

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA BATIK TATSKA DI KECAMATAN CLURING KABUPATEN BANYUWANGI

Ika Miyandari

Nim : 1510411287

Dosen Pembimbing:

1. Trias Setyowati SE,MM
2. Eko Raharjanto SE,MM

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Email : miyandariika@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. Sedangkan Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia pada Usaha Batik Tatsaka di Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. Hasil penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat untuk pengembangan sumber daya manusia pada usaha Batik Tatsaka. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini 55 orang karyawan yang terlibat dalam usaha batik tatsaka. Data diperoleh melalui wawancara dan kusioner, sedangkan untuk teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT ,kekuatan (*strenght*),kelemahan (*weakness*),peluang (*opportunities*),ancaman (*threats*).

Kata Kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia,SWOT,Usaha Batik.

ABSTRACT

*This research is about the strategy of human resource development in Cluring District, Banyuwangi Regency. While the purpose of this study is to analyze and describe the strategy of human resource development in the Tatsaka Batik Business in Cluring District, Banyuwangi Regency. The results of this study can practically be useful for the development of human resources in the Tatsaka Batik business. This research is a descriptive research. The population as well as the sample in this study were 55 employees involved in the Tatsaka batik business. Data is obtained through interviews and questionnaires, while the data analysis techniques used are SWOT, strength (*strenght*), weakness (*weakness*), opportunity (*threats*), threats.*

Keywords: Human Resource Development Strategy, SWOT, Batik Business

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan usaha di Indonesia sangat pesat seiring dengan pertumbuhan di segala bidang dimana ditandai dengan adanya persaingan antara perusahaan yang sangat terbuka dan ketat, dalam kondisi seperti perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam segi yang ada di perusahaan tersebut. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan dan kemajuan. Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan. Sementara sarana dan prasarana, sistem, fasilitas, aset serta bahan merupakan faktor pelengkap terhadap SDM.

Hasibun (2004) mengatakan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia yang artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Sumber daya manusia menjadi daya unsur utama dalam aktifitas yang dilakukan, meskipun menggunakan alat yang canggih maupun handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Hal ini menjadi konsekuensi bagi lembaga untuk membuat penyesuaian antara SDM dengan fasilitas-fasilitas tersebut, lewat pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga. Pengembangan SDM merupakan upaya yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Keadaan atau kondisi di atas sering kali menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan langkah kedepan dari usahanya. Faktor SDM juga menjadi peran penting bagi setiap perusahaan untuk mencerminkan kesuksesan dari perusahaan tersebut, semakin baik pemanfaatan SDM semakin cepat juga proses produksi, semakin cepat proses produksi, artinya semakin banyak juga waktu untuk mengkualifikasi hasil produksi dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas produksi.

Kurangnya keefektifan dalam segi SDM terjadi pada berbagai perusahaan yang masih dalam tahap berkembang, objek yang saya ambil dari penelitian ini adalah Usaha Batik Tatsaka yang terletak di Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. Karena menurut saya Usaha ini merupakan salah satu perusahaan yang masih dalam tahap perkembangan. Tidak menutup kemungkinan untuk timbul atau adanya kesalahan dalam manajemen SDM. Dari informasi yang saya gali tentang ketrampilan batik di Banyuwangi, saya menemukan suatu permasalahan bahwa permintaan batik tulis masih jauh di bawah batik cap karena mungkin ada suatu alasan yang kuat di balik fenomena tersebut.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Batik Tulis dengan kain primisima dan prima di Batik Tatsaka tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Produksi kain Prisma dan Prima Batik Tulis
-------	---

2015	426.8 meter
2016	311.35 meter
2017	392.24 meter
2018	474.25 meter
Jumlah	2036.24 meter

Sumber data diolah 2019

Tabel 1.2 Jumlah Produksi Batik Cap dengan kain primisima dan prima di Virdes Batik Collection tahun 2015-2018.

