

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis SWOT dan AHP

Bagus Setyawan, Wiwiek Fatmawati, Eli Mas'idah

Program Studi Teknik Industri, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

Penulis Korespondensi: bagussetyawan46@std.unissula.ac.id

Abstract

Perusahaan konveksi adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk pakaian untuk kebutuhan sehari-hari. Dari hasil observasi dengan pihak perusahaan konveksi ini, ternyata terdapat berbagai permasalahan yang dialami oleh para karyawan, diantaranya yaitu terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin terkait dengan izin kehadiran, karyawan tidak dapat mencapai target permintaan produk dan mengalami kerugian karena banyaknya produk reject. Banyaknya produk reject ini disebabkan karena para pekerja yang kurang teliti dan tidak ada karyawan yang memegang tugas sebagai Quality Control. Dari seluruh permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa permasalahan utama yang disebabkan karena buruknya kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan perlu memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan agar seluruh permasalahan tersebut dapat terselesaikan. Maka dari itu penelitian ini akan diselesaikan dengan metode SWOT dan metode AHP. Dengan penggunaan kedua metode ini akan mampu mengidentifikasi faktor-faktor berupa kelemahan, kekuatan, ancaman, dan peluang yang dimiliki perusahaan khususnya terkait SDM perusahaan sehingga dapat merumuskan berbagai strategi dalam pengembangan SDM yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan produksi. Berdasarkan pengolahan data dan analisa, diperoleh hasil berupa berbagai strategi perusahaan. Adapun strategi terbaik yang akan dijadikan sebagai usulan strategi utama yaitu Strength Opportunity (SO), karena alternatif strategi ini memiliki bobot tertinggi dengan total bobot sebesar 5,57. Beberapa alternatif strategi pada Strength Opportunity (SO) ini, yaitu mengadakan program pelatihan atau training melalui kerja sama dengan perusahaan garmen lainnya yang dirasa lebih unggul agar mampu meningkatkan kompetensi para karyawan produksi, mengadakan jobfair di sekolah-sekolah kejuruan terbaik untuk mendapatkan calon karyawan yang kompeten di bidangnya, dan lain sebagainya.

Kata kunci: Strategi, Sumber daya manusia, SWOT, AHP

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan. Seperti halnya dengan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson bahwa “Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang membangun sistem – sistem dalam sebuah perusahaan yang perlu dikontrol dan diatur secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan” [1]. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan, hal ini dapat meningkatkan produksi dan perekonomian perusahaan juga. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

CV. Askagun Collection merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari seperti, masker, hem, celana, gaun, dan lain-lain. Perusahaan ini juga menerima pesanan berdasarkan keinginan customer. Perusahaan ini juga bekerjasama dengan mengerjakan produk dari 2 perusahaan besar. Perusahaan ini berlokasi di Desa Bumirejo, Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak. Dalam melakukan produksinya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidang konveksi yang berkompeten sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih unggul. CV. Askagun Collection mengerjakan berbagai macam jenis produk konveksi. Pengerjaan produk dilakukan secara bergantian, sehingga karyawan perlu menyesuaikan dengan kebutuhan produksi. Tidak hanya itu, perusahaan juga sering menerima permintaan produk baru dari para pelanggan. Hal inilah yang menyebabkan para karyawan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan dengan jenis produk konveksi yang sedang dikerjakan. Selain itu, dalam mengerjakan produk baru, perusahaan ini kurang melakukan koordinasi dengan karyawan terutama mengenai detail produk yang sedang dikerjakan. Sehingga para karyawan tidak bisa memenuhi pesanan produk baru sesuai dengan keinginan pelanggan dan menimbulkan banyak produk *reject*. Jumlah karyawan yang bekerja di CV. Askagun sebanyak 13 orang dengan tingkat pendidikan paling rendah adalah lulusan SD dan yang paling tinggi SMK dimana mayoritas karyawan merupakan lulusan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dengan rentang usia mulai dari 18 tahun hingga 47 tahun. Selain itu, pendidikan karyawan yang. Dengan jumlah karyawan tersebut, perusahaan menetapkan target produksi untuk 1 jenis produk adalah 1.100-1500 pcs dalam waktu pengerjaan 2 minggu. Produksi yang

dikerjakan merupakan pesanan dari perusahaan lain. Tabel 1 menunjukkan data jumlah produksi pada CV. Askagun Collection.

Tabel 1. Data produksi CV. Askagun Collection

Bulan	Minggu	Jenis Produk	Jumlah produk (pcs)	Produk Reject (pcs)	Produk Akhir (pcs)	Permintaan dari Konsumen (pcs)	Kekurangan (pcs)
Juli	Minggu ke 1 dan 2	Celana	1320	212	1108	1200	92
	Minggu ke 3 dan 4	Pakaian anak	1375	247	1128	1250	122
Agustus	Minggu ke 1 dan 2	Pakaian anak	1265	109	1156	1150	Sesuai Target
	Minggu ke 3 dan 4	Celana	1320	198	1122	1200	78
September	Minggu ke 1 dan 2	Pakaian anak	1210	87	1123	1100	Sesuai Target
	Minggu ke 3 dan 4	Celana	1375	236	1139	1250	111
Total			7865	1089	6776	7150	403

