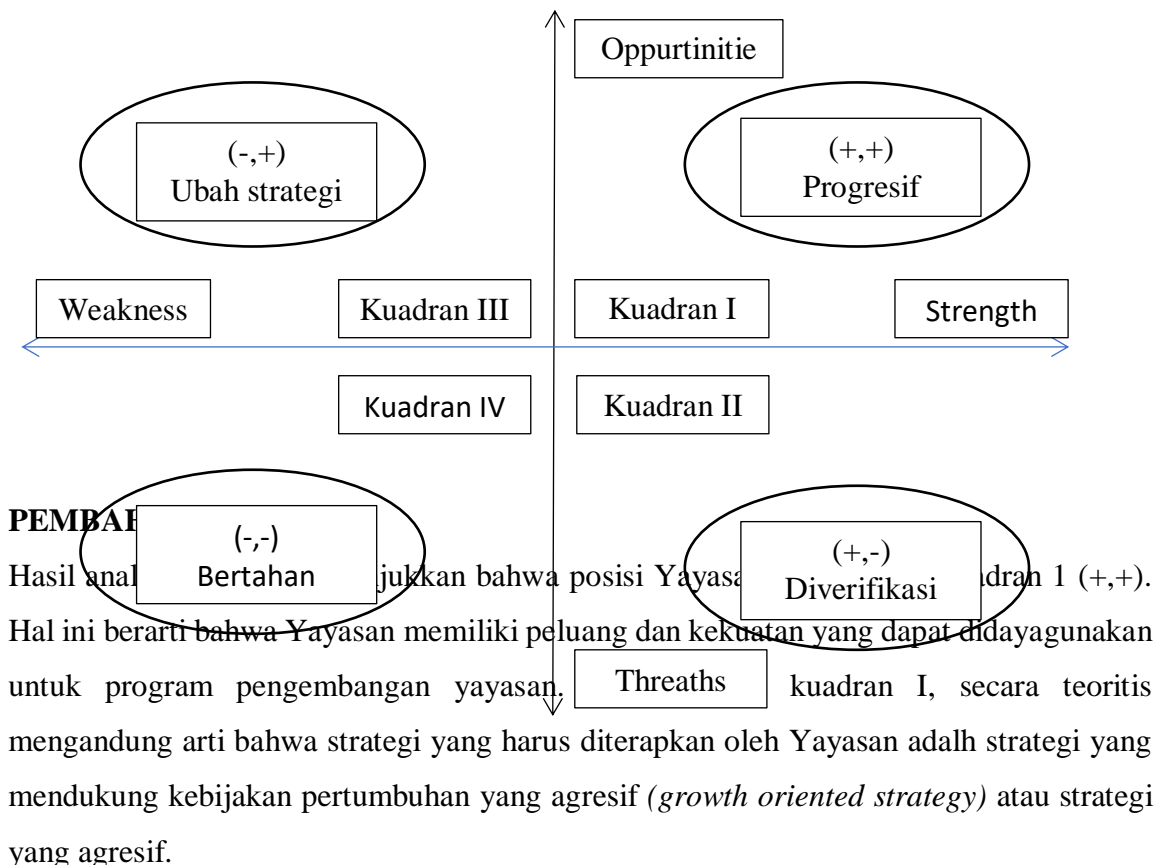
Kemandirian adalah kondisi yang diharapkan akan dicapai dalam waktu tertentu yang mencakup bidang pengelolaan, penyelenggaraan program, dan pengembangan sumber daya manusia.

