

## STRATEGI PERENCANAAN TENAGA KERJA SDM UMKM BATIK AYU TELAGASARI

Yayat Febriyanti<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Flora Patricia Angela<sup>3</sup>  
Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>  
mn19.yayatfebriyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi perencanaan tenaga kerja SDM pada Batik Ayu. Analisis dilakukan melalui penggunaan analisis IFAS dan EFAS, diikuti dengan matriks SWOT guna menemukan posisi kuadran Tenaga Kerja. Batik Ayu menghadapi permasalahan tidak adanya strategi perencanaan tenaga kerja SDM, yang menjadi fokus penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan penerapan analisis SWOT. Data diperoleh melalui wawancara dan survei kepada pemilik UMKM, karyawan, serta peneliti sebagai sumber utama data. Hasil analisis menunjukkan bahwa tenaga kerja/SDM Batik Ayu berada pada posisi kuadran 1 (positif), menandakan akses terhadap beragam peluang dalam lingkungan dan kekuatan yang mendukung penggunaan peluang tersebut. Simpulan, bahwa rencana strategis yang direkomendasikan adalah menerapkan kebijakan pertumbuhan dengan pendekatan yang agresif untuk memanfaatkan peluang tersebut secara optimal.

**Kata Kunci :** Analisis SWOT, EFAS, IFAS Kerja, Tenaga

### ABSTRACT

*This research aims to identify HR workforce planning strategies at Batik Ayu. The analysis was carried out using IFAS and EFAS analysis, followed by a SWOT matrix to find the position of the Labor quadrant. Batik Ayu faces the problem of not having an HR workforce planning strategy, which is the focus of this research. The research method used is a qualitative approach with the application of SWOT analysis. Data was obtained through interviews and surveys with MSME owners, employees and researchers as the main source of data. The results of the analysis show that Batik Ayu's workforce/HR is in quadrant 1 (positive), indicating access to various opportunities in the environment and the forces that support the use of these opportunities. The conclusion is that the recommended strategic plan is to implement growth policies with an aggressive approach to exploit these opportunities optimally.*

**Keywords:** SWOT Analysis, EFAS, IFAS Work, Energy

### PENDAHULUAN

Perekonomian global yang semakin meningkat melalui perdagangan bebas akan melibatkan berbagai pihak. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) diharapkan memiliki peran signifikan dalam memberikan peluang pekerjaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Upaya untuk memenuhi peran tersebut memerlukan komitmen berkelanjutan dalam menciptakan daya saing di tingkat global. Namun, dalam perjalanan pertumbuhannya, UMKM di Indonesia masih dihadapkan pada sejumlah masalah yang memerlukan perhatian khusus.

Maka dari itu, diperlukan upaya konsisten dalam memberikan konsultasi kepada UMKM, seperti adanya pelatihan internal. Terdapat dua faktor internal yang perlu diperhatikan, yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), semangat kerja, jiwa kewirausahaan, dan kecakapan dalam aspek bisnis. Sedangkan aspek kedua yakni manajemen, yang mencakup kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Salah satu sektor industri yang telah menggerakkan pasar global dengan inovasinya adalah industri batik. Pada tanggal 2 Oktober 2009, UNESCO mengakui dan mengukuhkan batik sebagai Warisan Budaya Takbenda di Abu Dhabi. Batik dipandang sebagai warisan budaya yang khas bagi Indonesia, dan karenanya budaya batik menjadi sumber kebanggaan bagi negara ini. Batik adalah bagian dari identitas budaya Indonesia yang telah diakui sebagai harta peradaban global. Terdapat beragam motif batik tradisional, yang meliputi variasi dan pola yang sesuai dengan nilai filosofi dan budaya setiap wilayah. Hampir setiap daerah di Indonesia memiliki batik dengan ciri khasnya. Batik merupakan karya bangsa Indonesia, perpaduan antara seni dan teknologi nenek moyang bangsa Indonesia. Kain batik Indonesia dapat dikembangkan ke tingkat yang tak tertandingi baik dalam desain/pola maupun proses. UMKM memainkan peran yang signifikan dalam ekonomi Indonesia, baik dalam hal jumlah pekerjaan yang tercipta maupun jumlah unit usaha yang ada (Rudjito, 2003).