Dari table 1 di atas dapat dilihat CV. Askagun dalam mengerjakan produk selama 3 bulan terakhir sering terjadi produk *reject* dengan total produk *reject* sebesar 403 *pcs* sehingga bisa dikatakan bahwa CV. Askagun belum bisa memenuhi target yang diharapkan. Permasalahan yang ada, diantaranya yaitu terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin terkait dengan izin kehadiran. Banyak karyawan yang izin disaat permintaan produk mengalami lonjakan sehingga target permintaan produk tidak terapai dan mengalami kerugian karena banyaknya produk *reject* seperti pada table diatas Banyaknya produk *reject* ini disebabkan karena para pekerja yang kurang teliti dan tidak ada karyawan yang memegang tugas sebagai *Quality Control*. Dari seluruh permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa permasalahan utama pada CV. Askagun disebabkan karena buruknya kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan identifikasi finternal dan eksternal perusahaan khususnya terkait SDM perusahaan untuk merumuskan strategi dalam pengembangan SDM yang dapat memperbaiki kinerja karyawan produksi. Sehingga dari penelitian ini diharapkan bisa dilakukan identifikasi terhadap factor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Askagun Collection, merumuskan strategi-strategi pengembangan SDM sesuai hasil identifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menentukan strategi terbaik yang akan digunakan sebagai usulan strategi utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi di CV. Askagun Collection.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Umam, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, dengan strategi pendampingan dikatakan efektif dan berjalan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan [2]. Dalam hal ini perusahaan mengukur efektifitas dari peran strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dari pendapatan yang mengalami peningkatan. Saran untuk CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, melakukan peninjauan ulang terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan serta melakukan penilaian terhadap karyawan agar efektivitas kinerja sesuai dengan target perusahaan serta melakukan evaluasi kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Rokhman Basuki, pada Honda Semarang Center yang memiliki beberapa kelemahan dalam berbagai hal secara internal, sehingga peluang yang menguntungkan sulit dicapai [3]. Untuk itu strategi yang tepat digunakan adalah alternatif strategi 3 yakni kondolidasi, perbaikan, mengubah sudut pandang serta menghilangkan penyebab masalah agar ancaman dapat dihindari. Penelitian lain oleh Zein Hilmy Ananda Pradipta, Daeng Ahmad Suaedi, Weda Adistianaya Dewa , dengan hasil perhitungan metode AHP juga membuktikan prioritas strategi pemasaran yang paling tepat adalah strategi S1 dengan nilai 3.0855, yaitu melakukan kegiatan pemasaran melalui media sosial (Facebook, Twitter, & Website) [4]. Diikuti dengan melakukan kegiatan pemasaran melalui media cetak (Brosur, Flyer & Iklan Koran). Membuat grup member (VIP) kepada konsumen pilihan/ yang loyal, serta memberikan pelayanan khusus terhadap mereka. Dan yang menjadi prioritas terakhir yaitu, membuat stand/booth dan mengikuti pameran/ event di Mall. Dari penelitian Sri Rahayu, didapat strategi tepat yang harus diterapkan oleh PT Advantage SCM Cabang Semarang berdasarkan ANALISIS SWOT yaitu dengan menerapkan Strategi SO (*Strength – Opportunities*) strategi ini digunakan untuk memanfaatkan kekuatan perusahaan guna menangkap peluang perusahaan yang ada [5]. Penelitian Syamsudin Noor, menunjukkan bahwa produk berada pada koordinat 3.582 dan 3.551 [6]. Koordinat ini berada di kuadran I dan mendukung strategi pertumbuhan terpusat dengan integrasi vertikal. Dari analisis SWOT, dapat memperkuat strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan volume pemasaran dan penjualan Daihatsu Luxio, yaitu kerjasama dengan bank, dan menyewakan, memelihara dan meningkatkan kualitas layanan dan sumber daya perusahaan. Strategi yang

diterapkan diharapkan dapat meningkatkan pangsa pasar Daihatsu Luxio dan meningkatkan jumlah kendaraan yang terjual. Sementara Ludfia Dipang, melakukan penelitian di PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan berbagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawannya berupa penilaian awal saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan berprestasi serta penilaian akhir untuk kenaikan jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerjanya [7]. Rahayu Puji Suci, Adya Hermawanti, Suwarta, melakukan penelitian untuk mengidentifikasi strategi yang sesuai untuk penerapan SWOT, dan hasilnya menunjukkan bahwa indikator intensitas tertinggi adalah S5 (pelayanan) [8]. Artinya pelayanan yang diberikan oleh UMKM di Kota Malang akan sesuai dengan harapan pelanggan kami. Saat ini, indikator terlemah adalah W4 (Human Resources Quality). Hal ini dapat diartikan bahwa masalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan di bagian sumber daya manusia merupakan masalah internal yang perlu ditangani oleh UMKM di Kota Malang. Penelitian lain oleh Yuliana Aenun Najib, Eli Mas'idah, Akhmad Syakhroni, yang meneliti "Penentuan Strategi Pengembangan SDM Perusahaan Dengan Menggunakan Analisis SWOT dan AHP (Studi Kasus Sultan Agung Press)" [9]. Dalam penelitian ini diperoleh hasil penggunaan metode SWOT akan memunculkan banyak alternatif yang dapat digunakan sebagai strategi pengembangan SDM perusahaan sehingga diperlukan suatu metode yang dapat memilih alternatif terbaik dari banyaknya alternatif yang muncul dari penggunaan metode SWOT. Analytical Hierarchy Proses (AHP) merupakan suatu metode untuk mengorganisir informasi dalam memilih alternatif yang paling disukai. Dengan menggunakan AHP, kita dapat memandang suatu masalah yang akan dipecahkan dalam suatu kerangka berfikir yang terorganisir, sehingga memungkinkan untuk mengambil keputusan yang paling efektif terhadap permasalahan yang ada. Penentuan strategi semasa SA Press dengan menggunakan metode SWOT menghasilkan empat alternatif strategi pengembangan SDM yaitu strength opportunity (SO), weakness opportunity (WO), Strength threats (ST), weakness threats (WT). Sedangkan penentuan strategi pengembangan SDM dengan menggunakan Metode AHP menghasilkan strategi strength threats (ST) dengan bobot tertinggi sebesar 5,93 sebagai strategi yang terpilih untuk diterapkan pada percetakan SA Press yaitu meningkatkan kualitas layanan, melakukan diferensiasi produk, menyebar brosur tentang SA Press, aktif mengiklankan produk pada media massa, memberikan penawaran – penawaran menarik bagi pelanggan, design produk yang bagus dengan cetak tepat waktu.