Tahun	Jumlah Produksi kain Prisima dan Prima Batik Cap
2015	23360.25 meter
2016	20557.1 meter
2017	37035.59 meter
2018	39626.3 meter
Jumlah	145615.04 meter

Sumber data diolah 2019

Tabel 1.1 dan 1.2 di atas menunjukkan bahwa produksi Batik Cap lebih banyak daripada Batik Tulis. Namun, produksi batik tulis juga menunjukkan perkembangan yang cukup bagus. Perkembangan tidak hanya dilihat dari kuantitas produksi tapi juga dilihat dari kualitas produksinya. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dimana di Batik Tatsaka memperkerjakan 55 karyawan yang terdiri atas pemasaran, keuangan, dan produksi. Berikut data karyawan yang ada pada Batik Tatsaka Banyuwangi

Tabel 1.3 Data Karyawan Batik Tatsaka Banyuwangi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pemasaran	4
2	Keuangan	1
3	Produksi	50
Jumlah		55

Sumber : Batik Tatsaka Banyuwangi , 2019

Banyaknya jumlah produksi pesanan juga berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai sumber daya digunakan untuk membantu proses produksi secara langsung maupun tak langsung. Apalagi dalam proses pembuatan batik tulis yang langsung dilukis oleh tenaga kerja itu sendiri.

Rumusan Masalah

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peran penting dibandingkan sumber daya lainnya. Selain itu sumber daya manusia juga butuh adanya pengembangan SDM yang mana hal itu dapat menunjang sumber daya manusianya. Berdasarkan deskripsi yang dikemukakan diatas ,maka penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian dengan perumusan masalah sebagai berikut yaitu “ Bagaimana Strategi pengembangan sumber daya manusia pada usaha Batik Tatsaka Cluring, Banyuwangi “

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada ,maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut yaitu “Menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia pada usaha Batik Tatsaka Cluring, Banyuwangi.”

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Untuk mengembangkan keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah kajian ilmiah dalam media pembelajaran
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
Menambah informasi keilmuan untuk pengembangan kualitas kreatif bagi penulis dalam mengembangkan ilmu tentang pengembangan SDM dalam Usaha Kerajinan Batik.
 - b. Bagi Akademik Fakultas Ekonomi
Memeberi tambahan referensi yang dapat berguna sebagai dasar-dasar pemikiran untuk lebih memahami tentang strategi pengembangan SDM yang ada di Batik Tatsaka Cluring,Banyuwangi.
 - c. Bagi Usaha Kerajinan Batik Tatsaka Cluring,Banyuwangi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baginpihak usaha tersebut dalam memberikan informasi atau masalah terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam mengembangkan usahanya.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari “human resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan dalam konteks sumber daya manusia dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Hal-hal yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia tentang developmental practice dan

membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Manfaat pengembangan sumber daya manusia dirasa penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi, karyawan atau pegawai, konsumen, masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan. Perkembangan pengetahuan yang bersifat eksponensial dan perubahan sains yang berlangsung cepat telah menjadi kecenderungan global. Sedangkan menurut Wexley dan Latham (1991:12) pelatihan dan pengembangan sebagai upaya terencana oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Istilah perilaku digunakan dalam arti luas, yang meliputi setiap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan melalui praktik atau pengalaman langsung. Wexley dan Latham mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan – tujuan berikut ini :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Analisis SWOT

SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut analisis situasi yaitu model yang paling populer untuk analisis situasi adalah Analisis SWOT. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan Internal Strengths dan Weaknesses serta lingkungan External Opportunities dan Threats yang dihadapi dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) dengan faktor internal kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weakness*). Menurut Sutojo dan Kleinstaub (2002:8) bahwa : "Analisis SWOT adalah menentukan tujuan usaha yang realistis, sesuai dengan kondisi perusahaan dan oleh karenanya diharapkan lebih mudah tercapai." Analisis SWOT adalah analisis yang terdiri dari analisis lingkungan mikro yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan, dan analisis lingkungan makro yang bertujuan untuk mengetahui peluang dan ancaman bagi perusahaan." Menurut Kotler dan Lane (2008:51) mengemukakan bahwa: "Analisis SWOT adalah evaluasi terhadap keseluruhan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman." Selanjutnya Rangkuti (2008:19) mengemukakan bahwa : "Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dengan faktor internal kekuatan (*strenghts*) dan kelemahan (*weaknesses*)." Analisis SWOT adalah satu pekerjaan yang cukup berat karena hanya dengan itu alternatif-alternatif strategik dapat