Saat ini, kita semakin menyadari bahwa aset yang paling berharga dan penting adalah manusia, khususnya karyawan. Oleh karena itu, wajar jika perencanaan tenaga kerja harus dipikirkan dan dikelola secara serius. Jika tidak, masa depan UMKM akan sangat rapuh. Perencanaan tenaga kerja dalam UMKM didefinisikan sebagai upaya untuk mendapatkan jumlah yang tepat dari setiap jenis orang untuk setiap pekerja di UMKM pada waktu yang tepat. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan proses menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan UMKM di masa mendatang. Ini menjadikan perencanaan SDM sebagai serangkaian langkah terkait dengan meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk suatu UMKM. Urgensi dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan hasil strategi perencanaan tenaga kerja SDM. Masalah yang terdapat yaitu penentuan strategi perencanaan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, perencanaan SDM dilakukan melalui evaluasi kondisi ketenagakerjaan UMKM Batik Ayu dengan menganalisis aspek lingkungan eksternal dan internal dengan tujuan untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada. Keputusan ini akan berdampak pada semua kebijakan dan inisiatif yang terkait dengan fungsi SDM, meliputi kegiatan *rekrutmen*, pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini diharapkan memberikan rencana strategis dalam manajemen SDM, yang membantu dalam mengidentifikasi tujuan yang dapat dicapai dengan memanfaatkan kualitas SDM yang tersedia. Perencanaan SDM yang optimal akan membantu UMKM Batik Ayu untuk bersiap menghadapi perubahan global dan dinamika kebutuhan yang terus berkembang.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Tenaga Kerja**

Definisi sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, memberi kompensasi dan mengorganisir isu-isu relasional, kesehatan dan keselamatan, serta kesetaraan yang dipegang oleh karyawan organisasi (Dessler, G., 2000). Fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu: 1). Pribadi, Terkait dengan pengaturan, termasuk pemeliharaan. B). Evaluasi, yang melibatkan penilaian kinerja tenaga kerja. dibandingkan dengan remunerasi, Menyangkut penyampaian kepuasan yang tidak

seimbang e) Hubungan dengan karyawan, terkait dengan peran seorang karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Faktor manajemen tenaga kerja adalah budaya Kerja, Proses *Rekrutmen*, Tunjangan Kesehatan, Pelatihan (*Training*), Latihan Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, Jenjang Karir, Bonus dan Cuti. Dimensi manajemen tenaga kerja merupakan dimensi yang berkaitan dengan tenaga kerja yang meliputi kebijakan perekrutan, pelatihan dan pengembangan karyawan, motivasi, penilaian kerja. Tenaga kerja juga sangat berpengaruh dalam suatu UMKM karena tenaga kerja yang baik akan menghasilkan barang dan jasa yang dapat membuat berkembangnya suatu UMKM sehingga dapat dinilai oleh masyarakat sekitar baik.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut George,(2017), perencanaan SDM ialah tahap awal dalam pengelolaan SDM yang melibatkan proses analisis dan pengenalan terhadap kebutuhan SDM agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan dalam Kelejan *et al.* (2018), perencanaan SDM didefinisikan sebagai proses peramalan Sumber Daya Manusia organisasi untuk masa depan, sehingga dapat diambil langkah - langkah untuk memastikan kebutuhan tersebut terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM melibatkan penetapan tujuan SDM dalam organisasi, pembuatan strategi guna mencapai tujuan tersebut, serta pengembangan rangkaian rencana menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam kerangka manajemen SDM yang strategis. Menurut Mondy & Noe (1995), perencanaan SDM ialah suatu langkah sistematis dalam mengamati kondisi Sumber Daya Manusia dengan tujuan memastikan jumlah dan kualitas yang sesuai dengan keterampilan yang tepat akan selalu tersedia saat dibutuhkan. Langkah - langkah dalam perencanaan SDM, yakni: a). Menganalisa tujuan organisasi, b). Melakukan inventarisasi SDM yang tersedia, c). Meramalkan kebutuhan dan sumber daya, d). Perkiraan defisit SDM, e). Mengembangkan rencana aksi SDM, f). Memantau, mengontrol dan menanggapi.