2. METODE PENELITIAN

Kata "Strategi" berasal dari bahasa Yunani yaitu "Strategos" yang berarti "Generalship" atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin sesuatu angkatan perang. Menurut Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus bisnis analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya [10]. Pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang adalah aspek yang semakin penting dalam perusahaan atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi. Menurut Andrew E. Sikula tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah productivity (dicapainya produktivitas personal dan perusahaan) dan quality (Meningkatkan kualitas produk) [11]. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat perusahaan. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

2.1. Analisa SWOT

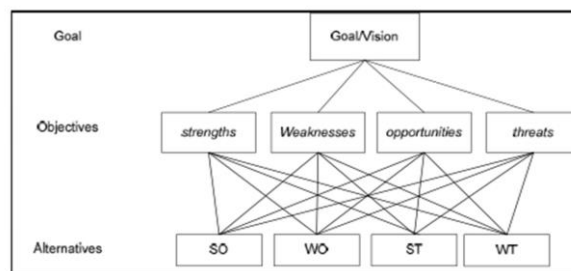
SWOT adalah singkatan dari *Strength, Weakness, Opportunities dan Threats* (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman), sedangkan analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT. Faktor strategis adalah faktor dominan dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang memberikan pengaruh terhadap kondisi dan situasi yang ada dan memberikan keuntungan bila dilakukan tindakan positif. Menganalisis lingkungan internal (IFAS) untuk mengetahui berbagai kemungkinan kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*). Menganalisis lingkungan eksternal (EFAS) untuk mengetahui berbagai kemungkinan peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threat*). Masalah strategi yang akan dimonitor harus ditentukan karena masalah ini mungkin dapat mempengaruhi perusahaan dimasa yang akan datang.

2.2. Analytic Hierarchy Process (AHP)

AHP merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki, yang didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif [12]. Dengan hirarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis [13].

Metode AHP merupakan metode yang memanfaatkan kemampuan manusia untuk mengidentifikasi dan mengkomunikasikan apa yang mereka amati dan rasakan. Model hirarki tersebut dapat memudahkan manusia untuk mengidentifikasi keadaan secara rinci dari sebuah masalah atau realita yang kompleks. Model hirarkri yang dimaksud memiliki tiga bagian besar yaitu tujuan (goal), kriteria (objective), dan alternatif (alternative). Hirarki ini membantu membawa sistem ke arah tujuan yang diinginkan, misalnya: pemecahan konflik, dan keberhasilan. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan model hirarki pengambilan keputusan dalam AHP.



Gambar 1. Model Hirarki Pengambilan Keputusan dalam AHP

Pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan data faktor internal dan faktor eksternal yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan manager CV. Askagun Collection guna mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara melakukan wawancara dan memberikan kuisisioner kepada *Expert* yaitu pihak yang berweang dalam perusahaan untuk memberikan bobot/rating pada kuesioner tersebut. Pengujian data yang dilakukan dengan melakukan pengujian konsistensi matrik perbandingan berpasangan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Konsistensi} = CI = \frac{\text{Rata-rata-n}}{n-1}. \quad (1)$$

$$\text{Jika } CI > 0 \text{ maka } CR = \frac{CI}{RI}$$

Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data kuantitatif. Analisa data kuantitatif yaitu analisa terhadap data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan mengenai data faktor internal dan external yang dimiliki perusahaan. Pada pembahasan dilakukan identifikasi strategi dengan metode SWOT dengan menentukan factor internal dan eksternal perusahaan kemudian mentranfer factor internal dan eksternal kedalam tabel IFAS, EFAS kemudian menentukan analisis SWOT dan identifikasi alternatif strategi. Selanjutnya identifikasi kriteria dalam pemilihan strategi kemudian menyusun kriteria kedalam hirarki kemudian melakukan pengujian konsistensi antar alternatif dan pemilihan alternatif terbaik. Setelah dilakukan pengolahan data, maka dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Setelah didapatkan kesimpulan, maka hasil akhir dari pengolahan data dan pembahasan dengan memberikan saran yang nantinya akan bermanfaat bagi perusahaan dalam menentukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia pada kinerja karyawan divisi produksi di CV. Askagun Collection.

3. HASIL DAN ANALISA

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan diperoleh beberapa indikator untuk menentukan strategi-stratgi berdasarkan factor eksternal dan internal, data-data yang didapat kemudian dianalisis serta dirumuskan menjadi faktor-faktor SWOT dan dikelompokkan kedalam matriks SWOT. Berikut rincian analisis faktor

eksternal dan internal perusahaan CV. Askagun Collection yang meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman:

❖ Berikut merupakan Faktor IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

a. Kekuatan (*Strengths*)

1. Memiliki program pelatihan atau training untuk para karyawan terkait proses produksi.
2. Lokasi perusahaan yang cukup strategis
3. Memiliki mesin-mesin produksi yang masih baik
4. Mayoritas karyawan produksinya memiliki umur yang masih muda
5. Selalu mendapatkan bahan baku yang memiliki kualitas baik
6. memiliki kapasitas produksi yang cukup besar
7. Perekrutan calon karyawan yang bagus

b. Kelemahan (*Weakness*)

1. Struktur organisasi pada bagian produksi masih belum lengkap
2. Karyawan produksi kurang teliti dalam mengerjakan produk
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan
4. Hanya berfokus pada strategi dengan melakukan kerja lembur
5. Kurang adanya motivasi dan reward yang diberikan dari pihak manajer kepada para karyawan
6. Belum adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan
7. kurang melakukan koordinasi dengan para karyawan

