

## ANALISA STRATEGI SISTEM PROSES PENYEDIAAN TENAGA KERJA DI PT. ADICIPTA CARSANI EKAKARYA DENGAN METODE SWOT

### ANALYSIS OF LABOR PROVISION PROCESS SYSTEM PROVISINS IN PT CREATE CARSANI EKAKARYA WITH SWOT METHODE

Yaddarabullah<sup>1)</sup>, Lidya Novianti Fitri K<sup>2)</sup>

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Industri Kreatif dan Telematika, Universitas Trilogi

Program Studi Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Teknologi Informasi NIIT

Email : yaddarabullah@trilogi.ac.id, lidyantifitri@gmail.com

*Naskah diterima tanggal 12 Februari 2018 dan naskah disetujui tanggal 3 April 2018*

#### ABSTRACT

Dalam penelitian ini dibahas analisa terkait penentuan strategi yang tepat untuk mendukung dan memperbaiki sistem proses penyediaan tenaga kerja di sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri *HR Consulting* dan *IT Training*, berfokus pada penyaluran tenaga kerja IT. Agar aktifitas-aktifitas pekerjaan menjadi lebih efektif, serta dapat menghasilkan produktifitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan dari hasil analisa yang ada dapat dilakukan evaluasi dan identifikasi organisasi dengan tujuan dapat ditentukannya strategi mana yang dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi tersebut agar dapat tercapainya tujuan perusahaan secara penuh. Berdasarkan hasil analisis pada perhitungan yang dilakukan berdasarkan faktor eksternal maupun internal, didapatkan bahwa posisi relatif perusahaan terletak pada kuandran pertama (positif, positif). Posisi ini menandakan sebuah perusahaan yang kuat dan berpeluang, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan peluang yang ada dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

**Kata kunci :** Analisa SWOT, Strategi, Matrik SWOT, Sumber Daya Manusia

#### ABSTRACT

*In this study discussed the analysis related to determining the right strategy to support and improve the system of labor supply processes in a company engaged in the HR Consulting industry and IT Training, focusing on the distribution of IT workforce. So that work activities become more effective, and can produce good productivity to achieve company goals. It is expected that the results of the existing analysis can be carried out evaluation and identification of the organization with the aim of determining which strategies can be applied in accordance with the conditions of the organization in order to achieve the company's objectives in full. relative company is located in the first quandran (positive, positive). This position signifies a company that is strong and has a chance, so that companies can take advantage of the opportunities that exist by using the strengths of the company. The recommended strategy is Progressive, meaning that the organization is in prime and steady condition so it is very possible to continue to expand, increase growth and achieve maximum progress.*

**Keywords:** SWOT Analysis, Strategy, SWOT Matrix, Human Resources

#### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan melakukan berbagai macam strategi untuk mengembangkan perusahaannya dalam hal kapabilitas dalam memproduksi serta masa depan dari perusahaan itu sendiri. Strategi yang biasanya dilancarkan oleh seorang manajer adalah strategi pemasaran, strategi keuangan, dan strategi operasional. Ketiga strategi tersebut merupakan strategi umum yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kapabilitas perusahaan tersebut dalam mengembangkan berbagai sumber

daya yang dimilikinya. Khususnya di perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan berhubungan dengan sumber daya manusia, Penelitian dilakukan di PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE), sebuah anak perusahaan dari PT Adicipta Inovasi Teknologi (AdIns) yang bergerak dalam industri *HR Consulting* dan *IT Training*, berfokus pada penyaluran tenaga kerja IT.

PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE) membutuhkan strategi yang tepat untuk mendukung dan memperbaiki sistem proses