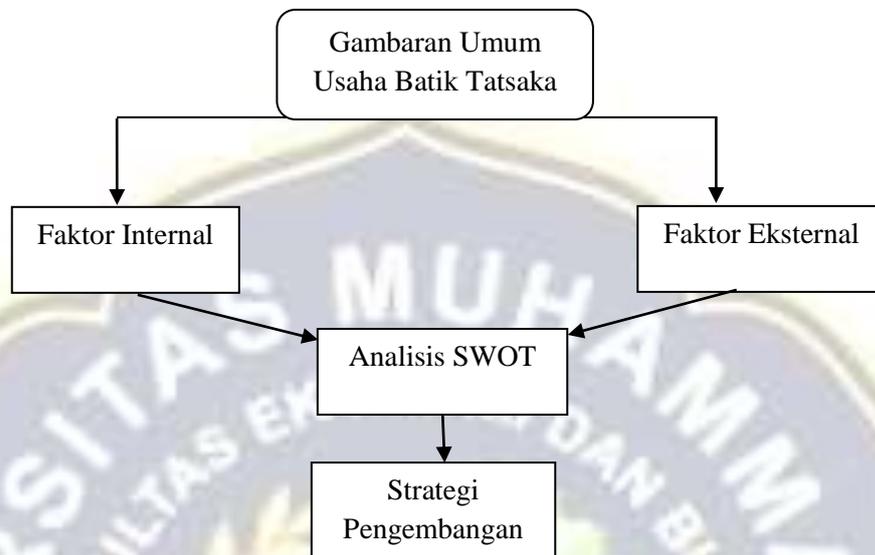
disusun. Kegagalan menganalisisnya berarti gagal dalam mencari relasi dan titik temu antara faktor-faktor strategik dalam lingkungan internal dan yang terdapat dalam lingkungan eksternal, sambil mencari hubungannya dengan misi, tujuan, dan sasaran organisasi; juga merupakan kegagalan dalam mempersiapkan suatu keputusan strategik yang baik. Pekerjaan ini tetap menjadi tugas pokok dari kelompok koalisi eselon atas dan belum bisa didelegasikan kepada eselon bawah. Namun, eselon bawah berperan dalam menyediakan data yang diperlukan untuk mempertajam analisis SWOT. Hanya dengan analisis SWOT, keputusan-keputusan strategik yang baik dapat dihasilkan. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3 berikut ini.

IFAS EFAS	STRENGTH Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal	WEAKNESSES Tentukan 5-10 faktor-faktor kelemahan internal
OPPORTUNITIES Tentukan 5-10 faktor-faktor peluang Eksternal	Strategi SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
TREATHS Tentukan 5-10 faktor ancaman Eksternal	Strategi ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Strategi WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

IFAS (internal strategic factory analysis summary) dengan kata lain faktor-faktor strategis internal suatu perusahaan disusun untuk merumuskan faktor-faktor internal dalam kerangka strength and weakness. Sedangkan EFAS (eksternal strategic factory analysis summary) dengan kata lain faktor-faktor strategis eksternal suatu perusahaan disusun untuk merumuskan faktor-faktor eksternal dalam kerangka opportunities and threats. Analisis SWOT merupakan gambaran secara jelas bagaimana faktor internal dan faktor eksternal yang disusun dalam bentuk matriks untuk merumuskan strategi organisasi.

Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun sebagai berikut .



Gambar 2.1 diatas menunjukkan bagaimana starategi pengembangan SDM pada Usaha Batik Tatsaka Kecamatan Cluring ,Banyuwangi.

METODELOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013) operasional variabel adalah suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dalam penelitian. Berikut adalah operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi,baik institusi maupun perusahaan.

2.Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang dilaksanakan agar pengetahuan ,kemampuan dan ketrampilan mereka sesuai pekerjaan yang dilakukan atau segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawainya atau kinerjanya.

3.Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strenght*),peluang (*opportunities*),kelemahan (*weaknesses*),dan ancaman (*threat*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis.

Desain Penelitian

Pada dasarnya penelitian memerlukan desain penelitian agar peneliti lebih mudah dalam melihat proses manajemen setiap aspek. Hubungan antar elemen, fungsi dan aktivitas menjadi nampak jelas sehingga memudahkan penelitian. Desain penelitian ini berbentuk deskriptif kualitatif yang mana penelitian ini tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menganalisis.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah membuat strategi pengembangan sumber daya manusia pada Usaha Batik Tatsaka Cluring, Banyuwangi dengan menggunakan metode analisis SWOT.

Jenis Data

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi, terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan ,dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah karyawan atau pemilik langsung dari Usaha Batik Tatsaka Cluring , Banyuwangi.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini umumnya berupa bukti , catatan atau laporan historis yang telah tersusun rapi dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang pelaku usaha yang terlibat dalam usaha batik tatsaka Cluring , Banyuwangi.

1. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive dikarenakan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Karena itu, sebanyak 55 pelaku usaha yang terlibat dalam usaha Batik Tatsaka Cluring, Banyuwangi dijadikan sebagai sampel penelitian di karenakan sampel tersebut memiliki keahlian khusus pada bidangnya. Kriteria yang dibutuhkan oleh responden untuk menjawab kuesioner antara lain adalah:

- a. Responden harus mengikuti proses pengolahan produksi atau penjualan di perusahaan Batik Tatsaka.
- b. Responden harus menjadi salah satu anggota atau karyawan pada perusahaan Batik Tatsaka.

Teknik Pengambilan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistik untuk menarik kesimpulan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan dalam proses penelitian. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan dalam pengambilan pengumpulan data yang diteliti. Dokumentasi adalah teknik dengan cara melihat, mencatat dan menggunakan dokumen-dokumen seperti laporan keuangan perusahaan yang diteliti.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas. Dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual.

2. Analisis SWOT

Analisis data bertujuan untuk menyerderhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan secara sistematis, kemudian mengolah, menafsirkan, dan memaknai data tersebut. Analisis data merupakan upaya pemecahan permasalahan penelitian untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti. Permasalahan dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, analisis IFAS (Internal Factors Analysis Summary) dan EFAS (External Factors

Analysis Summary) serta analisis SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats) untuk merancang strategi pengembangannya. Dengan ketiga alat analisis tersebut diharapkan akan dapat memecahkan permasalahan yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Batik Tatsaka

