

Analisis Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Baladewa Cipta Kreasi

Katigana Maulidzikri Nurdin¹⁾

¹ Institut Kemandirian Nusantara, Indonesia

Email: katiganamaulidzikrinurdin0809@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the application of strategic management in enhancing employee performance at PT. Baladewa Cipta Kreasi. The research employs a descriptive qualitative approach, utilizing data collection techniques such as observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis was conducted using the interactive model developed by Miles, Huberman, and Saldaña, comprising data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that strategic management has been implemented across three key dimensions: strategy formulation, strategy implementation, and strategy evaluation. Strategy formulation involved establishing the vision, mission, strategic objectives, and strategies for performance improvement. Strategy implementation was realized through task allocation, organizational communication, resource provision, and employee motivation. Strategy evaluation was carried out through monitoring, performance measurement, and the identification of obstacles. The application of strategic management has positively contributed to improved employee performance; however, further strengthening is required in areas such as strategy communication, competency development, reward systems, and more structured performance evaluation.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Baladewa Cipta Kreasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategi telah dilakukan melalui tiga dimensi utama, yaitu perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Perumusan strategi dilakukan melalui penetapan visi, misi, tujuan strategis, dan strategi peningkatan kinerja karyawan. Implementasi strategi diwujudkan melalui pembagian tugas, komunikasi organisasi, penyediaan sumber daya, serta pemberian motivasi kepada karyawan. Evaluasi strategi dilakukan melalui monitoring, pengukuran kinerja, dan identifikasi hambatan. Penerapan manajemen strategi telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun masih diperlukan penguatan pada aspek sosialisasi strategi, pengembangan kompetensi, sistem penghargaan, dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur.

Keywords : Manajemen Strategi, Kinerja Karyawan, Perumusan Strategi, Implementasi Strategi, Evaluasi Strategi.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang ditandai oleh globalisasi, perkembangan teknologi, dan meningkatnya persaingan menuntut organisasi untuk memiliki strategi yang adaptif agar mampu mempertahankan daya saing. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya

ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan. Manajemen strategi dipandang sebagai proses sistematis yang meliputi perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi untuk memastikan seluruh sumber daya organisasi dimanfaatkan secara efektif dalam mencapai tujuan jangka panjang.

PT. Baladewa Cipta Kreasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi perencanaan bangunan. Sebagai perusahaan jasa profesional, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan, antara lain pencapaian target kerja yang belum optimal, disiplin kerja yang belum konsisten, pelatihan yang masih terbatas, sistem penghargaan yang belum optimal, serta mekanisme evaluasi yang belum dilakukan secara sistematis. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal penerapan manajemen strategi dengan kondisi aktual di lapangan sehingga perlu dilakukan analisis secara mendalam mengenai penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan penelitian difokuskan pada analisis perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Baladewa Cipta Kreasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Baladewa Cipta Kreasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena secara komprehensif melalui perspektif informan serta kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Fokus penelitian mengacu pada teori manajemen strategi Fred R. David, Forest R. David, dan Meredith E. David (2020) yang meliputi tiga dimensi utama, yaitu *strategy formulation*, *strategy implementation*, dan *strategy evaluation*.

Penelitian dilaksanakan di PT. Baladewa Cipta Kreasi yang berlokasi di 18 Office Park Building Lantai 21 Unit C, Jalan TB Simatupang Kavling 18, Cilandak Barat, Jakarta Selatan. Lokasi dipilih karena perusahaan bergerak di bidang jasa konsultasi yang sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam terhadap informan yang dipilih secara purposive, serta dokumentasi lapangan. Data sekunder diperoleh dari profil perusahaan, dokumen organisasi, laporan internal, serta berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan manajemen strategi dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan sehingga menghasilkan temuan yang valid dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Baladewa Cipta Kreasi merupakan perusahaan jasa konsultasi yang bergerak pada bidang perencanaan bangunan, penyusunan dokumen teknis, pendampingan proyek, serta layanan konsultasi profesional lainnya. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia karena seluruh proses pelayanan bergantung pada kompetensi dan profesionalisme karyawan. Penelitian menunjukkan perusahaan memiliki struktur organisasi yang relatif sederhana dengan jumlah 15 orang karyawan, sehingga koordinasi dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki visi, misi, tujuan strategis, dan sasaran organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas operasional. Penyusunan strategi dilakukan berdasarkan kebutuhan proyek, kemampuan sumber daya manusia, dan tuntutan pelanggan. Setiap awal pekerjaan dilakukan briefing untuk menyampaikan target, pembagian tugas, dan prioritas pekerjaan sehingga seluruh tim memiliki arah kerja yang sama.