❖ Berikut merupakan Faktor EFAS (*External Factor Analysis Summary*)

a. Peluang (*Opportunity*)

1. Hubungan yang baik dengan perusahaan garment lainnya
2. Dengan adanya setiap tahunnya lulusan sekolah kejuruan dapat dijadikan sebuah peluang untuk menambah karyawan yang telah memiliki modal untuk bagian produksi.
3. Karyawan muda memiliki jenjang karir yang masih panjang dan masih bisa diberikan banyak pengetahuan baru.
4. Perusahaan juga bisa meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan
5. Perusahaan bisa memperoleh karyawan yang lebih kompeten dan memiliki kualitas tinggi
6. Perusahaan juga bisa meningkatkan kualitas kerja atau kompetensi para karyawan dengan mendatangkan trainer profesional dari luar

b. Ancaman (*Threats*)

1. Perusahaan yang lebih besar menawarkan fasilitas serta jaminan yang lebih baik.
2. Sulit menemukan karyawan yang memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan,
3. Situasi ekonomi yang semakin sulit menyebabkan karyawan kurang dalam memenuhi kebutuhannya,
4. Banyak lulusan kejuruan belum tentu dapat menjamin perusahaan memperoleh karyawan yang kompeten dan memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan,
5. Adanya kebijakan dari pemerintah yang selalu menaikkan UMR dari tahun ke tahun menyebabkan perusahaan kesulitan untuk memenuhi standar gaji yang diharapkan.
6. Kebutuhan dan keinginan dari pelanggan yang labil atau berubah-ubah terhadap model produk sehingga menyulitkan kerja para karyawan.

Alternatif strategi yang dapat disusulkan dari factor IFAS dan EFAS adalah sebagai berikut:

1. *Strength Opportunity (SO)* yaitu:

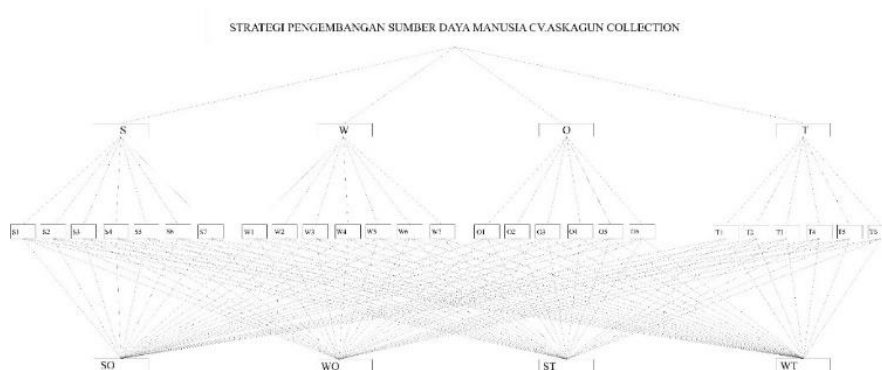
- a. Mengadakan program pelatihan atau training melalui kerja sama dengan perusahaan garmen lainnya yang dirasa lebih unggul agar mampu meningkatkan kompetensi para karyawan produksi.
- b. Mengadakan jobfair di sekolah-sekolah kejuruan terbaik untuk mendapatkan calon karyawan yang kompeten dibidangnya.
- c. Memberikan informasi recruitment melalui banner di depan pabrik sehingga dapat diketahui banyak orang atau calon karyawan.
- d. Mengadakan program pelatihan atau training terkait penggunaan serta perawatan mesin yang baik.
- e. Mengadakan program pelatihan atau training terkait pengendalian kualitas dan kuantitas (*quality control*) bahan baku yang baik. Sehingga dapat menjaga kualitas bahan baku dan kapasitas produksi perusahaan.

2. *Weakness Opportunity (WO)* yaitu:

- a. Menambahkan karyawan bagian *quality control* sehingga mampu melengkapi struktur organisasi perusahaan dan meningkatkan kualitas produksi.

- b. Melakukan study banding ke perusahaan lain untuk mengetahui dan meningkatkan tingkat kedisiplinan serta memotivasi para karyawan.
 - c. Untuk mengatasi lonjakan permintaan, perusahaan tidak hanya menerapkan strategi lembur, tapi juga melakukan strategi lain dengan recruitment karyawan baru yang kompeten.
 - d. Dengan melakukan promosi jabatan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang lain akan diberikan reward berupa kenaikan jabatan.
 - e. Dengan melakukan briefing atau koordinasi sebelum produksi dimulai, sehingga para karyawan yang masih baru atau muda bisa mengikuti proses produksi dengan baik.
3. **Strength Threats (ST)** yaitu:
- a. Mengadakan program pelatihan atau training kepada para karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Selain lokasi perusahaan yang strategis, perusahaan juga menambahkan fasilitas serta jaminan agar orang-orang tertarik untuk menjadi karyawan perusahaan.
 - c. Mengadakan recruitment di sekolah-sekolah kejuruan terbaik agar memperoleh karyawan-karyawan yang masih muda sehingga masih sangat produktif dan memiliki semangat belajar serta bekerja yang sangat tinggi.
 - d. Menambah anggaran perusahaan dengan melakukan pinjaman sehingga dapat memberikan hak yang sesuai kepada para karyawan serta mampu memberikan reward agar karyawan termotivasi dan mampu meningkatkan kapasitas produksi perusahaan.
 - e. Mengadakan pelatihan karyawan terkait quality control yang baik sehingga mampu meningkatkan ketrampilan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. **Weakness Threats (WT)** yaitu:
- a. Menambah anggaran perusahaan agar dapat menambahkan karyawan baru pada posisi yang belum ada di struktur organisasi, sehingga dapat memperoleh karyawan baru yang memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Mengadakan pelatihan karyawan terkait quality control dan kedisiplinan sehingga karyawan bisa semakin teliti dalam mengerjakan produk dan memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - c. Untuk mengatasi lonjakan permintaan, perusahaan tidak hanya menerapkan strategi lembur, tapi juga melakukan strategi lain berupa recruitment karyawan baru dari sekolah-sekolah kejuruan.
 - d. Dengan meningkatkan fasilitas, jaminan serta memberikan promosi jabatan agar mampu meningkatkan motivasi kerja pada para karyawan.
 - e. Melakukan koordinasi dan komunikasi terkait pinjaman dana dari perusahaan untuk para karyawan agar tercukupi kebutuhannya.