### **Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017: 258) yaitu;**

- 1) Pengadaan meliputi kegiatan atau proses penarikan dan seleksi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas.
- 2) Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan maupun pengetahuan karyawan yang diadakan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi yaitu imbalan jasa yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya. Prinsip kompensasi ialah layak dan adil. Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan khusus karyawan tersebut. Adil diartikan sesuai dengan pencapaian kinerja karyan. Beberapa penetapan kompensasi diatur oleh pemerintah, agar peraturan perusahaan tidak merugikan karyawan. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah yaitu kebijakan untuk mengatur upah tenaga kerja yang sesuai dengan UMK.
- 4) Pemeliharaan merujuk pada tindakan menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan tingkat loyalitas karyawan, agar produktivitas karyawan tetap optimal
- 5) Disiplin ialah dorongan serta kesadaran karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
- 6) Pemberhentian (*separation*) ialah putusanya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan dan diatur oleh undang-undang dengan tujuan agar segala

macam hal yang tidak diinginkan, tidak menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

### **Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu Hasibuan, (2006: 250), perencanaan SDM merupakan upaya untuk mengatur tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan juga beroperasi secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Langkah-langkah Perencanaan SDM dalam Bisnis: a). Mengevaluasi Persediaan SDM, b). Menganalisis Kebutuhan SDM pada Masa Mendatang, c). Memperkirakan Permintaan SDM, d). Memperkirakan Kesenjangan SDM, e). Mengimplementasikan Perencanaan SDM. Faktor perencanaan SDM yang harus diperhatikan: a). Pertumbuhan Memperhatikan faktor keuangan dan kebutuhan Usaha Kecil dan Menengah merupakan elemen penting dalam perencanaan SDM, b). Perubahan yang dapat terjadi kapan saja, sehingga pemimpin harus mampu berpikir kreatif untuk menanggapi kebutuhan secara tepat, c). Teknologi (*Technology*) Seorang pemimpin harus mampu memahami pentingnya teknologi untuk keberhasilan operasional.

### **Analisis SWOT**

Analisis SWOT ini, diciptakan oleh Albert Humphrey, seorang manajer proyek penelitian di Universitas Stanford pada tahun 1960 dan berguna untuk merancang strategi guna membantu bisnis bersaing. SWOT adalah sebagai berikut: *Strengths* (Kekuatan) dalam SWOT mengacu pada inisiatif internal yang berkinerja baik. Ini dapat dibandingkan dengan inisiatif lain atau keunggulan *kompetitif* eksternal. *Strengths* (Kekuatan) dalam analisis SWOT menggambarkan faktor-faktor internal yang berkinerja dengan optimal yang melibatkan keunggulan kompetitif eksternal atau inisiatif lain. *Weaknesses* (Kelemahan) dalam analisis SWOT merujuk pada faktor internal yang berkinerja kurang baik. Menilai kekuatan sebelum mengevaluasi kelemahan guna membangun dasar bagi kesuksesan dan kegagalan merupakan konsep yang bijak. *Opportunities* (Peluang) dalam analisis SWOT muncul dari kombinasi kekuatan dan kelemahan internal, serta inisiatif eksternal yang membawa ke posisi kompetitif yang lebih unggul. *Threats* (Ancaman) dalam analisis SWOT merujuk pada area yang berpotensi menyebabkan masalah. Ancaman memiliki perbedaan dari kelemahan karena sifatnya yang eksternal dan umumnya berada di luar kendali. Faktor analisis SWOT adalah sebagai berikut:

#### **✓ Faktor Internal**

Faktor internal Kekuatan dan kelemahan meliputi sumber daya dan kapabilitas organisasi. Karena bisnis memiliki kendali paling besar atas faktor internal, ia dapat mengembangkan strategi dan tujuan untuk mengeksploitasi kekuatan dan mengatasi kelemahan.

#### **✓ Faktor Eksternal**

Faktor eksternal meliputi peluang dan ancaman di luar UMKM, ini adalah faktor-faktor yang dapat dipengaruhi atau diantisipasi oleh bisnis tetapi tidak dapat dikendalikan sepenuhnya. Berikut ini adalah contoh faktor eksternal: Inovasi dan perubahan teknologi, Persaingan, Tren ekonomi, Kebijakan dan hukum pemerintah, Keputusan hukum, Tren sosial.

Analisis SWOT memiliki dimensi yang terdiri dari empat area yang terbagi dalam dua dimensi, yakni dimensi internal (kekuatan dan kelemahan) serta dimensi eksternal (peluang dan ancaman).