Misi yang merupakan operasional dari visi yang telah ditetapkan di atas perlu diarahkan pada definisi tujuan. Tujuan yang hendak diperjuangkan untuk dicapai dengan karya-karya YAMARU adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan layanan pembinaan dan pemberdayaan anak jalanan sebagai usaha partisipatif dalam melindungi hak-hak anak, terutama mereka yang kecil dan terpinggirkan.
2. Mengelola Yayasan secara mandiri, transparan, dan akuntabel demi pencapaian profesionalitas.
3. Memberdayakan masyarakat secara khusus di bidang sosial ekonomi sebagai usaha mengembangkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Analisis antar komponen

Kekuatan-kekuatan	3,20	1,81	1,39
Peluang-tantangan	4,08	3,30	0,78



Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Danu (2019) Pada UD gudang Budi Lamongan menyatakan bahwa UD gudang budi berada di kuadran I (kekuatan dan peluang) sehingga menitik beratkan perusahaan untuk menggunakan strategi agresif dimana melakukan pengembangan guna mempertahankan posisi puncak untuk menutup celah. Sedangkan menurut hasil penelitian iqbal dan Dwijayati (2021) menyatakan bahwa analisis kinerja dan strategi berdasarkan SWOT dalam upaya meningkatkan kinerja dan strategi amatlah sangat penting dan mempunyai hasil yang bisa langsung diaplikasikan pada system pengambil kebijakan dan pengalokasian.

Posisi Yayasan berada pada kuadra 1 mempunyai arti teoritis bahwa pengembangan strategi dapat dilaksanakan atau dilakukan untuk kepentingan jangka Panjang bagi Yayasan dan organ Yayasan agar visi, misi dan tujuan jangka Panjang dapat tercapai serta strategi pengembangan sumber daya Yayasan menjadi perhatian bagi Yayasan demi keberlanjutan dari Yayasan. Pengembangan kebijakan Yayasan yang memfokuskan perhatian pada strategi sumber daya jangka Panjang juga merupakan hal fundamental bagi Yayasan. Pengembangan-pengembangan lainnya juga perlu kembali memperhatikan kekuatan, kelemahan serta peluang dan ancaman yang ada agar bisa semakin berkelanjutan. Menurut hasil penelitian dari Dwi dayani dkk (2017) strategi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan sangat penting untuk dilakukan pengembangan sesuai hasil yang ada. Walaupun posisi PT. indo Cali Plast berada dalam titik aman kuadran I, perusahaan memiliki kekuatan yang cukup untuk memanfaatkan peluang yang ada namun perusahaan harus memperhatikan segala kemungkinan yang dapat muncul secara tiba-tiba oleh competitor.

Yayasan harus mempersiapkan kebijakan strategis jangka Panjang dalam bentuk program kerja yang terukur dan jelas. Hal ini membantu Yayasan dalam pengembangan prospek kemasa depan Yayasan yang baik. Mochtar (2012) menunjukkan bahwa strategi mutlak diperlukan oleh berbagai organisasi termasuk MAN dalam menjalankan aktivitasnya melalui proses analisis lingkungan baik lingkungan internal maupu eksternal, dapat diperoleh suatu penilaian besar pengaruh faktor-faktor tersebut dalam memberikan peluang dan ancaman atau menjadi kekuatan dan kelemahan terhadap kegiatan organisasi sehingga organisasi dapat mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang ada serta

mengantisipasi segala ancaman dan atau memperbaiki kelemahan yang dimiliki. Sedangkan Menurut hasil penelitian Muklison dan Sulistyorini (2021) menyatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal diantaranya : Tingkat pemahaman tentang pekerjaan yang dikerjakan/Sumber daya manusia, upah/kompensasi, Regulasi yang berlaku, kepemimpinan dan kurangnya motivasi terhadap karyawan. Pengembangan-pengembangan strategi Yayasan dalam jangka Panjang sebaiknya memperhatikan aspek-aspek peluang seperti : Dukungan pemerintah untuk pengelolaan Yayasan, Dukungan lembaga donor untuk penyelenggaraan yayasan sosial-karitatif, Terdapat lembaga-lembaga pendidikan untuk pengembangan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia. Yayasan juga dapat melakukan pengembangan dengan memaksimalkan seluruh kekuatannya yang dimiliki seperti : Kejelasan struktur dan kewenangan organ Yayasan, Legalitas penyelenggaraan Yayasan, Pedoman pengelolaan, Terdapat program kerja yayasan dan unit-unit kerja, Terdapat peraturan karyawan, SDM memiliki komitmen tinggi dalam karya-karya sosial Yayasan, SDM memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan diri, Keterbukaan dan akuntabilitas pengelolaan keuangan, Citra positif yayasan meningkatkan jumlah jejaring kerjasama secara lokal, nasional dan internasional.