Setelah memperoleh alternatif strategi berdasarkan analisa SWOT langkah selanjutnya adalah menentukan alternatif terbaik yang dapat di usulkan pada CV. Askagun dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). AHP merupakan metode yang tepat digunakan untuk mencari alternatif terbaik dari berbagai pilihan alternatif yang diperoleh dari metode SWOT karena menggunakan prespektif expert dalam pemberian bobot bagi masing masing kriteria. Gambar 2 menunjukkan proses Analisa AHP pada startegi pengembangan SDM di CV. Askagun.



Gambar 2. Hierarki analisa AHP strategi pengembangan sumber daya manusia pada CV. Askagun

Dari gambar 2, terdapat 4 hierarki yang meliputi hierarki 1 tujuan, hierarki 2 kriteria, hierarki 3 sub kriteria dan hierarki 4 adalah alternatif. Hierarki 1 merupakan tujuan yang akan dicapai dimana dalam hal ini merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terpilih untuk di terapkan pada CV. Askagun Collection. Hierarki 2 merupakan kriteria yang merupakan hal-hal penting yang menjadi tolak ukur dalam menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat untuk diterapkan pada CV. Askagun Collection. Pada penelitian ini terdapat 4 kriteria yang diperoleh berdasarkan pada wawancara, studi literature, kemudian dilakukan konfirmasi *expert*, yaitu: *Strenght* (S), *Weakness* (W), *Opportunity* (O) dan *Threats* (T). Hierarki 3 merupakan faktor-faktor internal dan external pada CV. Askagun Collection, dan hierarki keempat merupakan alternatif-alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia pada CV. Askagun yaitu: SO, WO, ST, WT.

3.1 Penentuan Bobot Kepentingan Dengan Perhitungan AHP

Dalam melakukan pengolahan data menggunakan Analisa SWOT dan AHP setelah didapatkan kriteria dan subkriteria yang dibutuhkan, langkah selanjutnya adalah melakukan penentuan bobot kepentingan menggunakan perhitungan AHP. Dalam penentuan bobot kepentingan ini ada beberapa tahap yang perlu dilakukan yaitu pengisian kuisioner yang berisi tingkat kepentingan antar kriteria dan antar subkriteria, menentukan bobot kriteria dan subkriteria, dan melakukan perhitungan consistency ratio. Yang harus dilakukan dalam menentukan bobot kriteria dan subkriteria adalah melakukan pengisian kuisioner tentang tingkat kepentingan antar kriteria dan subkriteria. Pengisian kuisioner II ini dilakukan oleh manager pada CV. Askagun Collection. Dengan menggunakan perbandingan berpasangan merupakan pemberian bobot masing-masing kriteria dan subkriteria berdasarkan dari skala tingkat kepentingan, yang dapat dilihat pada tabel 2, tabel skala perbandingan berpasangan.

Tabel 2. Skala perbandingan berpasangan

Nilai Angka	Tingkat Preferensi
1	Sama penting
3	Sedikit lebih penting
5	Lebih penting
7	Sangat jelas lebih penting
9	Mutlak penting
2,4,6,8	Nilai tengah diantara dua nilai keputusan yang berdekatan

Setelah melakukan konfirmasi kepada expert tentang skala perbandingan berpasangan antar kriteria maka diperoleh hasil matriks perbandingan berpasangan seperti pada table 3.

Tabel 3. Matrik perbandingan berpasangan antar kriteria

	S	W	O	T
S	1	3	2	5
W	1/3	1	1/2	3
O	1/2	2	1	3
T	1/5	1/3	1/3	1

Untuk mengetahui tingkat konsistensi matrik perbandingan berpasangan antar kriteria pada level tujuan yaitu dengan melakukan pengolahan data matrik perbandingan berpasangan hingga memperoleh nilai *Consistensi Ratio* (CR). Pengolahan data untuk pengujian konsistensi matrik perbandingan berpasangan antar kriteria pada level tujuan ditunjukkan pada tabel 4 yang merupakan matriks pengembangan preferensi dalam kriteria.

Tabel 4. Matrik pengembangan preferensi dalam kriteria

	S	W	O	T
S	1,00	3,00	2,00	5,00
W	0,33	1,00	0,50	3,00
O	0,50	2,00	1,00	3,00
T	0,20	0,33	0,33	1,00
Σ	2,03	6,33	3,83	12,00

Setelah didapatkan nilai kepentingan antar kriteria dalam bentuk desimal, langkah selanjutnya menentukan matriks normalisasi membagi tiap sel kriteria dalam tabel dengan jumlah kriteria dalam satu kolom. Berikut contoh perhitungan normalisasi matriks:

- Matrik baris pertama kolom S = nilai sel baris pertama / total nilai kolom S = $1 / 2,03 = 0,49$
- Bobot parsial (*Eigen vektor*) K1 = jumlah nilai baris pertama / 4 = $1,90 / 4 = 0,48$

Hasil pengembangan preferensi dalam kriteria dinormalisasi dengan eigen vector sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel 5

Tabel 5. Matrik hasil normalisasi dengan Eigen Vector

	S	W	O	T	Total	Eigen Vektor
S	0,49	0,47	0,52	0,42	1,90	0,48
W	0,16	0,16	0,13	0,25	0,70	0,18
O	0,25	0,32	0,26	0,25	1,07	0,27
T	0,10	0,05	0,09	0,08	0,32	0,08
Σ	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00