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terhadap para responden. Metode analisis data menggunakan pendekatan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) dengan mempertimbangkan kompetitor yang sudah ada. Penelitian ini dilakukan pada hari minggu tanggal 16 Juli 2023, yang bertempat di lokasi batik Ayu yaitu di Jl. Syeh Quro no.4 Desa Telagasari kec. Talagasari Kab. Karawang 41381. Target atau sasarannya yaitu pemilik UMKM Batik Ayu sendiri yaitu Ibu Hj. Nur Ratna Yanti wawancara dengannya dan pada saat observasi di tempat usahanya menunjukkan berbagai jenis batik yang ada, untuk mempermudah wawancara peneliti beliau sangat ramah pada saat melakukan perkenalan diri, partisipan bersedia menjawab wawancara sesuai jadwal yang disetujui kedua belah pihak dan mengkomunikasikan maksud dan tujuan penelitian secara bersama. Pelaksanaan wawancara dilakukan di tempat tinggal partisipan, yang juga berfungsi sebagai tempat penjualan. Selain itu, partisipan dengan sukarela mengambil bagian dalam proses penelitian ini dengan memberikan tanggapan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam, yang dimaksudkan guna mengumpulkan informasi awal tentang kekuatan, kelemahan, ancaman, dan peluang tenaga kerja. Kedua, SDM informasi perencanaan termasuk status tenaga kerja, program manajemen tenaga kerja telah dilaksanakan hingga saat ini.

Subjek penelitian atau responden adalah bagian-bagian yang dijadikan sampel dalam suatu penelitian. Selain itu, aspek subjek penelitian juga merangkum ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang menjadi fokus dalam rangkaian penelitian. Penelitian dapat dipercaya untuk membuktikan hasil penelitian melalui partisipan yang memandang hasil studi sebagai pengalaman aktual partisipan. Metode analisis SWOT merupakan pendekatan yang dimanfaatkan untuk mengenali potensi internal (kekuatan dan kelemahan) serta eksternal (peluang dan ancaman) guna merancang strategi bisnis. Meskipun terkesan kompleks, proses analisisnya sebenarnya cukup mudah dipahami.

### **Langkah-langkah analisis SWOT adalah sebagai berikut:**

- ✓ IFAS = *Internal Strategic Factors Analysis Summary* (Analisis Faktor Strategi Internal), yang meliputi kekuatan dan kelemahan UMKM.
- ✓ EFAS = *External Strategic Factors Analysis Summary* (Analisis Faktor Strategi Eksternal), yang meliputi peluang dan ancaman terhadap UMKM.

### **Cara Menganalisis IFAS dan EFAS dengan langkah-langkah berikut:**

- 1) Masukkan kekuatan dan kelemahan di kolom 1 tabel IFAS. Peringkat Kekuatan dan Kelemahan (Ferddy Rangkuti, 2001: 22 )
- 2) Tetapkan nilai relatif untuk tiap faktor strategis di dalam kolom kedua, menggunakan rentang skala antara 1,0 (memiliki tingkat penting sangat tinggi) hingga 0,0 (tidak memiliki tingkat penting). Semua bobot ini tidak melebihi total skor = 1, faktor -faktor tersebut diberi bobot menurut pengaruh posisi strategis (Ferddy Rangkuti, 2001: 22).
- 3) Berikan nilai pada kolom ketiga untuk setiap faktor, dengan rentang skala dari 5 (sangat kuat) hingga 1 (lemah), bergantung pada dampak faktor tersebut terhadap variabel yang sedang diuji. Variabel yang memiliki efek positif (semua variabel tergolong dalam kategori yang kuat) diberi penilaian skala 1 hingga 5 saat dibandingkan dengan rata-rata dari kompetitor utama. Sedangkan untuk variabel-variabel yang bersifat negatif, jika kerentanannya cukup tinggi

(dibandingkan dengan rata-rata kompetitor sejenis), nilai yang diberikan adalah 1, sebaliknya jika nilai kerentanannya rendah atau lebih rendah daripada rata-rata kompetitor, maka nilai yang diberikan adalah 5.

