

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENERAJIN
MEBEL LIMBAH KAYU DENGAN ANALISA SWOT (EFAS-IFAS)
(Studi kasus: pengerajin mebel limbah kayu Desa Kangkung, Kec. Mranggen,
Kab. Demak)**

Umi Khanifah¹⁾, Aziz Fathoni²⁾, Maria Magdalena M²⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Unpand Semarang

²⁾Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Unpand Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia pada pada pengerajin mebel limbah kayu di desa Kangkung Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Hasil penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat untuk pengembangan sumber daya manusia pada usahamebel limbah kayu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini adalah pengerajin mebel. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT, kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), ancaman (*Threats*). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang tepat untuk digunakan dalam pengembangan sumber daya pada pengerajin mebel limbah kayu di desa Kangkung Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Hasil penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat untuk pengembangan sumber adalah strategi *growth* yang penerapannya melakukan proses seleksi aktivitas sumber daya manusia seperti bakat yang lebih bermanfaat agar kedepannya para pengrajin menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk mebel yang lebih bervariasi dan inovatif.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan SDM, SWOT,EFAS,IFAS.

Abstract

The purpose of this study was to analyze and describe the human resource development strategy on wood waste furniture craftsmen in Kangkung village, Mranggen sub-district, Demak regency.

The results of this study can practically be useful for the development of human resources in our waste wood products. This research is a descriptive research. The population at the same time as the sample in this study is furniture craftsmen. Data obtained through interviews and questionnaires.

The data analysis technique used is SWOT analysis, Strength, Weakness, Opportunities, threats (Threats). The findings of this study indicate that the right strategy to be used in developing resources for wood waste furniture craftsmen in Kangkung village, Mranggen sub-district, Demak regency.

The results of this study can practically be useful for the development of resources is a growth strategy that its application is to process a selection of human resource activities such as talent that is more aggressively in the future, the craftsmen become more developed and creative to produce more varied and innovative furniture products

Keywords: HR Development Strategy, SWOT,EFAS,IFAS.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan usaha yang banyak dilakukan banyak orang di Indonesia. UKM dianggap sebagai penyelamat ekonomi karena UKM dapat berperan untuk mengurangi pengangguran dan menyerap banyak tenaga kerja. Selain itu UKM banyak berkontribusi terhadap pendapatan daerah maupun Negara.

Pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini selain karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan pendapatan dan antar pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangannya mampu

memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional. Program dan kegiatan yang dilakukan pemerintah dalam upaya mengembangkan sektor Usaha Kecil Menengah (UKM) selama ini sungguh menggembirakan.

Semakin berkembangnya minat masyarakat di dunia usaha maka bukan tidak mungkin pengangguran di Indonesia akan mulai berkurang seiring dengan banyaknya usaha yang di tawarkan oleh pemerintah maupun perseorangan untuk dapat meningkatkan penghasilan masyarakat dan memperbesar peluang melalui pengembangan usaha yang dalam pengertiannya antara lain, menurut Hughes dan Kapoor pengembangan usaha adalah suatu kegiatan usaha individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan.

Terdapat beberapa jenis dari sekian banyak usaha di Indonesia yang saat ini sedang berkembang di masyarakat yang dalam kategorinya termasuk dalam UKM (usaha kecil menengah) diantaranya keahlian tangan (*hand made*), seperti kerajinan mebel, kerajinan perhiasan, pengrajin ukiran kayu yang cenderung bersifat padat karya dan memerlukan keterampilan (*skill*) yang dalam praktiknya berkaitan dengan pengembangan SDM (sumber daya manusia) guna menghadapi persaingan usaha. Dalam usaha yang harus diperhatikan adalah strategi pengembangan manusianya karena itu untuk mencapai sebuah keberhasilan maka sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan. Bersaing dalam kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian dan persaingan yang sangat kompetitif, UKM memerlukan strategi kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup usaha. Dalam menjalankan sebuah usaha hal pertama yang mesti diperhatikan oleh pelaku usaha adalah strategi pengembangan sumber daya manusianya, karena dalam mencapai kesuksesan usaha pengembangan sumber daya manusia memang sangat dibutuhkan karena tujuan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga

lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi, (Martoyo dalam Sudayat, 2011). Dalam praktik pengembangan sumber daya manusia, pelaku usaha mesti melakukan beberapa tahapan agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sebagaimana mestinya seperti:

