



## Penggunaan Analisis SWOT Dalam Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia PT. XYZ

Muhammad Fahri Zulhami<sup>1</sup>, Risma Fitriani<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

---

### Abstract

Received: 08 Juni 2024

Revised: 10 Juni 2024

Accepted: 13 Juni 2024

*PT XYZ is a rattan furniture company established in 1992 in Cirebon Regency, West Java. PT XYZ is a family company with several subsidiaries that focus on business fields other than furniture. Human resource planning at PT. XYZ and all subsidiaries has been running well and there are only a few shortcomings that can be optimized. This research aims to provide alternative strategies for PT XYZ in human resource planning. The approach used for this research is descriptive qualitative with data collection techniques using interview, observation, and document study methods conducted from February to April 2022. The data analysis technique uses the SWOT method which consists of the Internal Factor Evaluation matrix, the External Factor Evaluation matrix, and the Internal External matrix. After analyzing the data, the total weight score for the Internal Factor Evaluation matrix was 3.40 and the total weight score for the External Factor Evaluation matrix was 3.25. Based on these results, the results of the Internal External matrix for PT XYZ are in quadrant I and fall into the Grow and Build Strategy category. The SWOT matrix aims to provide the best alternative strategy based on the results of the Internal Factor Evaluation matrix and the External Factor Evaluation matrix so that alternative strategies Strength Opportunity, Strength Threat, Weakness Opportunity, and Weakness Threat are obtained. Thus, PT XYZ's human resource planning can be optimized using the Strength Opportunity strategy in the form of improving the employee recruitment system based on educational background and experience for all positions in the office and factory and maintaining work allowance policies by continuing to support employee career advancement.*

**Keywords:** Rattan Industry, Human Resource Planning, SWOT Analysis

(\*) Corresponding Author: [mfahrizulhami@gmail.com](mailto:mfahrizulhami@gmail.com)<sup>1</sup>, [risma.fitriani@ft.unsika.ac.id](mailto:risma.fitriani@ft.unsika.ac.id)<sup>2</sup>

**How to Cite:** zulhami, muhammad, & Fitriani, R. (2024). Penggunaan Analisis SWOT dalam Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia PT. XYZ Muhammad Fahri Zulhami<sup>1</sup>, Risma. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 454-467. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12743233>

---

### PENDAHULUAN

Indonesia memiliki tingkat kesuburan tanah yang sangat tinggi, sehingga tumbuhan yang dapat hidup melimpah dan dengan mudah untuk dimanfaatkan. *Major forest product* merupakan hasil hutan kayu yang telah memberikan kontribusi begitu besar bagi devisa negara Indonesia. Selain itu, terdapat hasil hutan lainnya yang lebih bernilai daripada kayu yaitu Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) (Oka & Achmad, 2007). Hasil Hutan Bukan Kayu adalah upaya yang dilakukan untuk mengubah pola pengelolaan hutan dari *timber extraction* menuju *sustainable forest management* dengan memanfaatkan segala sesuatu yang

bersifat material (bukan kayu) dari hutan. HHBK memiliki keunggulan komparatif sebagai salah satu sumber daya hutan dan dapat dijumpai baik di dalam maupun di luar hutan (Torres-rojo et al., 2016). Salah satu Hasil Hutan Bukan Kayu yang sangat banyak ditemui di Indonesia adalah rotan. Rotan merupakan tumbuhan yang memiliki banyak jenis dengan cara hidup merambat merambat dan tergolong dalam kelompok palem-paleman. Tumbuhan ini sangat mudah ditemui di hutan hujan tropis seperti di Indonesia. Rotan dapat ditemui di Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Papua. Terdapat 75 jenis rotan di Sumatera, 25 jenis di Jawa, 100 jenis di Kalimantan, 25 jenis di Sulawesi, dan 12 jenis di Papua. Hal tersebut membuat negara Indonesia merupakan penghasil rotan terbesar di dunia dengan persentase 80% (Hartanti, 2012).

Industri furnitur rotan Indonesia memiliki potensi yang cukup besar untuk dikembangkan, karena terdapat banyak bahan baku dengan kualitas terbaik dan melimpahnya tenaga kerja yang mumpuni. Selain itu, harga ekspor rotan dan setengah jadi jauh lebih rendah dibandingkan dengan harga ekspor hasil industri furnitur rotan di pasaran internasional (Ramadhan, 2009). Furnitur rotan Kabupaten Cirebon merupakan industri unggulan yang telah menjadi salah satu sentra industri terbesar di Indonesia. Industri ini mampu memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri dan mancanegara seperti Eropa, Amerika, Afrika, serta Asia dengan kapasitas 101.940 ton per tahun dengan nilai produksi Rp 2.007.360.200.000 per tahun. Pada 2018 investasi yang bergerak di industri furnitur rotan Kabupaten Cirebon sebesar Rp 244.860.199.000, dengan 1.382 unit usaha dan jumlah tenaga kerja 59.763 orang (Perdana, 2018).