Setelah didapatkan nilai matrik pembobotan dan *eigen vector* maka selanjutnya adalah dilakukan perhitungan *consistency ratio* untuk setiap kriteria dan subkriteria. Untuk mendapatkan nilai *consistency ratio* langkah yang dilakukan lebih dulu adalah mencari nilai *eigen value*, menghitung konsistensi vektor, menghitung λ maks, menghitung nilai *consistency indeks*, dan menghitung *consistency ratio*. Berikut tahapan yang dilakukan:

- Mencari nilai *eigen value*

Eigen value = (matriks pembobotan) x (vektor *eigen vector* tiap baris)

$$\text{Bobot} = \begin{bmatrix} 1 & 3 & 2 & 5 \\ 0,33 & 1 & 0,50 & 3 \\ 0,50 & 2 & 1 & 3 \\ 0,22 & 0,33 & 0,33 & 1 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0,48 \\ 0,18 \\ 0,27 \\ 0,08 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1,94 \\ 0,71 \\ 1,10 \\ 0,32 \end{bmatrix}$$

- Perhitungan konsistensi vektor

Nilai konsistensi vektor didapat dari nilai eigen value dibagi nilai bobot parsial tiap baris

$$S = 1,94 / 0,48 = 4,08$$

$$W = 0,71 / 0,18 = 4,04$$

$$O = 1,10 / 0,27 = 4,10$$

$$T = 0,32 / 0,08 = 4,03$$

$$\text{Jumlah} = 16,24$$

- Menghitung nilai λ maks

$$\lambda \text{ maks} = \text{jumlah konsistensi vektor} / n$$

$$\lambda \text{ maks} = 16,24 / 4$$

$$\lambda \text{ maks} = 4,06$$

- Menghitung consistency indeks (CI)

$$\begin{aligned} \text{Index Konsisten} = CI &= \frac{\text{Rata-rata} - n}{n-1} \\ &= \frac{4,06 - 4}{4-1} = \frac{0,06}{3} = 0,02 \end{aligned}$$

- Menghitung *consistency ratio* (CR)

Consistency ratio didapat dari *consistency indeks* dibagi *random indeks* (RI). Berdasarkan tabel random indeks (RI) yang telah diketahui pada tabel berikut:

Tabel 6. Nilai *Random Indeks*

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,92	0	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,51

maka RI untuk orde matriks 4 adalah 0,90.

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,02}{0,90} = 0,02 \text{ (2\%)}$$

Jika tingkat konsistensi $CR \leq 0,10$ maka tingkat konsistensi sangat memuaskan dan ampuh dalam pengambilan keputusan dengan AHP namun sebaliknya jika $CR > 0,10$ maka terdapat inkonsistensi yg serius dan hasil analisis AHP tidak mempunyai arti atau analisis AHP tidak ampuh dalam pengambil keputusan.

3.2 Matrik Perbandingan Berpasangan Antar Sub Kriteria

Untuk mengetahui tingkat konsistensi matrik perbandingan berpasangan antar sub kriteria *Strenght* (S), *Weakness* (W), *Opportunity* (O), *Threats* (T) yaitu dengan melakukan pengolahan data matrik perbandingan berpasangan hingga memperoleh nilai *Consistensi Ratio* (CR). Tabel 7 menunjukkan data matriks normalisasi dan pembobotan subkriteria untuk kriteria *strenght*.

Tabel 7. Matriks Normalisasi dan Pembobotan Subkriteria Untuk Kriteria *Strenght* (S)

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	Total	Eigen Vektor
S1	0,29	0,30	0,48	0,32	0,47	0,35	0,39	2,61	0,37
S2	0,05	0,04	0,03	0,03	0,03	0,02	0,03	0,24	0,03
S3	0,10	0,13	0,12	0,16	0,08	0,14	0,07	0,79	0,11
S4	0,06	0,04	0,06	0,05	0,04	0,07	0,05	0,37	0,05
S5	0,14	0,17	0,12	0,16	0,16	0,14	0,20	1,09	0,16
S6	0,07	0,09	0,12	0,05	0,08	0,07	0,07	0,55	0,08
S7	0,29	0,22	0,06	0,22	0,16	0,21	0,20	1,35	0,19
Σ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00	1,00

Berdasarkan hasil perhitungan CI dan CR maka Tingkat konsistensi sub kriteria *Strenght* (S) adalah sangat memuaskan (CR = 0,01) yang berarti (CR ≤ 0,10) hal ini menunjukkan bahwa kriteria ampuh pada pengambilan keputusan dengan menggunakan AHP. Tabel 8 menunjukkan data matriks normalisasi dan pembobotan subkriteria untuk kriteria *weakness*.

Tabel 8. Matriks Normalisasi dan Pembobotan Subkriteria Untuk Kriteria *Weakness* (W)

	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	Total	Eigen Vektor
W1	0,39	0,31	0,42	0,25	0,34	0,29	0,45	2,44	0,35
W2	0,08	0,06	0,05	0,11	0,04	0,05	0,06	0,44	0,06
W3	0,10	0,12	0,10	0,14	0,23	0,15	0,07	0,91	0,13
W4	0,06	0,02	0,03	0,04	0,03	0,02	0,04	0,23	0,03
W5	0,13	0,18	0,05	0,18	0,11	0,20	0,11	0,96	0,14
W6	0,06	0,06	0,03	0,07	0,03	0,05	0,04	0,35	0,05
W7	0,19	0,24	0,31	0,21	0,23	0,24	0,22	1,66	0,24
Σ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00	1,00

Tingkat konsistensi sub kriteria *Weakness* (W) adalah sangat memuaskan (CR = 0,04) yang berarti (CR ≤ 0,10) hal ini menunjukkan bahwa kriteria ampuh pada pengambilan keputusan dengan menggunakan AHP. Tabel 9 menunjukkan data matriks normalisasi dan pembobotan subkriteria untuk kriteria *opportunity*.