1. Pelatihan
Mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
2. Pendidikan
Untuk pengembangan SDM melalui pendidikan dalam meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
3. Pembinaan
Untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian, seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan lainlain.
4. *Recruitment*
Dimaksudkan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan

organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

Berdasarkan data di atas, maka terdapat beberapa indikator pencapaian utama yang dilakukan oleh pengerajin mebel limbah kayu di Desa Kangkung Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak yang dalam penerapannya memiliki 2 faktor yang sangat penting yaitu faktor internal yang meliputi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*) dan faktor eksternal yang meliputi peluang (*opportunity*), ancaman (*threats*). Berikut beberapa uraian dari faktor internal dan eksternal, Kekuatan (*strength*) memiliki faktor yang cukup kuat untuk keberlangsungan pengembangan sumber daya. Dan disisi kelemahan (*weakness*) mempunyai masalah yang sangat serius yaitu tidak adanya pelatihan sehingga dikhawatirkan dapat mempengaruhi menurunnya perkembangan usaha. Peluang (*opportunities*) yang penerapannya pada faktor eksternal memiliki pengaruh yang cukup besar setempat yang penerapannya memberikan dampak positif bagi para pengrajin untuk mengembangkan bakat khususnya dalam hal penggunaan alat yang kaitannya mendukung pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi pada faktor ancaman (*threats*) ditemukannya fakta

di lapangan yang cukup beresiko diantaranya tidak adanya bantuan dana permodalan dari pihak terkait, sehingga kemampuan pengrajin untuk berinovasi dalam hal pengembangan sumber daya manusia menjadi terhambat. Hal ini seharusnya bisa diatasi jika program pengembangan keterampilan sumber daya manusia dapat dijalankan secara berkala oleh pemerintah setempat. Faktor ini tentunya membuat para pengerajin mebel harus menyusun strategi yang tepat dalam mempertahankan keberlangsungan pengembangan sumber daya manusia agar kedepannya tidak mengalami kerugian yang berkelanjutan atau likuiditas.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENERAJIN MEBEL LIMBAH KAYU DENGAN ANALISA SWOT (*EFAS-IFAS*)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM mebel limbah kayu di Desa Kangkung, Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak?

2. Bagaimana analisis SWOT Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM mebel limbah kayu di Desa Kangkung, Kecamatan Mranggen , Kabupaten Demak?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengejaran dan praktik sistematis yang menekankan pada konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyedia.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Almasdi (2006:17) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumberdaya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan , agar kemampuan ,pengetahuan dan ketrampilan mereka dapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumberdaya manusia bagi pengerajin atau pelaku usaha adalah proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan

kompetensi kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan peran pada tanggung jawab yang akan datang.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2004:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

- a) Untuk meningkatkan kuantitas output
- b) Untuk meningkatkan kualitas output
- c) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e) Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja;
- f) Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif (Malayu

Hasibuan, 2000:80). Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2006:280) adalah metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Pelatihan

Malayu Hasibuan (2000:76) memaparkan beberapa metode pelatihan diantaranya adalah :

- 1) On The Job Training On The Job Training atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
- 2) Vestibule Pelatihan yang dilakukan di dalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi sebenarnya dalam melakukan pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.
- 3) Demonstration and Example Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan

melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

- 4) Simulation Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- 5) Apprenticeship Metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
- 6) Classroom Methods Metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, program instruksi, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

Metode pendidikan

1. Training methods atau classroom methods Training methods merupakan latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.
2. Under Study Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
3. Job Rotation and Planned Progression Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas

terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

4. Coaching and Counseling Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.
5. Junior Board of Executive or Multiple Management Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.
6. Committee Assignment Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.
7. Business Games Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relative homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

a. Pelatih

Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif

(teoritis dan praktis) bukan berdasarkan kepada kawan atau saudara.

b. Pelaksanaan

Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak. Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya.