- 4) Mengalikan bobot dengan rating guna mendapatkan *factor* bobot pada kolom keempat. Hasilnya adalah bobot skor untuk setiap *factor* yang berkisar antara 4,0 (tinggi) hingga 1,0 (rendah).
- 5) Lakukan akumulasi dari skor pembobotan (pada kolom keempat) untuk mendapatkan total skor bobot dari faktor-faktor yang sedang diuji. Total nilai ini mengindikasikan bagaimana variabel yang sedang dianalisis merespons terhadap faktor-faktor strategis internalnya.

Penilaian dan pemberian bobot, termasuk dalam kategori faktor strategis internal dan eksternal, dilakukan dengan memberikan penilaian dan nilai dan bobot berdasarkan pertimbangan sebagai berikut ; Bobot Penilaian pentingnya lingkungan internal didasarkan pada tingkat pengaruh faktor strategis terhadap lingkungan strategisnya, lingkungan eksternal didasarkan pada kemampuan untuk berdampak pada elemen strategisnya. Total berat di setiap media harus = 1

✓ Skor total internal : Total bobot kekuatan + Total bobot kelemahan = 1

✓ Skor total eksternal : Total Bobot Peluang + Total Bobot Ancaman = 1

Skor penilaian ditetapkan berdasarkan sejauh mana faktor strategis berdampak pada situasinya sendiri. Rentang skala berkisar dari 5 (Sangat Kuat) hingga 1 (Lemah).

Keterangan :

1 : Sangat Lemah

2 : Lemah

3 : Cukup Kuat

4 : Kuat

5 : Sangat Kuat

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan analisis SWOT melalui teknik observasi dan wawancara dengan tujuan untuk mengidentifikasi penilaian indikator dalam IFAS dan EFAS melalui evaluasi dari informasi yang diberikan oleh Pemilik UMKM dan Karyawan sebagai sumber informasi kunci. Penilaian diberikan dalam bentuk peringkat dengan skala dari 1 hingga 5. Metode perencanaan tenaga kerja menggunakan pendekatan SWOT yang dijalankan dalam dua tahap. Tahap pertama melibatkan analisis IFAS dan EFAS, dan tahap kedua dilakukan penyusunan tabel atau matriks SWOT. Dengan demikian, akan teridentifikasi kuadran tenaga kerja Batik Ayu berada, yang akan memberikan landasan untuk mengembangkan strategi perencanaan tenaga kerja yang sesuai dengan kondisi Batik Ayu.

### Langkah Awal Penelitian

Tabel analisis dilakukan dengan penentuan bobot untuk setiap aspek kekuatan dan kelemahan dari instrumen penelitian. Penetapan bobot ini didasarkan pada tanggapan pemilik UMKM. Selanjutnya, sebagai sumber informasi utama, peneliti menentukan bobot dengan mengakumulasikan kelebihan dan kelemahan dari total bobot 1. Oleh karena itu, nilai skor disesuaikan dengan pertanyaan yang merekomendasikan indikator-indikator tersebut dari sudut pandang karyawan sebagai sumber informasi utama. Tahap berikutnya adalah perhitungan skor, yaitu mengalikan antara bobot dan penilaian.

**Tabel 1.**  
**Analisis S dan W pada lingkungan Internal**  
**IFAS dan EFAS Batik Ayu Telagasari**

<b>Faktor Strategi Internal ( IFAS )</b>	<b>Bobot</b>	<b>Rating</b>	<b>Skor</b>
<b>Strengths ( Kekuatan )</b>			
1. Teknik rekrutmen yang mudah hanya test wawancara.	0.08	4	0.32
2. Pekerjaan yang mudah dilakukan.	0.06	4	0.24
3. Pengembangan karyawan melalui pelatihan.	0.06	4	0.24
4. Pemeliharaan SDM seperti meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan rasa aman, kebanggaan terhadap sumber daya manusia, ketenangan dalam bekerja.	0.08	4	0.32
5. Pengelolaan dilakukan untuk meningkatkan efektifitas karyawan.	0.06	3	0.18
6. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerjaan.	0.06	3	0.18
7. Kultur UMKM yang kekeluargaan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan aman saat bekerja.	0.08	4	0.32
8. Dapat bekerjasama dengan partner kerja.	0.05	3	0.15
Total	0.53		1.95
<b>Weakness ( Kelemahan )</b>			
1. Minimnya karyawan dalam UMKM Batik AyuAyu.	0.07	1	0.07
2. Sistem gaji yang tidak termasuk umk.	0.06	1	0.06
3. Tidak adanya pengalaman kerja.			
4. Sistem kerja yang tidak pernah berubah dan cenderung monoton dan membuat karyawan merasa jenuh.	0.05	2	0.01
5. Kualitas SDM yang masih terbatas.			
6. Karyawan kurang pengetahuan sehingga menyebabkan kualitas tenaga kerja berkurang.	0.07	1	0.07
7. Kualitas dan motivasi pekerjaan yang minim.	0.05	2	0.01
8. Kualitas dari tenaga kerja yang terkait dengan keterampilan atau pengalaman relatif rendah.	0.06	2	0.12
	0.07	1	0.07
Total	0.47		0.71