Tabel 9. Matriks Normalisasi dan Pembobotan Subkriteria Untuk Kriteria *Opportunity* (O)

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	Total	Eigen Vektor
O1	0,41	0,47	0,29	0,32	0,40	0,41	2,29	0,38
O2	0,20	0,23	0,24	0,26	0,26	0,31	1,50	0,25
O3	0,07	0,05	0,05	0,03	0,03	0,03	0,26	0,04
O4	0,08	0,06	0,10	0,06	0,04	0,05	0,39	0,07
O5	0,14	0,12	0,19	0,19	0,13	0,10	0,87	0,15
O6	0,10	0,08	0,14	0,13	0,13	0,10	0,69	0,11
Σ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	6,00	1,00

Tingkat konsistensi sub kriteria *Opportunity* (O) adalah sangat memuaskan (CR = 0,02) yang berarti (CR ≤ 0,10) hal ini menunjukkan bahwa kriteria ampuh pada pengambilan keputusan dengan menggunakan AHP.

Tabel 10 menunjukkan data matriks normalisasi dan pembobotan subkriteria untuk kriteria *thearts*.

Tabel 10. Hasil Kuisisioner Tingkat Kepentingan Antar Subkriteria Untuk Kriteria *Threats* (T)

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	Total	Eigen Vektor
T1	0,23	0,20	0,24	0,28	0,26	0,28	1,49	0,25
T2	0,47	0,41	0,29	0,42	0,32	0,37	2,28	0,38
T3	0,05	0,07	0,05	0,04	0,03	0,03	0,26	0,04
T4	0,12	0,14	0,19	0,14	0,19	0,18	0,96	0,16
T5	0,06	0,08	0,10	0,05	0,06	0,05	0,39	0,07
T6	0,08	0,10	0,14	0,07	0,13	0,09	0,61	0,10
Σ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	6,00	1,00

Tingkat konsistensi sub kriteria *Treats* (T) adalah sangat memuaskan ($CR = 0,06$) yang berarti ($CR \leq 0,10$) hal ini menunjukkan bahwa kriteria ampuh pada pengambilan keputusan dengan menggunakan AHP.

3.3 Rekapitulasi Perhitungan Bobot, *Consistency Indeks* (CI), *Consistency Ratio* (CR), Kriteria dan Sub Kriteria

Setelah melakukan pengolahan data pada kriteria strategi pengembangan sumber daya manusia pada CV. Askagun, tabel 11 menunjukkan rekapitulasi perhitungan bobot, consistency indeks (CI), consistency ratio (CR), kriteria strategi pengembangan SDM CV. Askagun Collection dan tabel 12 menunjukkan hasil perhitungan bobot sub kriteria berdasarkan perhitungan uji konsistensi diatas :

Tabel 11. Rekapitulasi Perhitungan Bobot Kriteria

No	Kriteria	Eigen Vektor (Bobot)	Consistency Indeks (CI)	Consistency Ratio (CR)	Keterangan
1.	<i>Strenght</i> (S)	0,47	0,02	0,02 (2%)	Konsisten
2.	<i>Weakness</i> (W)	0,18			
3.	<i>Opportunity</i> (O)	0,27			
4.	<i>Threats</i> (T)	0,07			

Tabel 12. Rekapitulasi Perhitungan Bobot Sub Kriteria

No	Sub Kriteria	Eigen Vektor (Bobot)	Consistensi Indeks (CI)	Consistensi Ratio (CR)	Keterangan
1.	S1	0,37	0,02	0,01 (1%)	Konsisten
2.	S2	0,03			
3.	S3	0,11			
4.	S4	0,05			
5.	S5	0,16			
6.	S6	0,08			
7.	S7	0,19			
8.	W1	0,35	0,05	0,4 (4%)	Konsisten
9.	W2	0,06			
10.	W3	0,13			
11.	W4	0,03			
12.	W5	0,14			
13.	W6	0,05			
14.	W7	0,24			
15.	O1	0,38	0,02	0,02 (2%)	Konsisten
16.	O2	0,25			

17.	O3	0,04			
18.	O4	0,07			
19.	O5	0,15			
20.	O6	0,11			
21.	T1	0,25	0,07	0,06 (6%)	Konsisten
22.	T2	0,38			
23.	T3	0,04			
24.	T4	0,16			
25.	T5	0,07			
26.	T6	0,10			

Berdasarkan hasil perhitungan Consistensi Ratio (CR) kriteria diperoleh nilai CR yaitu 0,02 (2 %), dimana hal ini berarti kriteria yang digunakan konsisten dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan dalam pengambilan keputusan ($2\% \leq 10\%$).

Setelah melakukan uji konsistensi kriteria, selanjutnya adalah melakukan uji konsistensi sub kriteria, dimana pada tahap ini dilakukan uji konsistensi pada masing – masing sub kriteria dalam proses pengambilan keputusan, Nilai CR sub kriteria Strength (S) adalah 0,01 (1 %) dimana hal ini berarti sub kriteria Strength konsisten ($1\% \leq 10\%$), nilai CR untuk sub kriteria Weakness (W) adalah 0,4 (4 %) dimana hal ini berarti sub kriteria weakness konsisten ($4\% \leq 10\%$), nilai CR sub kriteria Opportunity (O) adalah 0,02 (2 %) dimana hal ini berarti sub kriteria opportunity konsisten ($2\% \leq 10\%$), nilai CR sub kriteria Thearts (T) adalah 0,06 (6 %) dimana hal ini berarti sub kriteria Thearts konsisten ($6\% \leq 10\%$), Berdasarkan hasil uji konsistensi pada empat sub kriteria penentuan strategi Pengembangan Sumber daya manusia pada CV. Askagun, seluruh kriteria dinyatakan konsisten dan berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan, sehingga pemilihan strategi pengembangan sumber daya manusia pada CV. Askagun dapat diteruskan.