penyediaan tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan sistem yang berjalan saat ini dirasa kurang tepat, karena masih banyaknya aktifitas-aktifitas yang kurang efektif jika dijalankan, serta produktifitas yang dihasilkan kurang sempurna disebabkan dari beberapa faktor yang berasal dari eksternal maupun internal. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan secara penuh. Penting sekali perusahaan untuk dapat menentukan strategi dan langkah – langkah apa saja yang harus ditempuh guna dapat menentukan strategi yang tepat dalam perbaikan sistem yang telah dan/ atau sudah berjalan, secara efektif baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Analisa SWOT merupakan sebuah alat analisis yang cukup baik, efektif, dan efisien serta sebagai alat yang cepat dalam menemukan kemungkinan yang berkaitan dengan pengembangan awal program inovasi baru di dalam perusahaan, disamping dapat digunakan sebagai alat pengambilan keputusan dalam manajemen bahkan individu. Juga sebagai alat bantu untuk memperluas dan mengembangkan visi dan misi perusahaan karena dapat melihat seluruh kemungkinan perubahan masa depan sebuah perusahaan melalui pendekatan sistematis melalui proses introspeksi dan ke dalam, baik bersifat positif maupun negatif. Makna dan pesan yang paling mendalam dari analisa SWOT adalah apapun cara-cara serta tindakan yang diambil, proses pembuatan keputusan harus mengandung dan mempunyai prinsip berikut ini; *kembangkan kekuatan, minimalkan kelemahan, tangkap kesempatan/peluang, dan hilangkan ancaman.*

Analisis SWOT merupakan suatu analisis yang digunakan untuk identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Oppurtunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*), (Rangkuti 2004:18).

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### Matrik SWOT

Menurut Rangkuti (2006), Matrik SWOT 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.

**Tabel 1. Matrik SWOT**

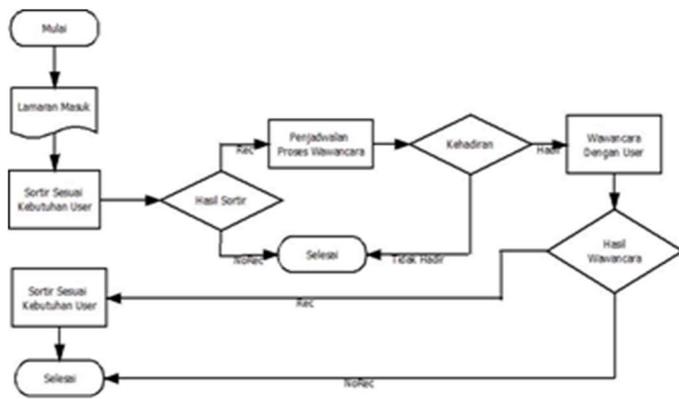
| IFAS                       | Kekuatan (S)   | Kelemahan (W)  |
|----------------------------|--|--|
| <b>EFAS</b><br>Peluang (O) | <b>Strategi SO</b><br>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang | <b>Strategi WO</b><br>Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang |
| Ancaman (T)                | <b>Strategi ST</b><br>Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman    | <b>Strategi WT</b><br>Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman    |

Berikut ini adalah keterangan dari matriks SWOT diatas :

- **Strategi SO (*Strength and Oppurtunity*).** Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar – besarnya.
- **Strategi ST (*Strength and Threats*).** Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.
- **Strategi WO (*Weakness and Oppurtunity*).** Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.
- **Strategi WT (*Weakness and Threats*).** Strategi ini berdasarkan kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

*Standard Operating Procedure* (SOP) atau dalam bahasa Indonesia biasa disebut prosedur operasi standar atau kadang disingkat POS, adalah suatu set instruksi yang memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk atau direktif. Hal ini mencakup hal-hal dari operasi yang memiliki suatu prosedur pasti atau terstandarisasi, tanpa kehilangan keefektifitasannya. Setiap sistem manajemen yang baik selalu didasari oleh POS. Pada proses rekrutmen di PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE), lamaran di terima oleh divisi HRD (rekrutmen) kemudian dokumen tersebut diseleksi. Setelah diseleksi, pelamar yang masuk ke dalam kualifikasi yang dibutuhkan oleh user (*recommended*) akan didata dan dijadwalkan untuk mengikuti proses seleksi (*interview*). Hasil akhir dari proses seleksi, calon karyawan yang *recommended* akan dilanjutkan untuk menjadi pegawai baru.