**Tabel 2.**  
**Analisis O dan T pada lingkungan Eksternal**

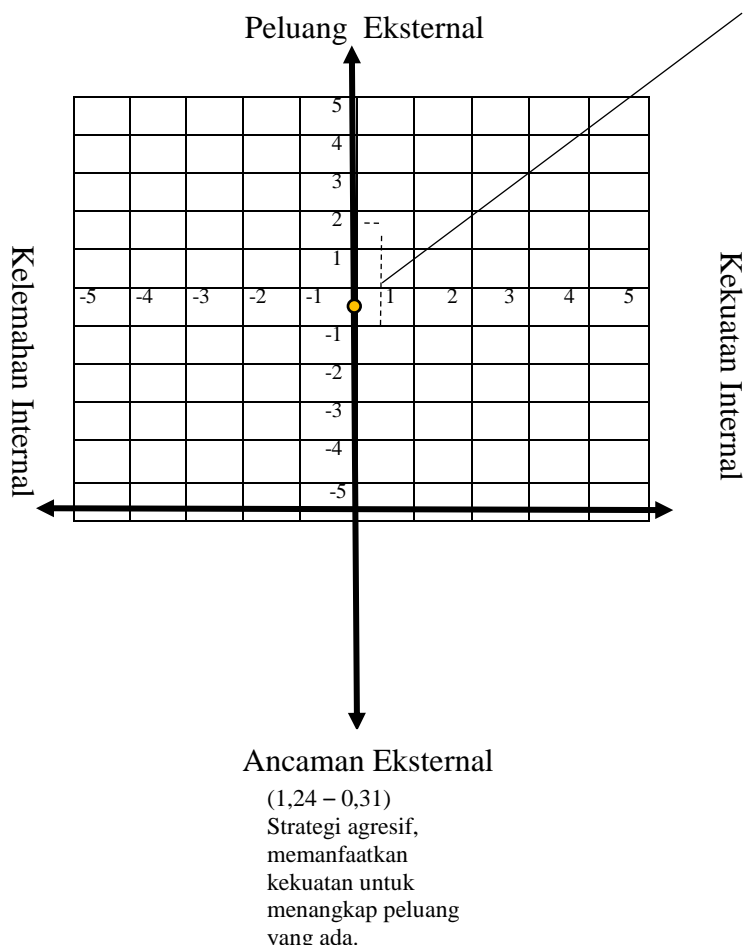
<b>Faktor Strategi Eksternal ( EFAS )</b>	<b>Bobot</b>	<b>Rating</b>	<b>Skor</b>
<b>Opportunities (Peluang atau Kesempatan)</b>			
1. Penerima tenaga kerja yang berpenduduk lokal.	0.08	4	0.32
2. Fresh graduated (lulusan baru).	0.08	4	0.32
3. Peluang untuk dapat bekerja ditempat tersebut banyak, karena tidak adanya kualifikasi khusus.	0.07	3	0.21
4. Tidak adanya masa kontrak kerja.	0.07	3	0.21
5. Selalu memberikan pelatihan agar SDM nya berkualitas.	0.08	3	0.24
6. Selalumengedepankan kompetisi yang sehat sesama rekan kerja.	0.08	3	0.24
Total	0.46		1.54
<b>Threats (Ancaman)</b>			
1. Perbandingan dengan gaji diperusahaan.	0.01	1	0.01
2. Tidak lamanya bekerja, karena merasa tidak cocok dengan pekerjaannya.	0.09	2	0.18
3. Kualitas tenaga kerja yang rendah.			
4. Tidak adanya tunjangan Kesehatan.			
5. Tidak adanya kompensasi.			
6. UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.	0.09	1	0.09
	0.01	3	0.03
	0.08	4	0.32
	0.08	3	0.24
Total	0.54		1.23