KESIMPULAN

Secara internal, yayasan melangkah dengan pasti, membangun tonggak-tonggak pencapaian yang dikembangkan secara berkelanjutan. Meskipun demikian, dapat dikatakan bahwa pertumbuhan dan perkembangan yang ada saat ini masih terjadi secara sporadis, dalam arti belum merupakan hasil dari suatu sistem perencanaan yang komprehensif dan holistik. Peninjauan kembali atas kondisi internal mencakup organisasi, tata kelola, sumber daya serta kinerja yayasan mengarahkan seluruh organ yayasan pada satu kebijakan yakni pengelolaan yayasan secara profesional. Untuk dapat memanfaatkan peluang serta menghadapi tantangan yang terjadi di lingkungan eksternal, profesionalisme dilihat sebagai suatu kemendesakan. Langkah awalnya adalah penataan sistem perencanaan berbasis pada perencanaan strategis. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa posisi Yayasan Manuel Runtu berada pada kuadran 1 (+,+). Hal ini

berarti bahwa Yayasan Manuel Runtu memiliki peluang dan kekuatan yang dapat didayagunakan untuk program pengembangan yayasan. Posisi dalam kuadran I, secara teoritis mengandung arti bahwa strategi yang harus diterapkan oleh Yayasan Manuel Runtu adalah strategi yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*) atau strategi yang agresif.

DAFTAR PUSTAKA

- A Pearce II Jhon.Richard B. Robinson Jr.(2013).*Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Terj. Nia Pramita Sari.Jakarta : Salemba Empat.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2018.
- Fahmi, Irham. *Kewirausahaan: Teori, Kasus dan Solusi*, Bandung:Alfabeta. 2013.
- Handyaningrat, Soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung. 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPPE. 2001.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Grasindo. 2002.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* Jakarta: PT.Gunung Agung. 2004.
- Hendrawan. *Advanced Strategic. Manajemen: Bact To Basic Approach*, Jakarta: PT. Grafindo Supratikno, Persada. 2003.
- Andi Rezeki & Muhamad Guntur, (2020). *Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor pelayanan pajak pratama makasaar*. Jurnal Manajemen, Vol. 02 No. 01.
- Agung Prihantoro, (2012). *Peningkatan SDM melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen*. Jurnal unimus, Vol.08 No.02.
- Dedik Tri, (2019). *Pengembangan SDM berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia*. Jurnal Management perkeretaapian, Vol. 03 No. 02.
- Dipang, Ladfia. 2013, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*”, Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 September 2013.
- Fauzi farhan, (2018) *Strategi MSDM sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing*. Jurnal pendidikan dan studi islam, Vol.04 No. 01
- Halim, Rahmawati. 2014 “*Analisis trategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banggai*” dalam Jurnal Academic Fisip Unted, Vol. 06 No. 01 Februari 2014.

- Harahap, Isnaini. “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”, *Jurnal At-Tawassuth: Volume IV No. 1 Januari-Juni 2019*: 66-68.
- Mochtar. (2012). *Analisis strategi Perencanaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan daya saing pada MAN kota Kediri 3*. *Jurnal ilmu manajemen revitalisasi*, Vol. 01 No. 03.
- Mukliison effendi & Sulistyorini, (2021). *Pengembangan SDM dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam*. *Jurnal Management*, Vol 02 No. 01.
- Rifai Asep, (2020). *Kontribusi peningkatan strategi MSDM meningkatkan kualitas kinerja organisasi untuk mencapai target keunggulan bersaing antar perusahaan*. *Jurnal Ekomedia*, Vol. 09 No. 01.
- Sri Susilowati & Ilya Farida, (2018). *Strategi pengembangan SDM di PT. Gaya sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya*. *Jurnal ekonomi bisnis*, Vol. 01 No. 01.