Batik Tatsaka merupakan usaha yang memproduksi batik, tulis dan batik stampcap dengan berbagai macam motif. Batik yang diunggulkan di Batik Tatsaka yaitu batik khas Banyuwangi yaitu dengan motif gajah oling. Batik Tatsaka ini berdiri sejak tahun 2009, ketika Bapak Edy Fitrianto memiliki modal dan ingin mendirikan sebuah usaha batik yang didukung dengan keterampilan yang dimilikinya. Batik Tatsaka beralamat di Jl.SMA 1 Cluring, Dusun Simbar II Kulon Ban, Desa Tampo, Kematan Cluring, Kabupaten Banyuwangi. Bapak Edy Fitrianto mendirikan usaha ini dengan tujuan untuk mencari laba dan untuk membuka lapangan pekerjaan di daerah tempat usahanya berdiri. Sebagai pemilik Batik Gajah Tatsaka Edy Fitrianto sudah memiliki ketrampilan dalam hal membatik sejak tahun 2001 diawali dengan menjadi karyawan pada usaha yang sejenis. Edy Fitrianto berkeinginan untuk mengembangkan usahanya dan memperluas jangkauan pasarnya. Saat ini industri Batik Tatsaka cukup berkembang ini dibuktikan dengan batik Bapak Edy Fitrianto ini dipercaya sebagai batik yang digunakan sebagai seragam para guru maupun siswa di sebagian wilayah Kabupaten Banyuwangi diantaranya yaitu SD Kalibaru, Glemor, SMK Tegalsari, SMAN 1 Bangorejo, Purwoharjo, Srono dan Wongsorejo. Usaha Bapak Edy Fitrianto ini terbilang cukup besar dibandingkan dengan usaha-usaha sejenis yang berada di daerah usaha ini berdiri, untuk lokasi usahanya ini bisa dibilang kurang strategis karena keberadaannya jauh dari jalan raya. Tetapi hal tersebut tidak membuat Bapak Edy Fitrianto kehilangan konsumen. Para konsumen sudah cukup mengenal batik hasil karya Bapak Edy Fitrianto ini.

Analisis Faktor Strategi Internal dan Eksternal

Untuk memperoleh gambaran yang lebih fleksibel mengenai analisis SWOT yang telah dilakukan, maka perlu menggunakan tabel faktor-faktor internal dan eksternal yang diajukan dalam bentuk koesioner kepada responden penelitian. Untuk menentukan rating dan bobot masing-masing faktor internal dan faktor eksternal dibuat dalam bentuk kuesioner kepada responden dimana setiap item pertanyaan diberi alternatif jawaban. Setiap jawaban masing-masing diberi nilai dengan mengikuti aturan penilaian dari sangat penting, penting, kurang penting, dan tidak penting.

Berdasarkan jawaban responden nilai dari setiap item pertanyaan dijumlahkan dan dimasukkan dalam kolom total penjumlahan. Dari total nilai dari masing-masing pertanyaan dibagi dengan jumlah responden dan nilainya dimasukkan kedalam kolom rating. Untuk menentukan bobot dari masing-masing unsur pertanyaan dilakukan dengan cara membagi masing-masing nilai pada kolom total

dibagi dengan jumlah total keseluruhan. Selanjutnya untuk kolom skor diperoleh dari bobot setiap item dikalikan dengan rating dari setiap item pertanyaan. Untuk mengetahui lebih jelas jawaban responden menyangkut faktor internal dan faktor eksternal dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1.2.1 Jawaban Responden atas Pertanyaan Faktor Internal

No	Uraian	Rating	Bobot	Skor
KEKUATAN				
1.	memiliki pengalaman dalam hal kerajinan Batik	2	0,11	0,22
2.	Berkomitmen dan berkemauan keras untuk mewujudkan visi dan misi usaha.	1	0,09	0,09
3.	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap usaha batik Tatsaka.	1	0,09	0,09
4.	memiliki desain yang khas dan berbeda dari pesaing.	2	0,11	0,22
				0,62
KELEMAHAN				
1.	Masih terbatasnya pengetahuan pengrajin tentang selera konsumen atau trend.	2	0,13	0,26
2.	Tidak adanya dorongan motivasi dari masyarakat sekitar.	1	0,09	0,09
3.	Kurangnya keterampilan (skill) dalam hal penggunaan alat.	2	0,11	0,22
4.	adanya beberapa karyawan yang kurang berpengalaman.	3	0,23	0,69
				1,26
TOTAL			1,00	1,88

Sumber : hasil penelitian diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1.2.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pengetahuan serta ketrampilan sangatlah berpengaruh dalam faktor internal pada Usaha Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi dengan menunjukkan nilai rating yang paling besar 3 sekaligus faktor yang paling penting diantara yang lain dengan menunjukkan nilai skor sebesar 0,69.