Walaupun demikian, penelitian juga menemukan bahwa pemahaman mengenai visi dan strategi perusahaan masih lebih banyak dimiliki oleh jajaran manajemen dibandingkan seluruh karyawan. Sebagian besar karyawan memahami strategi hanya sebatas target pekerjaan harian sehingga sosialisasi strategi masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memahami kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini memperkuat teori Fred R. David yang menyatakan bahwa keberhasilan strategi sangat dipengaruhi oleh kejelasan visi, misi, tujuan strategis, serta kemampuan organisasi mengomunikasikan strategi kepada seluruh anggota organisasi.

Implementasi strategi dilakukan melalui pembagian tugas sesuai kompetensi, komunikasi organisasi yang terbuka, penyediaan sumber daya, dan pemberian motivasi kepada karyawan. Koordinasi antarbagian berlangsung secara rutin sehingga penyelesaian proyek dapat dilakukan sesuai target waktu dan standar kualitas perusahaan.

Perusahaan juga menerapkan pembinaan langsung oleh pimpinan, pemberian arahan sebelum pekerjaan dimulai, serta komunikasi intensif selama pelaksanaan proyek. Pola tersebut mampu meningkatkan koordinasi, memperjelas tanggung jawab, dan memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan. Namun demikian, program pelatihan dan sistem penghargaan terhadap karyawan masih belum berjalan secara optimal sehingga memerlukan penguatan agar mampu meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.

Evaluasi strategi dilaksanakan melalui monitoring pekerjaan, pengukuran kinerja, serta identifikasi hambatan yang muncul selama pelaksanaan proyek. Monitoring dilakukan secara langsung oleh pimpinan melalui komunikasi rutin sehingga perkembangan pekerjaan dapat dipantau secara

berkesinambungan. Pengukuran kinerja didasarkan pada pencapaian target, kualitas pekerjaan, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama antarpegawai.

Walaupun sistem evaluasi telah berjalan, penelitian menunjukkan perlunya penyempurnaan dokumentasi monitoring, pengembangan indikator penilaian yang lebih terstruktur, dan evaluasi berkala sebagai dasar penyempurnaan strategi perusahaan pada masa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen strategi di PT. Baladewa Cipta Kreasi telah sesuai dengan konsep Fred R. David yang menempatkan strategy formulation, strategy implementation, dan strategy evaluation sebagai satu kesatuan proses manajemen strategi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi tersebut telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, disiplin kerja, dan efektivitas pelaksanaan proyek.

Pada tahap perumusan strategi, perusahaan telah menetapkan visi, misi, tujuan strategis, serta target kerja yang menjadi pedoman operasional organisasi. Meskipun demikian, pemahaman terhadap strategi perusahaan masih belum merata di seluruh tingkat organisasi sehingga diperlukan peningkatan sosialisasi strategi kepada seluruh karyawan. Pada tahap implementasi strategi, perusahaan telah melaksanakan pembagian tugas sesuai kompetensi, komunikasi organisasi yang efektif, penyediaan sumber daya, serta pemberian motivasi kepada karyawan. Implementasi tersebut telah memberikan dampak positif terhadap koordinasi, produktivitas, dan penyelesaian pekerjaan. Namun, pengembangan kompetensi dan sistem penghargaan masih perlu ditingkatkan agar implementasi strategi lebih optimal.

Pada tahap evaluasi strategi, perusahaan telah melakukan monitoring, pengukuran kinerja, serta identifikasi hambatan secara berkelanjutan. Walaupun proses evaluasi telah berjalan, perusahaan masih perlu memperkuat dokumentasi monitoring, indikator pengukuran kinerja yang lebih terstruktur, serta mekanisme evaluasi yang berkesinambungan sebagai dasar penyempurnaan strategi organisasi. Secara keseluruhan, penerapan manajemen strategi di PT. Baladewa Cipta Kreasi telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penguatan komunikasi strategi, pengembangan kompetensi, sistem penghargaan, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus memperkuat daya saing perusahaan. Namun demikian, efektivitas strategi masih dapat ditingkatkan melalui penguatan sosialisasi visi dan misi perusahaan, penyelenggaraan program pelatihan yang berkelanjutan, penyempurnaan sistem penghargaan, serta pengembangan sistem evaluasi berbasis indikator kinerja yang lebih terukur. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan daya saing organisasi sekaligus memperkuat kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Baladewa Cipta Kreasi berdasarkan tiga dimensi utama yang dikemukakan oleh Fred R. David, yaitu strategy formulation, strategy implementation, dan strategy evaluation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan ketiga dimensi tersebut secara cukup baik sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Firdaus Thaha (2020). Dampak Covid-19 Terhadap UMKM Di Indonesia, *Jurnal Brand*, 2(1), 147-153
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- David, F. R., David, F. R., & David, M. E. (2020). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (17th ed.). Pearson.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation and Sustainability*. Pearson.