SWOT

Definisi Analisis SWOT Menurut Freddy Rangkuti (2009:18) Analisis SWOT adalah proses identifikasi berbagai faktor secara sistematis guna menentukan rumusan yang tepat dan melakukan strategi perusahaan yang terbaik. Analisis ini berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis perusahaan selalu berkaitan erat dengan pengembangan misi, visi, tujuan, strategi serta

kebijakan perusahaan. Oleh karenanya perencanaan yang strategis sangat memerlukan analisa-analisa dari masing masing SWOT ini (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) di lingkungan perusahaan saat ini.

1. Kekuatan (*strengths*)

Analisis terhadap unsur kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan. Misalnya saja menganalisis tentang kelebihan apa saja yang dimiliki perusahaan seperti dari segi teknologi, kualitas hasil produksi, lokasi strategis atau unsur kekuatan lainnya yang lebih menekankan pada keunggulan perusahaan. Biasanya dalam analisis SWOT perusahaan cenderung akan membuat sebanyak mungkin daftar kekuatan sebagai upaya kompetisi.

2. Kelemahan (*weaknesses*)

Selain melihat unsur kekuatan perusahaan, sangat penting untuk mengetahui apa kelemahan yang dimiliki perusahaan. Untuk mengetahui kelemahan perusahaan bisa dengan melakukan perbandingan dengan pesaing seperti apa yang dimiliki perusahaan lain namun tidak dimiliki perusahaan Anda. Jika ingin membuat daftar kelemahan perusahaan secara lebih obyektif bisa dengan testimoni konsumen yang umumnya lebih mengetahui apa yang kurang dari sebuah perusahaan.

3. Peluang (*opportunities*)

Unsur peluang biasanya dibuat pada saat awal bisnis. Ini karena bisnis dibentuk berdasarkan peluang atau kesempatan untuk menghasilkan keuntungan. Unsur peluang termasuk daftar apa saja yang memungkinkan bisnis mampu bertahan dan diterima di masyarakat.

4. Ancaman (*threats*)

Analisis terhadap unsur ancaman sangat penting karena menentukan apakah bisnis dapat bertahan atau tidak. Yang termasuk unsur ancaman yaitu seperti banyaknya pesaing, ketersediaan sumber daya, jangka waktu minat konsumen dan lainnya. Membuat daftar ancaman perusahaan bisa untuk jangka pendek maupun jangka panjang serta bisa sewaktu-waktu bertambah atau berkurang.

Banyak sumber yang mengatakan bahwa analisis SWOT adalah metode analisis yang paling dasar. Analisis ini bermanfaat untuk mengetahui suatu permasalahan dari empat sisi yang berbeda, yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Hasil analisis SWOT dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kekuatan dan mempertahankan peluang, dan pada saat yang bersamaan mengurangi kelemahan dan menghindari potensi ancaman. Analisis SWOT juga berperan sebagai instrumen yang bermanfaat dalam aktivitas analisis strategis. Dengan

analisis ini, organisasi dapat meminimalisir kelemahan dan menekan dampak ancaman yang harus dihadapi.

Tujuan dari setiap analisis SWOT adalah untuk mengidentifikasi faktor kunci yang datang dari lingkungan internal dan eksternal. Analisa SWOT dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

1. Faktor internal

Merupakan kekuatan dan kelemahan yang datang dari lingkungan internal organisasi atau bisnis.

2. Faktor eksternal

Merupakan peluang dan ancaman yang datang dari lingkungan eksternal organisasi atau bisnis.

Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui

pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk

mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Jons, (1928) dalam Sarwono, (1993), antara lain:

- a) Melalui pelatihan, Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
- b) Pendidikan, Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan

kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

- c) Pembinaan. Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian, seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan lain-lain.

- d) *Recruitment*. Recruitment ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

- e) Melalui Perubahan sistem.

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Menurut Ferrel dan Harline (2005) fungsi dari Analisis SWOT untuk mendapatkan informasi dari analisis situasi dan memisahkannya dalam pokok persoalan internal (kekuatan dan kelemahan) dan pokok persoalan eksternal (peluang dan ancaman).