Tabel 4.1.2.2 Jawaban Responden Atas Pertanyaan Faktor Eksternal

No	Uraian	Rating	Bobot	Skor
PELUANG				
1.	Sarana publik yang lengkap dalam melakukan kegiatan usaha.	3	0,12	0,36
2.	jumlah pesaing yang sedikit.	2	0,11	0,22
3.	Pengadaan alat dari pemerintah setempat dan pendidikan untuk menunjang keterampilan pengrajin.	2	0,11	0,22
4.	Adanya pelatihan khusus yang diselenggarakan pemerintah dan sekolah-sekolah di daerah sekitar tentang tata cara dan praktek membuat.	3	0,13	0,39
				1,19
ANCAMAN				
1.	Perubahan teknologi yang cepat dan sulit dipahami oleh pengrajin.	3	0,12	0,36
2.	Peraturan pemerintah yang kurang mendukung perkembangan usaha.	3	0,13	0,39
3.	Sikap masyarakat yang pesimis terhadap perkembangan sumber daya manusia para pengrajin.	3	0,12	0,36
4.	Kurangnya program sosialisasi untuk mencintai produk khas dalam negeri.	4	0,16	0,64
				1,75
TOTAL		30	0,98	2,94

Sumber : hasil penelitian diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas 4.1.2.2 dapat diketahui bahwa kurangnya program pengembangan ketrampilan secara berkala oleh pemerintah setempat memiliki rating 4 dan menjadi faktor yang paling kuat pengaruhnya pada Usaha Batik Tatsaka kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. Dibanding

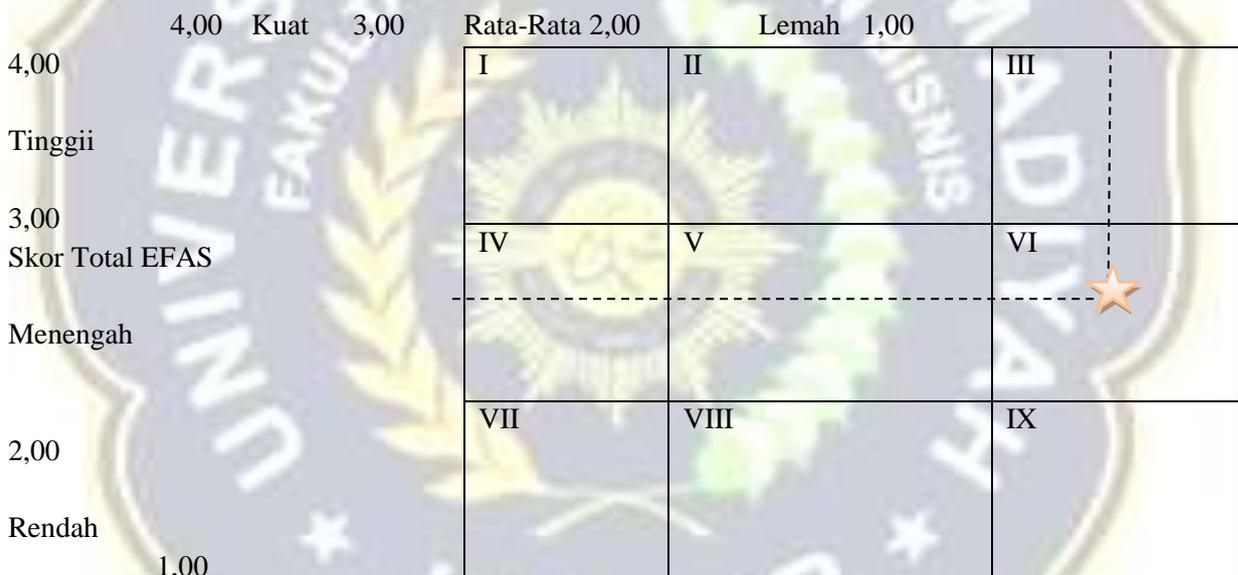
faktor yang lain sekaligus faktor yang paling penting diantara yang lain dengan ditunjukkan nilai skor sebesar 0,64.