**Tabel 3.**  
**Perhitungan Faktor Internal dan Faktor Eksternal**

<b>Faktor Internal</b>	<b>Faktor Eksternal</b>
Y = Kekuatan – Kelemahan	X = Peluang - Ancaman
Y = 1.95 - 0.71	X = 1.54 - 1.23
Y = 1.24	X = 0.31

Berdasarkan tabel penjumlahan variabel IFAS dan EFAS Batik Ayu Telagasari di atas dapat dilihat nilai IFAS sebesar 1,24 dan nilai EFAS sebesar 0,31 sehingga dapat dilihat kuadran SWOT Batik Ayu Telagasari pada gambar berikut.





**Gambar 1.** Kuadran SWOT Tenaga Kerja SDM Batik Ayu

Dengan melihat kuadran SWOT diatas makan dapat disimpulkan bahwa posisi tenaga kerja SDM Batik Ayu pada kuadran 1. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja SDM Batik Ayu berada pada posisi agresif yaitu memanfaatkan kekuatan untuk menangkap peluang yang ada. Dan secara keseluruhan Tenaga kerja SDM Batik Ayu dapat mengembangkan tenaga kerjanya dengan strategi perencanaan. Untuk mencapai hal tersebut, tentunya Batik Ayu harus menyusun langkah - langkah dan mengidentifikasi keputusan strategis yang tepat agar maksimal .

**Langkah Kedua penelitian**

**Tabel 4.**  
**Matrik Analisis SWOT Tenaga Kerja**

	<b>Strengths (Kekuatan)</b>	<b>Weakness (Kelemahan)</b>
Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik rekrutmen yang mudah hanya test wawancara.</li> <li>2. Pekerjaan yang mudah dilakukan.</li> <li>3. Pengembangan karyawan melalui</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minimnya karyawan dalam UMKM Batik Ayu.</li> <li>2. Sistem gaji yang tidak termasuk umk.</li> <li>3. Tidak adanya pengalaman kerja.</li> </ol>

Faktor Eksternal	pelatihan.	4. Sistem kerja yang tidak pernah berubah dan cenderung monoton dan membuat karyawan merasa jenuh.
	4. Pemeliharaan sumber daya manusia seperti meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan rasa aman, kebanggaan terhadap sumber daya manusia, ketenangan dalam bekerja.	5. Kualitas SDM yang masih terbatas.
	5. Pengelolaan dilakukan untuk meningkatkan efektifitas karyawan.	6. Karyawan kurang pengetahuan sehingga menyebabkan kualitas tenaga kerja berkurang.
	6. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerjaan.	7. Kualitas dan motivasi pekerjaan yang minim.
	7. Kultur UMKM yang kekeluargaan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan aman saat bekerja.	8. Kualitas dari tenaga kerja yang terkait dengan keterampilan atau pengalaman relatif rendah
	8. Dapat bekerjasama dengan partner kerja.	
<b>Opportunity (Peluang)</b>	<b>Strategi SO</b>	<b>Strategi WO</b>
1. Penerimaan tenaga kerja yang berpenduduk lokal.	1. Teknik rekrutmen yang mudah dan hanya menerima tenaga kerja lokal.	1. Dapat melakukan penambahan karyawan karena adanya peluang untuk dapat bekerja.
2. Fresh graduated (lulusan baru).	2. Pelatihan SDM untuk meningkatkan keterampilan setiap tenaga kerja.	2. Sistem kerja yang dapat diubah agar karyawan tidak merasa jenuh dan selalu memberikan pelatihan.
3. Tidak adanya kualifikasi khusus dalam pemilihan karyawan.	3. Strategi pengembangan harus dilaksanakan dalam perencanaan tenaga kerja.	3. Owner dan karyawan harus dapat pengetahuan yang baik untuk mengembangkan umkm.
4. Tidak adanya masa kontrak kerja.		
5. Selalu memberikan pelatihan agar SDM nya berkualitas.		
6. Selalu mengedepankan kompetisi yang sehat sesama rekan kerja.		
<b>Threats (Ancaman)</b>	<b>Strategi ST</b>	<b>Strategi WT</b>