Penentuan posisi perusahaan menurut analisis SWOT terdiri dari :

1. *Invest* dan *Harvest*

Perusahaan memiliki alternatif strategi yang lebih banyak untuk berkembang. Strategi yang tepat digunakan adalah melakukan investasi pada berbagai sektor dalam perusahaan yang signifikan, seperti : penambahan sumber daya, pembukaan cabang baru, tambahan staff, tambahan lini produk, dan sebagainya.

2. *Divest*

Perusahaan harus melakukan berbagai kebijakan pengereman (*braking*) untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan stratejiknya. Bila tidak berhasil, kemungkinan perusahaan akan tergelincir pada posisi divestasi ekstrim yaitu likuidasi. Strategi yang tepat digunakan adalah manajemen perusahaan dapat mengembangkan alternatif pengembangan strategi bisnisnya atas dasar posisi yang berhasil diamatinya.

Analisis SWOT dapat digambarkan dengan diagram berikut:

Analisis SWOT

Kuadran I	Kuadran III
Strategi <i>turnarou nd</i>	Strategi <i>agresif</i>

Kuadran II	Kuadran IV
Strategi <i>defensive</i>	Strategi <i>diversifikasi</i>

Sumber : Freddy Rangkuti 1997

Kuadran 1 : posisi ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena memiliki

kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang strategi untuk kemajuan perusahaan.

Kuadran 2 : pada posisi ini perusahaan menghadapi ancaman, tetapi tetap mempunyai kekuatan dari internal perusahaan, perusahaan harus memanfaatkan peluang jangka panjang sebagai strategi.

Kuadran 3 : pada posisi ini perusahaan memiliki peluang pasar yang sangat besar, tetapi menghadapi kendala dalam internal perusahaan, pada masalah ini perusahaan harus meminimalkan

masalah internal perusahaan.

Kuadran 4 : posisi ini sangat tidak menguntungkan, karena perusahaan menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

METODE PENELITIAN

Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada pengerajin UKM mebel limbah kayu di Desa Kangkung Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang menggunakan teknik Analisa SWOT sebagai alat untuk mengetahui bagaimana strategi yang harus digunakan untuk jangka pendek, maupun panjang agar pengembangan manajemen sumberdaya manusia dapat di tingkatkan lagi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Dalam penentuan Lokasi penelitian, Moleong (2007:132) menentukan cara terbaik untuk ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan dan mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada dilapangan. Sementara itu keterbatasan

geografi dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (purposive), yaitu di pengerajin mebel limbah kayu di Desa Kangkung, Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara). Yang di peroleh melalui observasi maupun wawancara dengan pihak informan yaitu pengerajin mebel limbah kayu Desa Kangkung, Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak .

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan atau yang telah disimpan oleh perusahaan. Dalam hal ini peneliti menggunakan data primer yaitu melalui wawancara yang di jadikan sebagai alat ukur dalam mengolah data penelitian, selain data primer peneliti juga menggunakan data sekunder yang

tersedia melalui buku, laporan jurnal, dan lain-lain.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengerain mebel limbah kayu di Desa Kangkung kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive di karenakan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Karena itu, sebanyak 25 pengerajin dijadikan sebagai sampel penelitian di karenakan sampel tersebut memiliki keahlian khusus pada bidangnya dan sudah mewakili .

Pengumpulan Data Dalam pelaksanaan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Teknik Wawancara.
2. Teknik Kepustakaan.
3. Observasi.
4. Kuesioner

Analisa SWOT(EFAS DAN EFAS

Menurut David (2006) SWOT digunakan untuk menyusun strategi perusahaan dengan memadukan kekuatan kelemahan yang dimiliki perusahaan yang di sesuaikan dengan peluang dan ancaman yang di hadapi perusahaan .