PT. XYZ adalah perusahaan industri furnitur rotan yang didirikan pada tahun 1994 di Kabupaten Cirebon Indonesia. Produk PT. XYZ sebagian besar terdiri dari furnitur rotan, anyaman, kayu, dan rotan oli yang diproduksi dengan standar konstruksi tertinggi untuk memastikan kenyamanan dan daya tahan. Dengan memiliki nilai inti dalam memproduksi furnitur rotan berkualitas, Perusahaan ini terus mengembangkan desain furnitur rotan baru untuk pelanggan di seluruh dunia. PT. XYZ telah berkembang dari pabrik kecil yang disewa menjadi fasilitas produksi seluas 6000m<sup>2</sup> dan memiliki kapasitas ekspor 20 kontainer per bulan. Banyaknya pesanan yang berasal dari mancanegara membuat proses produksi harus berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat untuk menghasilkan tenaga kerja kompeten untuk mengerjakan proses produksi furnitur rotan. Penelitian ini akan membahas lebih lanjut terkait Proses Perencanaan sumber daya manusia dengan melibatkan analisis SWOT pada PT. XYZ.

Menurut Handoko (2014) perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi semua kebutuhan tenaga kerja guna meminimalisir permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan tenaga kerja pada organisasi yang bertujuan untuk melancarkan rencana organisasi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses peramalan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan guna memenuhi kebutuhan masa depan (Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong, 2018). Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan strategi yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan

tenaga kerja dengan mengembangkan, memanfaatkan, memperoleh dan mempertahankan SDM (Saputra et al., 2020).

Menurut Siagian (2006) perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal meliputi rancangan strategi perusahaan, perkiraan jumlah produksi dan penjualan, serta kegiatan perusahaan yang baru terbentuk. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari keadaan politik, ekonomi, social, perkembangan teknologi, lingkungan, dan legalitas (Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong, 2018). Menurut Hasibuan (2007) terdapat beberapa indikator pada perencanaan sumber daya manusia seperti pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, disiplin, pemberhentian dan kompensasi (Saputra et al., 2020).

Menurut Rangkuti (2015) Analisis SWOT adalah alat yang biasa digunakan dalam proses pengembangan strategi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja karyawan berdasarkan lingkungan di sekitar perusahaan (Muyassirah & Arief, 2021). Analisis SWOT adalah cara yang dipakai oleh perusahaan untuk melihat gambaran internal (*Strength* dan *weakness*) dan eksternal (*Opportunities* dan *Threats*) lingkungannya (Christanto, 2016). Analisis ini memiliki dasaran logika berupa mengoptimalkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kelemahan dan ancaman. *Strength* atau kekuatan adalah salah satu kemampuan sumber daya perusahaan yang dapat dikendalikan untuk memenangkan persaingan pasar. *Wekaness* atau kelemahan adalah kurangnya sumber daya perusahaan yang menjadi kendala dalam memenuhi kebutuhan pasar. *Opportunities* atau peluang adalah keadaan yang menguntungkan bagi perusahaan karena adanya faktor eksternal tertentu, seperti kebijakan politik maupun sosial budaya. *Threats* atau ancaman adalah keadaan yang sulit untuk dikendalikan dan dihindari oleh perusahaan saat menjalankan program kerja. Analisis SWOT dapat dikerjakan dengan membuat matriks *Internal Factor Evaluation* dan *External Factor Evaluation*. Matriks *Internal Factor Evaluation* digunakan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan sedangkan matriks *External Factor Evaluation* untuk mengidentifikasi faktor yang berasal dari luar perusahaan. Matriks-matriks ini terdiri dari kolom-kolom, bobot, *rating*, dan total nilai (Astuti & Ratnawati, 2020). Perusahaan dapat membuat gambaran strategi yang akan diambil dengan memanfaatkan analisis SWOT secara optimal. Hal tersebut dapat tercapai karena analisis SWOT akan memberikan gambaran tentang keadaan internal maupun eksternal dari suatu perusahaan (Mashuri & Nurjannah, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Suatu penelitian dapat berjalan secara optimal jika jenis dan pendekatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti mendatangi langsung tempat observasi untuk mengumpulkan berbagai macam informasi yang diperlukan. Metode penelitian lapangan (*field research*) adalah bentuk penelitian yang dilakukan di lokasi pilihan guna melakukan observasi atau pengamatan terhadap suatu kejadian yang terjadi. Metode ini dapat digunakan untuk menggantikan metode eksperimen atau metode survei yang belum menemukan kejelasan (Martana, 2006). Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan April 2022 di Pabrik PT. XYZ Kabupaten Cirebon Jawa Barat Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis pendekatan

kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk dapat mendeskripsikan dan menganalisis suatu fenomena, aktivitas sosial, sikap dan kepercayaan, serta peristiwa yang terjadi. Penelitian jenis ini memiliki tujuan utama untuk menggambarkan dan mengungkapkan serta menggambarkan dan menjelaskan. Peneliti membiarkan permasalahan muncul dan terbuka untuk dilakukan interpretasi sehingga penelitian ini bersifat induktif. Data yang berhasil dikumpulkan harus mencakup deskripsi dalam konteks secara detail terkait hasil observasi. Penarikan kesimpulan pada penelitian kualitatif dapat diperoleh dari beberapa deskripsi yang digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip beserta penjelasan (Bachri, 2010).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah cara yang dipakai oleh peneliti untuk mendapatkan berbagai macam informasi. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data guna mendapatkan informasi yang lebih rinci. Wawancara merupakan aktifitas percakapan antara pewawancara dengan narasumber untuk mendapat berbagai informasi. Narasumber dalam penelitian terdiri dari narasumber utama (*key informan*) dan narasumber umum (*informan*) (Nurdiansyah & Rugoyah, 2021). Peneliti melakukan pengumpulan informasi dengan mewawancarai beberapa orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Informasi yang didapat oleh peneliti meliputi gambaran umum perusahaan dan proses perencanaan sumber daya manusia pada PT. XYZ. Observasi merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data akurat dengan menggunakan panca indera dalam mengamati berbagai macam objek penelitian di tempat terkait (Nurdiansyah & Rugoyah, 2021). Peneliti melakukan kunjungan dan mengamati berbagai macam objek penting yang terdapat di tempat penelitian. Observasi atau pengamatan akan dilakukan beberapa kali guna memastikan objek sudah sesuai dengan penelitian. Studi dokumen merupakan aktivitas pengumpulan data dengan menggunakan alat bantu untuk menghasilkan data yang bersifat tercetak. Data tercetak tersebut meliputi foto saat proses wawancara dengan narasumber dan berbagai macam literatur yang digunakan untuk penelitian terkait (Nurdiansyah & Rugoyah, 2021). Peneliti melakukan dokumentasi terhadap kondisi lingkungan dan aktifitas pekerjaan yang terjadi di PT. XYZ.

#### **Teknik Pengecekan Keabsahan Data**

Teknik pengecekan keabsahan data merupakan sebuah cara untuk menguji keaslian dan kebenaran dari data yang telah berhasil dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai metode guna mengecek keabsahan data. Triangulasi sumber adalah kegiatan yang membandingkan atau melakukan pengecekan ulang derajat kepercayaan suatu informasi dari berbagai macam sumber berbeda (Bachri, 2010). Peneliti membandingkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, penanggung jawab lapangan, dan karyawan. Triangulasi waktu adalah kegiatan yang bertujuan untuk melakukan suatu validitas data akibat adanya perubahan proses dan perilaku manusia (Bachri, 2010). Peneliti melakukan beberapa kali pengamatan guna mendapatkan data yang pasti. Triangulasi teori adalah kegiatan menggabungkan atau membandingkan beberapa teori untuk mendapatkan hasil yang komprehensif. Triangulasi ini dapat berjalan karena rancangan penelitian yang optimal pada proses pengumpulan dan analisis

data (Bachri, 2010). Peneliti melakukan membandingkan dan menggabungkan beberapa teori yang telah diperoleh dari berbagai sumber. Triangulasi metode adalah kegiatan yang dilakukan untuk melakukan pengecekan kembali terkait keabsahan data penelitian. Triangulasi ini dapat menggunakan beberapa teknik pengumpulan data guna mendapatkan data yang sama (Bachri, 2010). Peneliti membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data pada perusahaan.

### **Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data merupakan sebuah cara untuk menampilkan data hasil observasi menjadi lebih sederhana melalui serangkaian tahapan. Mereduksi data adalah suatu proses yang meliputi pemelihan data, penyederhanaan dengan memusatkan perhatian pada data, dan mengubah data kasar yang berasal dari hasil observasi lapangan. Kegiatan ini berlangsung secara terus menerus dengan cara meringkas data, mengkode, menelusuri tema, dan membuat beberapa gugus (Rijali, 2019). Menyajikan data adalah suatu proses menyusun beberapa informasi yang telah terkumpul untuk mendapatkan sebuah penarikan kesimpulan dan dilakukan tindakan lebih lanjut. Penyajian data dapat ditampilkan dalam bentuk grafik, bagan, jaringan, dan lain-lain (Rijali, 2019). Menarik kesimpulan adalah kegiatan yang dilakukan oleh peneliti selama kurun waktu tertentu saat berada dilapangan. Kesimpulan yang berhasil diambil harus melalui tahap verifikasi dengan cara memahami kembali selama penulisan dilakukan, melakukan tinjau kembali hasil pencatatan dilapangan, melakukan tukar pikiran dengan beberapa orang yang memahami penelitian terkait, dan upaya lainnya dalam menyalin hasil temuan (Rijali, 2019).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan sebuah proses yang digunakan mengolah lebih lanjut data hasil observasi lapangan dengan menggunakan serangkaian tahapan perhitungan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal dan dapat diuji keabsahannya. Dengan menggunakan analisis SWOT, perusahaan dapat merencanakan sumber daya manusia secara optimal. Dasar untuk menerapkan metode tersebut adalah dengan melakukan analisis internal dan eksternal pada PT. XYZ. Sehingga analisis SWOT akan dilakukan menggunakan matriks *Internal Factor Evaluation* untuk faktor kekuatan dan kelemahan serta matriks *External Factor Evaluation* untuk faktor peluang dan ancaman serta matriks *Internal External* untuk menunjukkan posisi PT. XYZ saat ini.

#### a. Matriks *Internal Factor Evaluation* dan Matriks *External Factor Evaluation*

Tahapan Pembuatan Matriks *Internal Factor Evaluation* dan *External Factor Evaluation* adalah sebagai berikut: mengidentifikasi faktor internal dan eksternal bagi perusahaan, memberi bobot, memberi *rating* setiap faktor, dan perkalian bobot dengan *rating*. Adapun ketentuan *rating* 4 menunjukkan sangat penting, *rating* 3 menunjukkan penting, *rating* 2 menunjukkan kurang penting, dan *rating* 1 menunjukkan tidak penting ( et al., 2016).