Matriks IE (Internal Eksternal)

Matriks Internal-Eksternal (IE) merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis kondisi kerja dan posisi strategis bisnis. Matriks IE ini adalah salah satu alat yang dapat digunakan untuk memposisikan perusahaan/usaha ke dalam matriks yang terdiri dari 9 sel, dalam menyusun suatu strategi perusahaan/usaha. Matriks internal eksternal atau matriks IE didasarkan pada analisis faktor bisnis internal dan eksternal yang digunakan menjadi satu model sugestif.

Matriks IE merupakan kelanjutan dari model IFAS dan EFAS. Matriks IE berdasarkan dua kriteria sebagai berikut : skor dari matriks IFAS diplot pada sumbu Y dan skor dari matriks EFAS diplot pada sumbu X. Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal dengan menggunakan matriks IFAS dan matriks EFAS, maka diperoleh total skor untuk matriks IFAS sebesar 1,88 sedangkan skor untuk matriks EFAS sebesar 2,94. Dari nilai total skor yang diperoleh dari matriks IFAS dan EFAS maka matriks IE pun dapat disusun, dengan demikian posisi Usaha Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi dalam Matriks IE pada tabel dibawah ini.

Skor Total IFAS



Gambar 4.3.1 Matriks IE (Internal Eksternal

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada Usaha Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi dapat dikemukakan kesimpulan yaitu strategi yang tepat untuk diterapkan oleh Usaha Batik Tatsaka dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah strategi diversment. Adapun strategi diversment yang dapat diaplikasikan oleh perusahaan adalah dengan cara yaitu :

1. Melakukan proses seleksi aktifitas sumber daya manusia seperti meniadakan aktifitas kerja yang tidak menguntungkan dan melakukan pengalihan aktifitas kerja seperti memaksimalkan pelatihan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan bakat para pengrajin

sehingga aktifitas kerja menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk yang lebih bervariasi dan inovatif..

2. WT Strategy meminimumkan segala kelemahan untuk menghadapi setiap ancaman seperti mengoptimalkan kemampuan berinovasi agar keterampilan(skill) dapat ditingkatkan sehingga strategi divestment yang dijalankan usaha Batik dapat berjalan sesuai dengan target yang ingin dicapai.
- 3.

Saran

Dengan mengacu kesimpulan yang dikemukakan diatas maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan pada kelompok usaha batu akik sisik naga di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

1. Usaha Batik di Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi sebaiknya lebih mengoptimalkan pelatihan dalam hal mengembangkan bakat para pengrajin sehingga aktifitas kerja menjadi lebih berkembang dan kreatif untuk menghasilkan produk Batik yang lebih bervariasi lagi ,misalnya dengan cara mencampur batik modern dengan budaya batik banyuwangi dan lain sebagainya sehingga usaha tersebut dapat berjalan terus dan berkelanjutan.
2. Melakukan koordinasi dengan pihak pemerintah terkait agar pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan memiliki arah tujuan yang jelas sehingga tercipta sumber daya manusia yang lebih berkompeten di dunia industri kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes ,Faustino Cardoso,2000.*manajemen sumber daya manusia*,Yogyakarta : Andi Offest

Hasibun,M.P.S.2004.*sumber daya manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.

Istigomah ,Al.2016 “(Strategi Pengembangan Sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dengan menggunakan analisis swot (studi kasus di desa Pinggan,Kecamatan Bulu,Kabupaten Rembang)” artikel ilmiah. Universitas Negeri Malang.

Rangkuty Freddy. (1997). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1997.

Setiyani ,Melinda Nur.2017.”(SWOT analisis dalam pengembangan sumber daya manusia Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Adityawarman Surabayaa. Artikel Ilmiah. Jurusan ekonomi Fakultas Manajemen Sumber daya Manusia. Universitas Narotama Surabaya.

Sugiyono (2013 : 224) teknik pengumpulan data

Simamora ,Henry.2001. *manajemen sumber daya manusia*.BPFE.Yogyakarta.

Wirawan (2015 : 193) Pengembangan sumber daya manusia