SWOT adalah singkatan dari:

S = Strength (kekuatan)

W = Weaknesses (kelemahan)

O = Opportunities (Peluang)

T = Threats (hambatan)

Penjelasan dari ke empat komponen tersebut antara lain:

a. Strength (S)

Yaitu analisis kekuatan, situasi ataupun kondisi yang merupakan kekuatan dari suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. Yang perlu di lakukan di dalam analisis ini adalah setiap perusahaan atau organisasi perlu menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan di bandingkan dengan para pesaingnya. Misalnya jika kekuatan perusahaan tersebut unggul di dalam teknologinya, maka keunggulan itu dapat di manfaatkan untuk mengisi segmen pasar yang membutuhkan tingkat teknologi dan juga kualitas yang lebih maju.

b. Weaknesses (W)

Yaitu analisi kelemahan, situasi ataupun kondisi yang merupakan kelemahan dari suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. Merupakan cara menganalisis kelemahan di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang menjadi kendala yang serius dalam

kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

c. Opportunity (O)

Yaitu analisis peluang, situasi atau kondisi yang merupakan peluang diluar suatu organisasi atau perusahaan dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Cara ini adalah untuk mencari peluang ataupun terobosan yang memungkinkan suatu perusahaan ataupun organisasi bisa berkembang di masa yang akan depan atau masa yang akan datang.

d. Threats (T)

Yaitu analisis ancaman, cara menganalisis tantangan atau ancaman yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan ataupun organisasi untuk menghadapi berbagai macam faktor lingkungan yang tidak menguntungkan pada suatu perusahaan atau organisasi yang menyebabkan kemunduran. Jika tidak segera di atasi, ancaman tersebut akan menjadi penghalang bagi suatu usaha yang bersangkutan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Langkah – langkah dalam penyusunan strategi perusahaan dengan analisis SWOT (Rangkuti,2008:22) adalah sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi variabel – variabel strategis perusahaan.

1. Menyusun variabel –variabel dari factor strategis perusahaan ke dalam tabel EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) dan IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) untuk di kelola secara kualitatif dalam proses pembobotan dan pemberian rating.
 2. Gambaran starategis perusahaan melalui IE Matrix (*Internal Eksternal Matrix*) dalm matrik ini hasil pembobotan dan peratingan di masukkan dalam kuadran matrix untuk menentukan gambaran strategis perusahaan.
- b. Menentukan alternative strategi perusahaan dengan menggunakan matrik SWOT untuk mengetahui bagai man gambaran strategi yang di dapatkan mlalui IE Matrix (*Internal Eksternal Matrix*) , variabel dari factor strategis perusahaan akan di padukn sehingga akan muncul alternative strategi hasil perpaduan dari factor kekuatan dan peluang (S-O) , perpaduan factor kelemahan dan peluang (W-O), serta perpaduan kelemahan dan ancaman (W-T)

. Setelah factor strategis teridentifikasi kemudian di susun dalam tabel EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) dan IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) seperti pada tabel EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

Factor-factor Eksternal /EFAS	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Peluang			
Ancaman			
Total			

Sumber : Rangkuti,(2008:24)

Tabel IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Factor-factor Internal /IFAS	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan			

Kelemahan			
Total			

Sumber : Rungkuti ,(2008:25)

Bobot

Faktor Internal

- Kekuatan (*strenght*) : (paling penting = 1,0) dan (tidak penting = 0,0)
- Kelemahan (*weakness*) : (tidak penting = 1,0) dan (paling penting = 0,0)

Faktor Eksternal

- Peluang (*opportunities*) : (paling penting = 1,0) dan (tidak penting = 0,0)
- Ancaman (*threats*) : (tidak penting = 1,0) dan (paling penting = 0,0)

Rating

Faktor Internal

- Kekuatan (*strenght*) : (semakin besar = 4), (besar = 3), (kecil = 2), (semakin kecil = 1)

- Kelemahan (*weakness*) : (semakin besar = 1), (besar = 2), (kecil = 3), (semakin kecil = 4)

Faktor Eksternal

- Peluang (*opportunities*) : (semakin besar = 4), (besar = 3), (kecil = 2), (semakin kecil = 1)

•Ancaman (*threats*) : (semakin besar = 4), (besar = 3), (kecil = 2), (semakin kecil = 1)