#### b. Matriks *Internal External*

Matriks *Internal External* digunakan untuk menempatkan posisi perusahaan ke dalam sel-sel yang ada. Terdapat 9 sel pada matriks *Internal External* dengan 2 dimensi didalamnya. Dimensi tersebut terdiri dari sumbu X yang menunjukkan total skor matriks *Internal Factor Evaluation* dan sumbu Y menunjukkan total

skor matriks *External Factor Evaluation*. Terdapat 3 kelas atau kategori yang dapat menempatkan posisi strategi perusahaan. Kategori *Grow and Build* berada pada sel I, II, dan IV, kategori *Hold and Maintain* berada pada sel III, V, dan VI, serta kategori *Harvest and Devest* berada pada sel VII, VIII, dan IX ( et al., 2016).

c. Matriks SWOT

Tahapan pembuatan matriks SWOT adalah sebagai berikut: menyusun daftar faktor internal dan faktor eksternal, menyusun strategi *Strength Opportunity* (SO), menyusun strategi *Weakness Opportunity* (WO), menyusun strategi *Strength Threat* (ST), dan menyusun strategi *Weakness Threat* (WT) ( et al., 2016). Dengan demikian, peneliti akan menggunakan analisis SWOT sebagai cara untuk dapat melihat permasalahan yang ada berdasarkan data wawancara dan akan memberikan hasil akhir setelah mendapatkan hasil dari metode strategi perencanaan sumber daya manusia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan terkait perencanaan sumber daya manusia dengan menggunakan analisis SWOT akan dibahas lebih lanjut dalam bentuk matriks-matriks berikut:

### Analisis Matriks *Internal Factor Evaluation*

Analisis matriks *Internal Factor Evaluation* digunakan untuk faktor yang terdapat pada internal seperti kekuatan dan kelemahan pada perusahaan. Matriks ini terdiri dari kolom yang berisi informasi tentang kekuatan dan kelemahan perusahaan, bobot, *rating*, dan skor bobot. Adapun matriks *Internal Factor Evaluation* dalam perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Matriks *Internal Factor Evaluation*

No.	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor Bobot
	Kekuatan			
1	Perusahaan sudah berdiri dari tahun 1994 dan selalu mengedapankan budaya organisasi yang dinamis.	0,12	3	0,36
2	Penerimaan karyawan untuk posisi strategis berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja dibidang yang sama.	0,14	4	0,56
3	Pemberian tunjangan kepada karyawan kantor dan pabrik sangat baik serta untuk buruh pabrik diberikan upah yang cukup besar dibanding perusahaan di wilayah tersebut.	0,14	4	0,56
4	Perusahaan mengutamakan kualitas kinerja karyawan kantor dan pabrik dengan membebaskan memakai pakaian saat kerja.	0,13	3	0,39
<b>Total</b>		<b>0,53</b>	<b>-</b>	<b>1,87</b>
No.	Kelemahan	Bobot	Rating	Skor Bobot
1	Penerimaan karyawan untuk posisi tertentu masih menerapkan sistem kedekatan keluarga.	0,12	4	0,48
2	Perusahaan belum dapat mengawasi kinerja karyawan pabrik maupun buruh pabrik secara maksimal.	0,11	3	0,33
3	Terdapat buruh tidak tetap yang direkrut oleh para mandor pabrik.	0,12	4	0,48

4	Perusahaan kerap melakukan penggabungan hari-hari libur nasional.	0,12	2	0,24
<b>Total</b>		<b>0,47</b>	-	<b>1,53</b>
<b>Total Internal Factor Evaluation</b>		<b>1,00</b>	-	<b>3,40</b>

Tabel 1. menunjukkan matriks *Internal Factor Evaluation* yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan PT. XYZ dalam kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia perusahaan. Setelah dilakukan serangkaian tahapan, didapatkan total *Internal Factor Evaluation* untuk skor bobot sebesar 3,40. Adapun penjelasan lebih lanjut terkait tabel di atas adalah sebagai berikut:

Faktor internal kekuatan terdiri dari poin-poin berikut: perusahaan sudah berdiri dari tahun 1994 dan selalu mengedepankan budaya organisasi yang dinamis, penerimaan karyawan untuk posisi strategis berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja dibidang yang sama, pemberian tunjangan kepada karyawan kantor dan pabrik sangat baik serta untuk buruh pabrik diberikan upah yang cukup besar dibanding perusahaan di wilayah tersebut, dan perusahaan mengutamakan kualitas kinerja karyawan kantor dan pabrik dengan membebaskan memakai pakaian saat kerja. Poin 1 faktor internal kekuatan memiliki bobot 0,12 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,36. Sehingga poin 1 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Poin 2 faktor internal kekuatan memiliki bobot 0,14 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,56. Sehingga poin 2 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 3 faktor internal kekuatan memiliki bobot 0,14 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,56. Sehingga poin 3 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 4 faktor internal kekuatan memiliki bobot 0,13 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,39. Sehingga poin 4 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Dengan demikian, faktor internal kekuatan memiliki total bobot 0,53 dengan skor bobot sebesar 1,87.