Gambar 1 adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dari PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE) terkait dengan rekrutmen tenaga kerja/ karyawan



Gambar 1. SOP PT ACE

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Alternatif Strategi Dengan Matrik Swot

Berdasarkan analisa lingkungan (*environment analysis*) yang telah dilakukan sebelumnya, maka diketahui beberapa peluang dan ancaman serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE). Dengan demikian kita dapat menganalisa dan mengetahui isu strategis yang dihadapi oleh PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE) berdasarkan matrik berikut:

Tabel 2. Faktor Internal

| Kekuatan (S)   | Kelemahan (W)   |
|--|---|
| Fasilitas yang mendukung sebuah sistem baru  | Banyak data yang tidak tersimpan rapi                               |
| Dana yang cukup untuk diinvestasikan   | Tidak dilakukan promosi/ branding secara maksimal                   |
| Motivasi karyawan  | Kinerja karyawan tidak efisien                                      |
| Karyawan yang antusias dan berminat untuk memperoleh pengetahuan dan <i>experience</i> lebih jauh dalam sistem yang baru | Jumlah tenaga kerja di divisi rekrutmen sedikit                     |
| Tim kerja yang berpengalaman, dan profesional  | Tim kerja (bagian rekrutmen) kurang memiliki pengetahuan tentang IT |

Tabel 3. Faktor Eksternal

| Peluang (O)   | Ancaman (T)   |
|---|---|
| Nama baik perusahaan (ACE) telah dikenal banyak perusahaan besar.           | Munculnya pesaing baru.   |
| Penguasaan pangsa pasar 60% prospek untuk men-supply tenaga kerja ke klien. | Beberapa alternatif lain telah banyak ditawarkan oleh perusahaan lain dengan harga lebih murah. |
| Permintaan kebutuhan klien meningkat setiap bulan-nya.                      | Klien bekerjasama dengan perusahaan   |

|  |  |
|--|--|
|  | penyedia tenaga kerja lainnya.                                     |
| Hubungan yang baik dengan klien.   | Attitude karyawan di klien yang kurang baik.                       |
| Antusiasme karyawan tentang sistem yang ditawarkan dan sangat memungkinkan untuk dimanfaatkan. | Karyawan lebih nyaman dengan sistem yang lama (malas beradaptasi). |

Tabel 4. Strategi SO dan WO

| Strategi SO                                       | Strategi WO   |
|---|---|
| Memanfaatkan dukungan serta dana yang ada.        | Memaksimalkan sumber daya yang ada.   |
| Melakukan perluasan pasar dan jaringan kerjasama. | Melakukan pelatihan untuk pengembangan karyawan   |
| Mempertahankan nama baik perusahaan.              | Aktif di berbagai kegiatan luar. Seperti; Job Fair, Expo Kerja                              |
|   | Mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan klien akan tenaga kerja melalui perantara jasa eksternal |

Tabel 5. Strategi ST dan WT

| Strategi ST  | Strategi WT   |
|--|---|
| Penambahan butir SOP terkait dengan beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja dan kedisiplinan karyawan | Pengembangan kemitraan dengan lebih banyak perusahaan yang lebih besar dan/ atau dengan lebih banyak perusahaan internasional |
| Membuat beberapa paket promo untuk klien lama  |   |
| Meningkatkan mutu pelayanan  |   |

### Analisis Faktor Eksternal (EFAS)

Setelah melakukan analisis diatas sehingga teridentifikasi beberapa peluang dan ancaman perusahaan, maka faktor-faktor tersebut dapat dimasukkan dalam tabel EFAS dan dihitung nilainya. Nilai tersebut diperoleh dengan melakukan pembobotan setiap faktor sesuai dengan kepentingan relatif bagi perusahaan. Dengan perincian bobot 0,0 (tidak penting) sampai 1,0 (sangat penting), kemudian untuk setiap faktor akan dinilai atau diranking berdasarkan apakah faktor bersangkutan berupa:

- 4 = Kekuatan utama
- 3 = Kekuatan kecil
- 2 = Kelemahan kecil
- 1 = Kelemahan utama

Dengan mengalikan bobot dan ranking maka akan diperoleh nilai masing-masing faktor yang kemudian dijumlahkan untuk memperoleh hasil

nilai total EFAS. Tabel penilaian EFAS dapat dilihat pada table 3.