Penentuan rating setiap internal dan eksternal di adakan dengan penilaian terhadap variabel tersebut di mana pengukuran variabel kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman menggunakan skala original pada skala rentang 1-5 . Pemberian nilai bobot dan rating berfungsi untuk mengetahui apakah faktorstrategis perusahaan dapat menjadi factor kekuatan dan peluang . sedangkan nilai negative menjadi factor ancaman dan kelemahan. Adapun perhitungan bobot bisa di rumuskan sebagai berikut:

(Rangkuti,2008:24)

Bobot= Penilaian x 1

Total penelitian

Penilaian atau (rating) adalah nilai dari factor strategi perusahaan dengan skala 1 (*poor*) sampai dengan empat (*outstanding*) pemberian nilai tersebut di berikan oleh peneliti yang fungsinya untuk mengetahui apakah strategi tersebut berdampak positif atau negative . Sedangkan bobot adalah jumlah nilai dari factor srategis perusahaan dengan skala 0,0 (tidak penting) atau 1,0 (paling penting). Pemberian bobot di berikan perusahaan melauai pengumpulan data kemudian data tersebut di jumlah

terhadap variabel internal maupun eksternal yang selanjutnya di kategorikan sesuai interval yang di tentukan. Menurut Rangkuti (2008:21) tahap –tahap dalam menentukan analisis SWOT adalah tahap pengumpulan data, tahap analisis,dan tahap pengambilan keputusan:

1. Tahap Pengumpulan Data
 - a. Menentukan factor strategi internal
 - b. Menentukan factor strategi eksternal

2. Tahap analisis data

- a. Strategi SO
(*Streghht, Oppurtunities*)

Strategi ini di buat dengan menggunakan seluruh kekuatan perubahan untuk memanfaatkan peluang yang adavdengan sebaik – baiknya . Strategi ini mengarah pada strategi yang bersifat agresif

- b. Strategi ST
(*Streghht, Threats*)

Strategi ini di buat dengan menggunakan seluruh kekuatan yang di milikiuntk menghindari ancaman atau untuk menekan ancaman sekecil-kecilnya.

- c. Strategi WO
(*Weaknesses, Oppurtunite*)

Strategi ini ffokus pada peluang yang ada dan

menekan kelemahan pada perusahaan.
d. Strategi *WT*
(*Weaknes, Treats*)
Strategi ini di dasarkan pada kegiatan perusahaan

yang bersifat defensive untuk meminimalkan kelemahan pada perusahaan serta menghindari ancaman yang di hadapi

Tahap pengambilan keputusan. Mintzberg mengungkapkan bahwa langkah –langkah dalam pengambilan keputusan terdiri dari:

- a. Tahap identifikasi
Tahap ini di sebut tahap pengenalan masalah atau diagnosis , setiap diagnosis tergantung dari masalah yg di hadapi.
- b. Tahap pengembangan
Tahap ini merupakan aktivitas pencarian solusi standar yang ada untuk membuat solusi baru.
- c. Tahap seleksi
Tahap ini di buat dengan tiga cara pembetulan seleksi yakni dengan penilaian pembuat keputusan berdasarkan pengalamn dan intuisi,bukan analisis logis , dengan alternative yang logis dan sistematis , dengan tawar –menawar saat seleksi melibatkan kelompok pembuat keputusan dan semua maneuver politik yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang kea rah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill

dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Perencanaan strategi adalah bagian proses manajemen organisasi mencakup tugas utama yaitu melakukan situasi internal dan eksternal, mengembangkan misi, dan mnterjemahkan visi ke dalam tujuan strategis atau arahan dan tindakan.