Faktor internal kelemahan terdiri dari poin-poin berikut: penerimaan karyawan untuk posisi tertentu masih menerapkan sistem kedekatan keluarga, perusahaan belum dapat mengawasi kinerja karyawan pabrik maupun buruh pabrik secara maksimal, terdapat buruh tidak tetap yang direkrut oleh para mandor pabrik, dan perusahaan kerap melakukan penggabungan hari-hari libur nasional. Poin 1 faktor internal kelemahan memiliki bobot 0,12 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,48. Sehingga poin 1 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 2 faktor internal kelemahan memiliki bobot 0,11 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,33. Sehingga poin 2 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Poin 3 faktor internal kelemahan memiliki bobot 0,12 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,48. Sehingga poin 3 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 4 faktor internal kelemahan memiliki bobot 0,12 dengan *rating* 2 dan skor bobot adalah 0,24. Sehingga poin 4 pada faktor ini memiliki arti kurang penting bagi perusahaan. Dengan demikian, faktor internal kelemahan memiliki total bobot 0,47 dengan skor bobot sebesar 1,53.

#### **Analisis Matriks Eksternal Factor Evaluation**

Analisis matriks *External Factor Evaluation* digunakan untuk faktor yang terdapat pada eksternal seperti peluang dan ancaman bagi perusahaan. Matriks ini

terdiri dari kolom yang berisi informasi tentang kekuatan dan kelemahan perusahaan, bobot, *rating*, dan skor bobot.

**Tabel 2.** Matriks *External Factor Evaluation*

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor Bobot
	Peluang			
1	Produksi kembali naik setelah masa pandemi global berakhir.	0,13	3	0,39
2	Perusahaan selalu mendukung karyawan untuk terus berkembang.	0,16	4	0,64
3	Perusahaan menaungi beberapa anak perusahaan diluar industri rotan.	0,11	3	0,33
4	Permintaan akan pengembangan model furnitur terbaru meningkat.	0,14	3	0,42
<b>Total</b>		<b>0,54</b>	-	<b>1,78</b>
No.	Ancaman	Bobot	Rating	Skor Bobot
1	Perusahaan memiliki kantor yang kecil, sehingga karyawan akan lebih cepat bosan dibanding dengan karyawan yang bekerja di pabrik.	0,13	3	0,39
2	Peningkatan biaya ekspor untuk wilayah Eropa dan Amerika.	0,12	4	0,48
3	Pengiriman dan persediaan rotan mentah yang cenderung tidak stabil.	0,09	4	0,36
4	Permintaan produk dengan standar tinggi (QC) terus mengalami peningkatan.	0,12	2	0,24
<b>Total</b>		<b>0,46</b>	-	<b>1,47</b>
<b>Total External Factor Evaluation</b>		<b>1,00</b>	-	<b>3,25</b>

Tabel 2. menunjukkan matriks *External Factor Evaluation* yang terdiri dari peluang dan ancaman bagi PT. XYZ dalam kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia perusahaan. Setelah dilakukan serangkaian tahapan, didapatkan total *External Factor Evaluation* untuk skor bobot sebesar 3,25. Adapun penjelasan lebih lanjut terkait tabel di atas adalah sebagai berikut:

Faktor eksternal peluang terdiri dari poin-poin berikut: produksi kembali naik setelah masa pandemi global berakhir, perusahaan selalu mendukung karyawan untuk terus berkembang, perusahaan menaungi beberapa anak perusahaan diluar industri rotan, dan permintaan akan pengembangan model furnitur terbaru meningkat. Poin 1 faktor eksternal peluang memiliki bobot 0,13 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,39. Sehingga poin 1 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Poin 2 faktor eksternal peluang memiliki bobot 0,16 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,64. Sehingga poin 2 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 3 faktor eksternal peluang memiliki bobot 0,11 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,33. Sehingga poin 3 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Poin 4 faktor eksternal peluang memiliki bobot 0,14 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,42. Sehingga poin 4 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Dengan demikian, faktor eksternal peluang memiliki total bobot 0,54 dengan skor bobot sebesar 1,78.

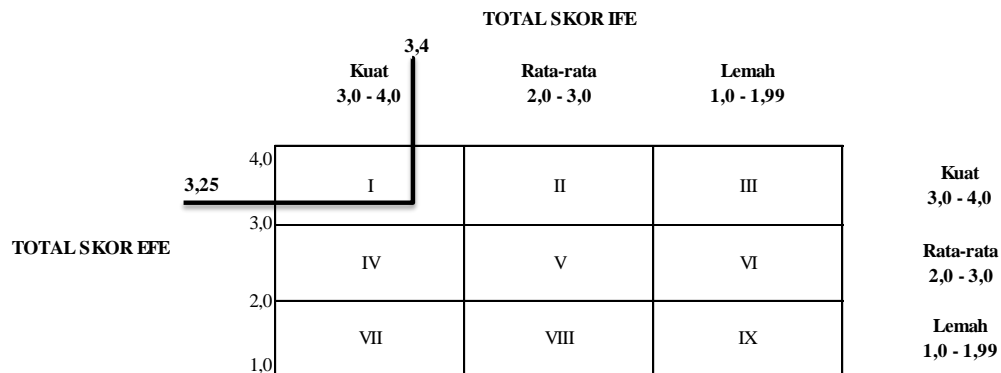
Faktor eksternal ancaman terdiri dari poin-poin berikut: perusahaan memiliki kantor yang kecil, sehingga karyawan akan lebih cepat bosan dibanding dengan karyawan yang bekerja di pabrik, peningkatan biaya ekspor untuk wilayah Eropa dan Amerika, pengiriman dan persediaan rotan mentah yang cenderung tidak