Tabel 6. Tabel Penilaian EFAS

| Faktor Strategi Eksternal   | Bobot       | Rating | Bobot x Rating |
|---|-------------|--------|----------------|
| <b>Peluang (Opportunity)</b>  |             |        |                |
| - Nama baik perusahaan (ACE) telah dikenal banyak perusahaan besar.                               | 0.25        | 4      | 1.00           |
| - Penguasaan pangsa pasar 60% prospek untuk men-supply tenaga kerja ke klien.                     | 0.15        | 3      | 0.45           |
| - Permintaan kebutuhan klien meningkat setiap bulan-nya.  | 0.10        | 3      | 0.30           |
| - Hubungan yang baik dengan klien.  | 0.15        | 3      | 0.45           |
| - Antusiasme karyawan tentang sistem yang ditawarkan dan sangat memungkinkan untuk dimanfaatkan.  | 0.15        | 4      | 0.60           |
| <b>Total Peluang (Opportunity)</b>  |             |        | 2.80           |
| <b>Ancaman (Threat)</b>   |             |        |                |
| - Munculnya pesaing baru.   | 0.05        | 2      | 0.10           |
| - Beberapa alternatif lain telah banyak ditawarkan oleh perusahaan lain dengan harga lebih murah. | 0.05        | 2      | 0.10           |
| - Klien bekerjasama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja lainnya.                              | 0.03        | 1      | 0.03           |
| - Attitude karyawan di klien yang kurang baik.  | 0.05        | 2      | 0.10           |
| - Karyawan lebih nyaman dengan sistem yang lama (malas beradaptasi).                              | 0.02        | 1      | 0.02           |
| <b>Total Ancaman (Threat)</b>   |             |        | 0.35           |
| <b>Total</b>  | <b>1.00</b> |        | <b>3.10</b>    |

**Analisis Faktor Internal (IFAS)**

Setelah melakukan analisis diatas sehingga teridentifikasi beberapa kekuatan dan kelemahan perusahaan, maka faktor-faktor tersebut dapat dimasukkan dalam tabel IFAS dan dihitung nilainya. Nilai tersebut diperoleh dengan melakukan pembobotan setiap faktor sesuai dengan kepentingan relatif bagi perusahaan. Dengan perincian bobot 0,0 (tidak penting) sampai 1,0 (sangat penting), kemudian untuk setiap faktor akan dinilai atau diranking berdasarkan apakah faktor bersangkutan berupa:

- 4 = Kekuatan utama
- 3 = Kekuatan kecil
- 2 = Kelemahan kecil
- 1 = Kelemahan utama

Dengan mengalikan bobot dan ranking maka akan diperoleh nilai masing-masing faktor yang kemudian dijumlahkan untuk memperoleh hasil nilai total IFAS. Tabel penilaian IFAS dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 7. Tabel Penilaian EFAS

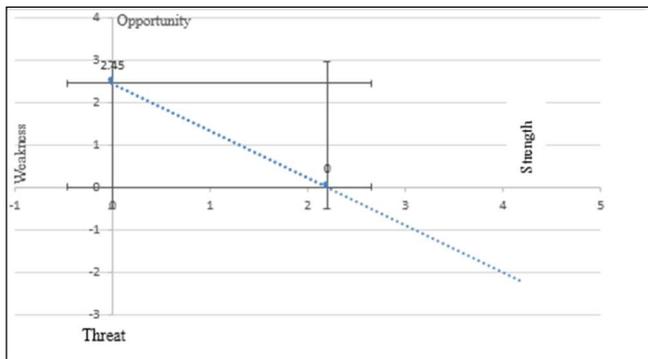
| Faktor Strategi Internal   | Bobot       | Rating | Bobot x Rating |
|--|-------------|--------|----------------|
| <b>Kekuatan (Strength)</b>   |             |        |                |
| - Fasilitas yang mendukung sebuah sistem baru.   | 0.10        | 3      | 0.30           |
| - Dana yang cukup untuk diinvestasikan.  | 0.25        | 4      | 1.00           |
| - Motivasi karyawan.   | 0.15        | 3      | 0.45           |
| - Karyawan yang antusias dan berminat untuk memperoleh pengetahuan dan experience lebih jauh dalam sistem yang baru. | 0.15        | 4      | 0.60           |
| - Tim kerja yang berpengalaman, dan professional.  | 0.10        | 3      | 0.30           |
| <b>Total Kekuatan (Strength)</b>   |             |        | 2.65           |
| <b>Kelemahan (Weakness)</b>  |             |        |                |
| - Banyak data yang tidak tersimpan rapi  | 0.07        | 2      | 0.14           |
| - Kinerja karyawan tidak efisien   | 0.10        | 2      | 0.20           |
| - Tidak dilakukan promosi/ branding secara maksimal  | 0.03        | 1      | 0.03           |
| - Jumlah tenaga kerja di divisi rekrutmen sedikit.   | 0.02        | 1      | 0.02           |
| - Tim kerja (bagian rekrutmen) kurang memiliki pengetahuan tentang IT.   | 0.03        | 2      | 0.06           |
| <b>Total Kelemahan (Weakness)</b>  |             |        | 0.45           |
| <b>Total</b>   | <b>1.00</b> |        | <b>3.15</b>    |