1. Karakteristik Responden

Terdapat 2 karakteristik yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan umur dan tingkat pendidikan. Untuk mengetahui karakteristik 25 responden yang dimaksud maka disajikan dalam tabel mengenai responden sebagai berikut

Presentase Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Presentase
20-30	3	12%
31-40	6	24%
41-50	10	40%
51-60	6	24%
Jumlah	25	100

Sumber: wawancara dengan pengrajin mebel limbah kayu

a. Tingkat Pendidikan

Presentase Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase
--------------------	-------------------	------------

Tamatan SD	11	44%
Tamatan SMP	8	32%
Tamatan SMA	6	24%
Jumlah	25	100

Sumber: wawancara dengan pengrajin mebel limbah kayu

faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal pengrajin mebel limbah kayu di Desa Kangkung Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak sebagai berikut :

Kekuatan (*strength*)

1. Banyak warga yang bekerja sebagai pengrajin
2. Para pengrajin mempunyai loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya
3. Usaha sudah berjalan lama
4. Usaha mebel merupakan usaha yang tidak pernah mati trendnya

Kelemahan (*weakness*)

1. Tidak ada pelatihan skill untuk pengembangan usaha
2. Sulitnya bahan baku kayu menghambat proses produksi
3. Penggunaan alat-alat produksi yang masih sederhana
4. Masih kurangnya pengetahuan pengrajin tentang pengolahan limbah kayu

Peluang (*opportunities*)

1. Hubungan kerja antara pengrajin terjalin dengan baik
2. Semakin maraknya pasar online
3. Masih banyak yang menggunakan peralatan rumah tangga yang berbahan kayu
4. Sudah mempunyai pembeli tetap, kios mebel yang strategis

Ancaman (*threats*)

1. Semakin ketatnya pasar mengharuskan usaha mebel untuk kreatif dan berkembang mengikuti perkembangan pasar
2. Adanya produk-produk bukan bahan kayu yang tampilannya lebih bagus dan menarik
3. Kurangnya inovasi produk
4. Tidak ada bantuan modal dari pemerintah

Setiap usaha pasti akan berusaha untuk mempertahankan agar usaha tersebut dapat bertahan hidup dan terus berkembang. Keberlangsungan usaha akan berpengaruh pula terhadap kehidupan pelaku usaha tersebut.

Berdasarkan identifikasi berbagai faktor internal dan faktor eksternal maka kita dapat menyusun faktor-faktor dengan menggunakan matriks SWOT. Matriks ini menggambarkan secara jelas bagaimana kekuatan dan kelemahan internal dapat

disesuaikan dengan peluang dan ancaman eksternal yang di hadapi oleh pengrajin mebel limbah kayu di Desa Kangkung Kecamatan

PEMBAHASAN

. Beberapa alternative strategi yang dihasilkan oleh matrik SWOT pada pengrajin Mebel limbah kayu desa Kangkung maka untuk formulasi strategi yang dapat dipilih yaitu:

1. Strategi Kekuatan-Peluang (SO)

Strategi yang dihasilkan pada kombinasi ini adalah memanfaatkan kekuatan untuk memperoleh peluang yang telah di identifikasi:

- a. Banyaknya warga yang bekerja sebagai pengrajin dan adanya hubungan baik antar pengrajin dapat menjadikan usaha mebel lebih berkembang dengan mendirikan kelompok pengrajin (S1,O1)
- b. Usaha sudah berjalan lama perlu mengikuti perkembangan zaman, dan teknologi seperti penggunaan media sosial yang semakin menjamur maka usaha mebel perlu memasarkan produknya melalui pasar online (S3,O2)

Mranggen Kabupaten Demak Matriks ini dapat menghasilkan empat kemungkinan alternatif-alternatif strategi.

2. Strategi kekuatan-ancaman (ST)

Strategi ini mencoba mencari kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk dapat mengatasi masalah ancaman tersebut:

- a. Usaha sudah berjalan lama namun inovasi produk masih kurang, perlu inovasi-inovasi dan kreatifitas untuk mengikuti perkembangan pasar (S3,T3,T1)
- b. Pengerajin memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya dan membutuhkan dukungan berupa modal dari pemerintah untuk mengembangkan usaha namun sampai tidak ada bantuan modal dari pemerintah (S2, T4)

3. Strategi kelemahan-peluang (WO)

Strategi ini merupakan alternative dalam meminimalkan kelemahan yang dimiliki perusahaan dengan memanfaatkan peluang yang ada maksimal:

- a. Tidak ada pelatihan *skill* untuk pengembangan usaha membuat pengrajin kesulitan untuk menghadapi perkembangan pasar terlebih perkembangan pasar online, padahal di era saat ini pasar online menjadi peluang yang sangat besar untuk mengembangkan serta memperluas pasar (W2,O2)
4. Strategi kelemahan-ancaman (WT)
- Strategi ini merupakan strategi untuk memanfaatkan kelemahan yang ada untuk menekan ancaman yang timbul di perusahaan:
- a. Perlu adanya pelatihan *skill* untuk pengembangan usaha untuk mengikuti perkembangan pasar, dan bersaing dengan produk-produk bukan bahan kayu yang tampilannya lebih bagus dan menarik (W2,T1,T2)
 - b. Pengrajin masih menggunakan alat-alat tradisional, pengrajin membutuhkan bantuan berupa modal dari pemerintah untuk membeli peralatan yang lebih modern sehingga produk yang dihasilkan dapat bersaing bahan kayu yang

tampilannya lebih bagus dan menarik (W3,T2,T4)

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang di lakukan pada pengerajin mebel limbah kayu di desa Kangkung kecamatan Mranggen kabupaten Demak dapat di simpulkan bahwa strategi *Growht Strategy* yang dapat di aplikasikan dengan cara:

1. Memaksimalkan pengembangan bakat para pengerajin dengan melakukan pelatihan sehingga produk mebel limbah kayu bisa lebih bervariasi dan inovatif agar bisa tercipta produk baru yang lebih berkualitas
2. Meminimalisir segala kelemahan untuk menghadapi setiap ancaman agar bisa mencapai target yang di tuju.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu karna waktu yang terbatas sehingga penelitian yang kurang maksimal, karna jumlah pengerajin yang banyak

sehingga peneliti mengambil beberapa pengerajin untuk di jadikan responden.

SARAN

Dengan mengacu kesimpulan yang dikemukakan diatas maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan padapengerajin mebel limbah kayu di desa Kangkung kecamatan Mranggen kabupaten Demak adalah sebagai berikut :

1. Pengeraji mebel limbah kayu di desa Kangkung kecamatan Mranggen kabupaten Demak sebaiknya lebih mengoptimalkan pelatihan untuk meningkatkan kreativitas pengerajin sehingga bakat

pengerajin bisa terasah untuk menciptakan produk yang lebih variatif lagi

2. Melakukan kooordinasi dengan pemerintahan setempat agar di adakan pelatihan ketrampilan, bantuan modal serta cara mendapatkan bahan baku dengan harga terjangkau
3. Melakukan strategi SO yaitu dengan cara mengembangkan produk baru dan menjual dengan harga yang terjangkau dan meminimalisir biaya produksi, dan mengembangkan pemasaran dengan cara online.

DAFTAR PUSTAKA

Almasdi, Yunus. 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Brock, W. and Evans, D. 1986. *The Economics of Small Business: Their Roles and Regulations in US Economy*, Holmes & Meier Publishers, Teaneck, NJ.

Chris Rowley, Keith Jackson.

2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,
Cetakan Ketujuh. Jakarta :
Bumi Aksara.

Rangkuti, Freddy, 2002.
*Measuring Customer Satisfaction:
Gaining Customer*

*Karyawan dan
Meningkatkan Daya
Saing Perusahaan*.
Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2008.
*Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk
Perusahaan*, Bandung:

Relationship Strategy,
Jakarta: Pustaka Utama

Rivai, Prof. Dr. Veithzal dan
Brigadir Jendral Prof. Dato' Dr.
Ahmad Fawzi Mohd

Basri. 2005. *Performance
Appraisal Sistem yang Tepat
untuk Menilai Kinerja*

PT Remaja Rosdakarya.

Robert L. Mathis – John H.
Jackson. 2006. *Human
Resource Management*,
edisi 10, Jakarta :
Salemba Empat.

Sastradipoera, Komarudin.
2006. *Strategi
Manajemen Bisnis
Perbankan*. Bandung:
Kappa-Signa.