stabil, dan permintaan produk dengan standar tinggi (QC) terus mengalami peningkatan. Poin 1 faktor eksternal ancaman memiliki bobot 0,13 dengan *rating* 3 dan skor bobot adalah 0,39. Sehingga poin 1 pada faktor ini memiliki arti penting bagi perusahaan. Poin 2 faktor eksternal ancaman memiliki bobot 0,12 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,48. Sehingga poin 2 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 3 faktor eksternal ancaman memiliki bobot 0,09 dengan *rating* 4 dan skor bobot adalah 0,36. Sehingga poin 3 pada faktor ini memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Poin 4 faktor eksternal ancaman memiliki bobot 0,12 dengan *rating* 2 dan skor bobot adalah 0,24. Sehingga poin 3 pada faktor ini memiliki arti kurang penting bagi perusahaan. Dengan demikian, faktor eksternal ancaman memiliki total bobot 0,46 dengan skor bobot sebesar 1,47.

**Analisis Matriks Internal External**

Analisis matriks *Internal External* menggunakan hasil analisis pada matriks *Internal Factor Evaluation* dan *External Factor Evaluation*. Setelah melalui serangkaian tahapan, didapatkan total *Internal Factor Evaluation* untuk skor bobot sebesar 3,40 dan total *External Factor Evaluation* untuk skor bobot sebesar 3,25. Adapun matriks *Internal External* dalam perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Matriks *Internal External*

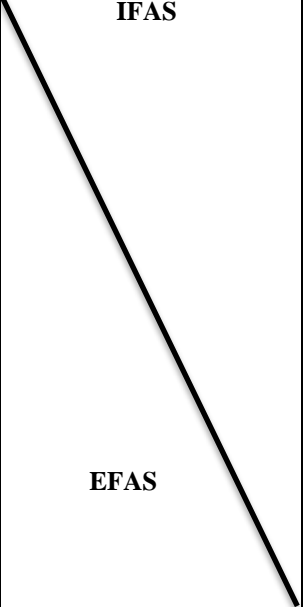


Gambar 1. Menunjukkan matriks *Internal External* yang terdiri dari 9 sel dan dibagi menjadi 3 kelompok. Kelompok *Grow and Build* berada pada sel I, II, dan IV, kelompok *Hold and Maintain* berada pada sel III, V, VI, serta kelompok *Harvest and Devest* berada pada sel VII, VIII, dan IX. Berdasarkan total nilai matriks *Internal Factor Evaluation* dan *External Matriks Evaluation*, PT. XYZ berada di kelompok *Grow and Build*. Dengan demikian, PT. XYZ memiliki kekuatan dan peluang yang cukup besar untuk terus mengembangkan perusahaan berdasarkan perencanaan sumber daya manusia yang optimal.

**Analisis Matriks SWOT**

Analisis matriks SWOT (*Strength Weakness Opportunity Threat*) digunakan untuk memberikan alternatif strategi bagi perusahaan. Strategi tersebut berasal dari faktor internal dan faktor eksternal yang telah diolah menggunakan matriks *Internal External*. Setelah melalui serangkaian tahapan, didapatkan posisi PT. XYZ berada pada kategori *Build and Grow Strategy*. Adapun alternatif strategi yang didapatkan akan termuat pada matriks SWOT sebagai berikut:

**Tabel 4. Matriks SWOT**

<p style="text-align: center;"><b>IFAS</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>EFAS</b></p>	<b>STRENGTH</b>	<b>WEAKNESS</b>
	Perusahaan sudah berdiri dari tahun 1994 dan selalu mengedapankan budaya organisasi yang dinamis.	Penerimaan karyawan untuk posisi tertentu masih menerapkan sistem kedekatan keluarga.
	Penerimaan karyawan untuk posisi strategis berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja dibidang yang sama.	Perusahaan belum dapat mengawasi kinerja karyawan pabrik maupun buruh pabrik secara maksimal.
	Pemberian tunjangan kepada karyawan kantor dan pabrik sangat baik serta untuk buruh pabrik diberikan upah yang cukup besar dibanding perusahaan di wilayah tersebut.	Terdapat buruh tidak tetap yang direkrut oleh para mandor pabrik.
	Perusahaan mengutamakan kualitas kinerja karyawan kantor dan pabrik dengan membebaskan memakai pakaian saat kerja.	Perusahaan kerap melakukan penggabungan hari-hari libur nasional.
<b>OPPORTUNITY</b>	<b>STRENGTH OPPORTUNITY (SO)</b>	<b>WEAKNESS OPPORTUNITY (WO)</b>
Produksi kembali naik setelah masa pandemi global berakhir.	Meningkatkan sistem perekrutan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman untuk semua posisi di kantor maupun pabrik.	Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan memperbaharui peraturan sebelumnya.
Perusahaan menaungi beberapa anak perusahaan diluar industri rotan. Permintaan akan pengembangan model furnitur terbaru meningkat.	Mempertahankan kebijakan tunjangan kerja dengan terus mendukung kemajuan karier karyawan.	Menghapus sistem perekrutan karyawan berdasarkan kedekatan keluarga baik di perusahaan utama maupun anak perusahaan.
<b>THREAT</b>	<b>STRENGTH THREAT (ST)</b>	<b>WEAKNESS THREAT (WT)</b>
Perusahaan memiliki kantor yang kecil, sehingga karyawan akan lebih cepat bosan dibanding dengan karyawan yang bekerja di pabrik.	Mempertahankan budaya organisasi perusahaan yang ada dan menjaga persaingan sehat antar karyawan.	Manajemen sumber daya manusia harus meningkatkan kualifikasi perekrutan pengerajin untuk memenuhi permintaan produk dengan standar yang tinggi.
Peningkatan biaya ekspor untuk wilayah Eropa dan Amerika.		
Pengiriman dan persediaan rotan mentah yang cenderung tidak		