1. Perbandingan dengan gaji di perusahaan.	1. Seharusnya ada tunjangan untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.	1. Mencari tenaga kerja yang tidak membandingkan gaji diperusahaan.
2. Tidak lamanya bekerja, karena merasa tidak cocok dengan pekerjaannya.	2. Dapat meningkatkan pelatihan kerja agar kualitas tenaga kerja baik.	2. Sistem kerja yang dapat diubah agar karyawan tidak merasa jenuh dan cocok untuk bekerja.
3. Kualitas tenaga kerja yang rendah.	3. Pemeliharaan sdm harus ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman bekerja dan merasa cocok dengan pekerjaannya.	3. Mematuhi kebijakan ketetapan pemerintah untuk mengenai hal buruh sesuai peraturan UU No13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
4. Tidak adanya tunjangan kesehatan.		
5. Tidak adanya konfensasi.		
6. UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluargan kemajuan dunia usaha”.		

## PEMBAHASAN

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa subjek tersebut memiliki kekuatan tenaga kerja Batik Ayu terletak pada strategi SO dikarenakan berada pada kuadran (positif) dan mendapatkan strategi seperti teknik rekrutmen yang mudah dan hanya menerima tenaga kerja lokal. Pelatihan SDM untuk meningkatkan keterampilan setiap tenaga kerja. Strategi pengembangan harus dilaksanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Untuk dapat dijalankan dalam menentukan strategi perencanaan tenaga kerja di batik ayu. Strategi SO ini sangat menguntungkan karena mendukung kebijakan pertumbuhan dan terlaksana strategi pengembangan untuk proses peningkatan keterampilan maupun pengetahuan karyawan yang diadakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan tersebut dapat menjadikan salah satu strategi dalam perencanaan tenaga kerja dikarenakan pengembangan yang menentukan tingkat pengetahuan karyawan dalam bekerja. Tenaga kerja melalui proses pendidikan dan pelatihan agar terlaksananya strategi perencanaan tenaga kerja melalui salah satunya strategi pengembangan.

## SIMPULAN

Bahwa 1) Menentukan strategi dalam kuadran pertama, yang merupakan pendekatan agresif yang bisa digunakan sebagai rencana pertumbuhan. 2) Strategi pertumbuhan dapat berkembang melalui pengembangan agar tenaga kerja dapat meningkatkan keterampilan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Iis Yeni Sugiarti : *Analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, Threats) Melalui Inkuiri Terbimbing Pada Materi Kegiatan Ekonomi* : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dasar 1 (2), 141-150, 2019
- Lexy. J. Moloeng, (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Melda Agnes Manuhutu, Yoseph Arteurt Merung, Imanuddin Hasbi : *Manajemen sumber daya manusia (Sebuah strategi, perencanaan dan pengembangan)* : Cv Widina Media Utama, 2020
- Meldona, M., & Siswanto, S. (2012). *Perencanaan tenaga kerja: Tinjauan integratif*. UIN-Maliki Press.
- MATERI, B. U. (2018). 1 *Pengertian MSDM dan Perencanaan SDM*. Denok Sunarsi, S. Pd., MM., CHt.
- Nabila Hilmy Zhafira, Tamitha Intassar Husen, Fitria Mandaraira, Yusnaidi Yusnaidi, Yenny Ertika : *Optimalisasi perencanaan sumber daya manusia sebagai pelaku UMKM* : Jurnal Pengabdian Agro and Marine Industry 2 (2), 30-36, 2022
- Nury Ariani Wulansari, Desti Ranikusna, Ida Maftukhah: *Strategi perencanaan SDM untuk meningkatkan daya saing UMKM Batik di semarang* : Universitas Negeri Semarang.
- Neni Sumarni, Syifa Faddila, Elsa Fardila : *Formulasi strategi pemasaran pada SMP islam karawang berbasis analisis SWOT* : Prosiding konferensi nasional penelitian dan pengabdian universitas buana perjuangan karawang 2(1), 441-449, 2022.
- Rangkuti, Freddy, *Analisis SWOT Teknik membedah kasus bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2016).
- Rachmawati, D., & Rachmawati, D. (2020). *Perencanaan Sdm Stie Koperasi Malang Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Di Era 4.0*. *Journal Koperasi dan Manajemen*, 1(01), 1-14.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). *Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
- Syarifah Ida Farida *Manajemen Sumber Daya Manusia* Eureka Media Aksara, 2021