**Diagram Analisis Swot**

Dari perhitungan nilai IFAS dan EFAS diperoleh hasil yaitu untuk nilai IFAS adalah 3,15 dan nilai EFAS adalah 3,10. Setelah mengetahui kedua nilai tersebut maka dapat disusun diagram analisis SWOT untuk mengetahui posisi relatif dari perusahaan berada di kuadran pertama, kedua, ketiga, atau keempat. Perhitungan analisis SWOT adalah sebagai berikut:

1. Jumlah dari hasil perkalian bobot dan rating pada *opportunity* dan *threat* diselisihkan untuk mendapatkan titik Y
  - Opportunity = 2,80
  - Threat = 0,35
  - Titik Y = Opportunity – Threat = 2,80 – 0,35 = 2,45
2. Jumlah dari hasil perkalian bobot dan rating pada *strength* dan *weakness* diselisihkan untuk mendapatkan titik X
  - Strength = 2,65
  - Weakness = 0,45
  - Titik X = Strength – Weakness = 2,65 – 0,45 = 2,2

Dari perhitungan diatas maka dapat ditentukan posisi relatif perusahaan terletak pada koordinat (2,2; 2,45).



Gambar 2. Diagram Analisis SWOT

Jika dilihat dari grafik diatas, posisi relatif perusahaan terletak pada kuadran pertama yang berarti perusahaan memiliki *strength* dan *opportunity* sehingga perusahaan dapat memanfaatkan peluang yang ada dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi yang sesuai dengan posisi perusahaan adalah strategi agresif yang mendukung pertumbuhan perusahaan.

#### 4.SIMPULAN

Analisis SWOT adalah sebuah bentuk analisis situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (member gambaran). Analisis ini menempatkan situasi dan kondisi sebagai factor masukan, yang kemudian dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing. Analisis SWOT sangat penting perannya dalam meningkatkan mutu pengembangan karena analisis dan gambaran yang diberikan merupakan tolak ukur dalam mengembangkan perusahaan lebih lanjut. Dalam penelitian dan/ atau analisa strategi di PT Adicipta Carsani Ekakarya (ACE), penulis menggunakan metode SWOT dengan 2 (dua) macam pendekatan, yakni pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif.

Pendekatan kualitatif dapat dikembangkan secara kuantitatif melalui perhitungan analisis SWOT. Pendekatan kuantitatif bertujuan agar penulis dapat mengetahui secara pasti posisi organisasi perusahaan yang sesungguhnya. Berdasarkan hasil analisis pada perhitungan yang dilakukan berdasarkan faktor eksternal maupun internal, didapatkan bahwa posisi relatif perusahaan terletak pada kuadran pertama (positif, positif). Posisi ini menandakan sebuah perusahaan yang kuat dan berpotensi. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah Progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli, 2008. Manajemen Informasi Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Ashtalkosi, S & Ashtalkoska, I, 2012, Frustration of Working as a Problem of Human Resourch Management, 196-197
- David, Fred R, 2006, Manajemen Strategis Edisi Sepuluh Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Rangkuti Freddy, 2006, Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Staniewski, W, M, 2011. Management of Human Resources in the Aspect of Innovativeness, 84-82