stabil.		
Permintaan produk dengan standar tinggi (QC) mengalami peningkatan.		

Tabel 3. Menunjukkan matriks SWOT yang berisikan alternatif-alternatif strategi yang dapat diterapkan oleh PT. XYZ dalam perencanaan sumber daya manusia. Adapun penjelasan lebih lanjut terkait alternatif strategi tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Strength Opportunity (SO)*

Strategi *Strength Opportunity (SO)* bersumber dari faktor internal kekuatan dengan faktor eksternal peluang. Faktor-faktor tersebut saling dihubungkan satu dengan yang lainnya hingga menghasilkan sebuah alternatif strategi. Dengan demikian, peneliti memberikan alternatif strategi kepada PT. XYZ untuk meningkatkan sistem perekrutan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman untuk semua posisi di kantor maupun pabrik. Selain itu, PT. XYZ dapat mempertahankan kebijakan tunjangan kerja dengan terus mendukung kemajuan karier karyawan. Berdasarkan strategi tersebut, perencanaan sumber daya manusia di PT. XYZ akan lebih baik dengan memanfaatkan faktor internal kekuatan dengan faktor eksternal peluang.

b. *Strength Threat (ST)*

Strategi *Strength Threat (ST)* bersumber dari faktor internal kekuatan dengan memperhatikan faktor eksternal ancaman. Faktor-faktor tersebut saling dihubungkan satu dengan yang lainnya hingga menghasilkan sebuah alternatif strategi. Ancaman merupakan faktor yang dapat menjadi titik lemah sebuah perusahaan, faktor ini akan terus ada dan menjadi tantangan bagi PT. XYZ. Perusahaan dapat mengurangi atau menghilangkan ancaman yang sedang terjadi dengan memanfaatkan faktor internal kekuatan. Dengan demikian, peneliti memberikan alternatif kepada PT. XYZ untuk mempertahankan budaya organisasi perusahaan yang ada dan menjaga persaingan sehat antar karyawan. Perusahaan sudah memiliki budaya organisasi yang baik dalam menjalankan usaha perbaikan sumber daya manusia.

c. *Weakness Opportunity (WO)*

Strategi *Weakness Opportunity (WO)* bersumber dari faktor internal kelemahan dan faktor eksternal peluang. Faktor-faktor tersebut saling dihubungkan satu dengan yang lainnya hingga menghasilkan sebuah alternatif strategi. Setiap perusahaan memiliki kelemahan atau faktor kekurangan tidak terkecuali PT. XYZ. Sebagian besar kelemahan pada perusahaan ini identik dengan tipe perusahaan keluarga. Perusahaan dapat memperbaiki kelemahan yang ada dengan terus memanfaatkan dan menjaga faktor internal peluang. Dengan demikian, peneliti memberikan alternatif strategi kepada PT. XYZ untuk menghapus sistem perekrutan karyawan berdasarkan kedekatan keluarga baik di perusahaan utama maupun anak perusahaan dan meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan memperbaharui peraturan sebelumnya.

d. *Weakness Threat (WT)*

Strategi *Weakness Threat* (WT) bersumber dari faktor internal kelemahan dengan fokus pada faktor eksternal ancaman. Faktor-faktor tersebut saling dihubungkan satu dengan yang lainnya hingga menghasilkan sebuah alternatif strategi. Ancaman yang terdapat pada PT. XYZ mengalami perubahan semenjak pandemi terjadi secara global. Keadaan semakin tidak menguntungkan karena perusahaan ini hanya menerima dan memproduksi pesanan dari Eropa dan Amerika. Dengan demikian, peneliti memberikan alternatif strategi kepada PT. XYZ untuk meningkatkan kualifikasi perekrutan pengerajin untuk memenuhi permintaan produk dengan standar yang tinggi. Semakin tinggi kualifikasi akan kemampuan dan pengalaman setiap karyawan, membuat perusahaan dapat dengan optimal menjalankan sumber daya manusia sesuai visi dan misi yang telah terbentuk.

### **Kesimpulan**

PT. XYZ merupakan perusahaan furnitur rotan yang terletak di Kabupaten Cirebon Jawa Barat. Perusahaan ini termasuk perusahaan keluarga dan sudah berdiri selama 30 tahun. Selain itu, PT. XYZ memiliki beberapa anak perusahaan yang fokus pada bidang usaha lainnya. Perencanaan sumber daya manusia pada PT. XYZ maupun seluruh anak perusahaan sudah berjalan baik dan hanya terdapat beberapa kekurangan yang dapat dioptimalkan. Dengan demikian, pada penelitian ini membahas lebih dalam tentang perencanaan sumber daya manusia pada PT. XYZ dengan menggunakan analisis SWOT sebagai metode penelitian.

Setelah dilakukan serangkaian tahapan pengamatan dan pengolahan data terkait permasalahan yang ada, peneliti memberikan hasil yang termuat pada poin-poin sebagai berikut:

- a. Matriks *Internal Factor Evaluation* kekuatan memiliki skor bobot sebesar 1,87 dan faktor kelemahan memiliki skor bobot sebesar 1,53. Dengan demikian, matriks *Internal Factor Evaluation* memiliki total skor bobot sebesar 3,40.
- b. Matriks *External Factor Evaluation* peluang memiliki skor bobot sebesar 1,78 dan faktor tantangan memiliki skor bobot sebesar 1,47. Dengan demikian, matriks *External Factor Evaluation* memiliki total skor bobot sebesar 3,25.
- c. Berdasarkan total skor bobot matriks IFE dan matriks EFE, didapatkan hasil matriks *Internal External*. Hasil tersebut menunjukkan PT. XYZ pada kuadran I dan masuk pada kategori atau kelas *Grow and Build*. Dengan demikian, PT. XYZ memiliki kekuatan dan peluang yang cukup besar untuk terus mengembangkan perusahaan berdasarkan perencanaan sumber daya manusia yang optimal.
- d. Matriks SWOT menghasilkan alternatif strategi *Strength Opportunity* (SO), *Strength Threat* (ST), *Weakness Opportunity* (WO), dan *Weakness Threat* (WT). Alternatif Strategi *Strength Opportunity* (ST) memiliki skor bobot 3,65 dan dapat menjadi bahan rujukan bagi PT. XYZ. Strategi yang dapat dilakukan antarlain dengan meningkatkan sistem perekrutan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman untuk semua posisi di kantor maupun pabrik. Selain itu, PT. XYZ dapat mempertahankan kebijakan tunjangan kerja dengan terus mendukung kemajuan karier karyawan.

Hasil penelitian di atas dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau rekomendasi PT. XYZ dalam merencanakan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Penelitian ini memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Sehingga dapat dilakukan perbaikan yang lebih mendalam terkait perencanaan sumber daya manusia dengan menggunakan analisis SWOT sebagai metode penelitian. Perbaikan yang dapat dilakukan untuk penelitian berikutnya adalah dengan memperbanyak jumlah faktor internal dan faktor eksternal dalam analisis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17, 58–70.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*, 10, 46–62.
- Christanto, E. (2016). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Mirota Surabaya. *Agora*, Vol 4(No. 1), 760–768.
- Hartanti, G. (2012). Perkembangan Material Rotan dan Penggunaan di Dunia Desain Interior. *Humaniora*, 3(9), 494–503.
- Martana, S. P. (2006). Problematika Penerapan Metode Field Research untuk Penelitian Arsitektur Vernakular di Indonesia. *DIMENSI (Jurnal Teknik Arsitektur)*, 34(1), 59–66.  
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/ars/article/view/16458>
- Mashuri, M., & Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 1(1), 97–112. <https://doi.org/10.46367/jps.v1i1.205>
- Muyassirah, & Arief, M. (2021). Analisis SWOT Sebagai Strategi Pengembangan SDM (Studi pada Karyawan UD. Rembulan Printing). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2), 115–120.
- Nurdiansyah, F., & Rugoyah, H. S. (2021). Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Purnama Berazam*, 2(2), 159.
- Oka, N., & Achmad, A. (2007). Kontribusi Hasil Hutan Bukan Kayu terhadap Penghidupan Masyarakat Hutan: Studi Kasus di Dusun Pampli Kabupaten Luwu Utara. *SOCA: Socioeconomics of Agriculture and Agribusiness*, 7(1), 1–15.
- Perdana, B. K. . G. A. (2018). Analisis Kesuksesan pada Usaha Kecil dan Menengah di Kabupaten Cirebon (Studi Kasus: Pengrajin Rotan di Desa Tegalwangi) Success Analysis On Small And Medium Business In Cirebon District (Case Study: Rattan Craftsman in Tegalwangi Village). *E-Proceeding of Managemen*, Vol.5 No.3(3), 2980–2987.
- Ramadhan, A. (2009). *Analisis Daya Saing Industri Furniture Rotan Indonesia*. Institut Pertanian Bogor.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong, H. N. T. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado*,

*Ratulangi*, 6(4), 1918–1927.

- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Setyorini, H., Effendi, M., & Santoso, I. (2016). Marketing Strategy Analysis Using SWOT Matrix and QSPM (Case Study: WS Restaurant Soekarno Hatta Malang). *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 5(1), 46–53. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2016.005.01.6>
- Torres-rojo, J. M., Moreno-sánchez, R., Mendoza-briseño, M. A., Torres-rojo, J. M., & Moreno-sánchez, R. (2016). Sustainable Forest Management in Mexico. *Current Forestry Reports*, 93–105. <https://doi.org/10.1007/s40725-016-0033-0>