3.4 Perhitungan Bobot Alternatif Strategi

Setelah melakukan perhitungan bobot untuk masing masing kriteria dan sub kriteria selanjutnya adalah perhitungan bobot untuk masing – masing alternatif strategi. Tingkat kepentingan untuk masing - masing strategi diperoleh dengan cara pengisian kuisioner oleh *expert*, guna mengetahui tingkat kepentingan dari masing - masing kriteria penilaian terhadap alternatif strategi. Penilaian menggunakan skala perbedaan semantis (*semantic differentiation scale*) merupakan pengukuran yang menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara verbal dua kutub penilaian yang ekstrem. Selanjutnya melakukan konfirmasi kepada *expert* tentang skala perbandingan berpasangan antar kriteria setelah itu untuk mengetahui bobot global alternatif strategi yaitu dengan melakukan perhitungan bobot untuk masing – masing alternatif strategi kemudian memperoleh bobot global (nilai akhir). Berikut hasil perhitungan bobot untuk masing – masing alternatif strategi seperti pada table 13.

Tabel 13. Rekapitulasi Perhitungan Bobot Global Alternatif Strategi

No	Kriteria	Eigen Vektor (Bobot)	Sub Kriteria	Eigen Vektor (Bobot)	Bobot Akhir (Bobot riteria X Bobot Sub Kriteria)	Tingkat Kepentingan				Nilai Akhir (Bobot Kriteria X Bobot Sub Kriteria X Tingkat Kepentingan)			
						SO	WO	ST	WT	SO	WO	ST	WT
1	Strength (S)	0,48	S1	0,37	0,17	7	3	6	3	1,23	0,53	1,06	0,53
			S2	0,03	0,01	5	3	6	2	0,07	0,04	0,09	0,03
			S3	0,11	0,05	6	3	5	3	0,31	0,16	0,26	0,16
			S4	0,05	0,02	5	3	6	3	0,12	0,07	0,14	0,07
			S5	0,16	0,08	6	3	6	3	0,46	0,23	0,46	0,23
			S6	0,08	0,04	6	5	7	2	0,23	0,19	0,27	0,08
			S7	0,19	0,09	7	3	5	3	0,63	0,27	0,45	0,27
2	Weakness (W)	0,18	W1	0,35	0,06	3	6	3	6	0,18	0,37	0,18	0,37
			W2	0,06	0,01	3	6	3	6	0,03	0,06	0,03	0,06
			W3	0,13	0,02	3	5	3	5	0,07	0,11	0,07	0,11
			W4	0,03	0,01	3	6	2	5	0,02	0,03	0,01	0,03
			W5	0,14	0,03	3	5	2	6	0,07	0,12	0,05	0,15
			W6	0,05	0,01	3	6	3	6	0,03	0,05	0,03	0,05
			W7	0,24	0,04	3	6	3	6	0,13	0,25	0,13	0,25

3	Opportunity (O)	0,27	O1	0,38	0,10	7	5	3	3	0,71	0,51	0,31	0,31
			O2	0,25	0,07	6	5	2	3	0,40	0,34	0,13	0,20
			O3	0,04	0,01	6	5	3	3	0,06	0,05	0,03	0,03
			O4	0,07	0,02	7	6	3	2	0,13	0,11	0,06	0,04
			O5	0,15	0,04	6	5	2	3	0,24	0,20	0,08	0,12
			O6	0,11	0,03	7	7	3	3	0,21	0,21	0,09	0,09
4	Threats (T)	0,08	T1	0,25	0,02	3	3	6	6	0,06	0,06	0,12	0,12
			T2	0,38	0,03	3	3	6	5	0,09	0,09	0,18	0,15
			T3	0,04	0,00	2	2	5	5	0,01	0,01	0,02	0,02
			T4	0,16	0,01	3	3	5	6	0,04	0,04	0,06	0,08
			T5	0,07	0,01	2	3	5	5	0,01	0,02	0,03	0,03
			T6	0,1	0,01	3	2	6	6	0,02	0,02	0,05	0,05
Total				1,00					5,57	4,14	4,38	3,62	

Sehingga diperoleh bobot akhir untuk S1 yaitu sebesar 0,17; bobot akhir untuk S2 yaitu sebesar 0,01; bobot akhir untuk S3 yaitu sebesar 0,05, dan sebagainya. Setelah menghitung bobot akhir, dilakukan pula perhitungan Nilai Akhir dengan cara bobot kriteria dikali bobot sub kriteria dikali tingkat kepentingan. Sehingga diperoleh nilai akhir S1 tepatnya pada SO yaitu sebesar 1,23; pada WO yaitu sebesar 0,53; pada ST yaitu sebesar 1,06; pada WT yaitu sebesar 0,53, dan lain sebagainya. Kemudian dihitung nilai total pada SO, WO, ST dan WT dengan menjumlahkan seluruh nilai dari S1 hingga T6. Sehingga diperoleh nilai total pada SO yaitu sebesar 5,57; pada WO yaitu sebesar 4,14; pada ST yaitu sebesar 4,38; pada WT yaitu sebesar 3,62. Dari nilai total pada SO, WO, ST dan WT maka diperoleh nilai total pada SO yaitu sebesar 5,57 menjadi prioritas pertama alternative strategi yang di usulkan; pada ST yaitu sebesar 4,38 menjadi prioritas kedua alternative strategi yang di usulkan; pada WO yaitu sebesar 4,14 menjadi prioritas ketiga alternative strategi yang di usulkan; pada WT yaitu sebesar 3,62 menjadi prioritas keempat alternative strategi yang di usulkan.

4. Kesimpulan

Metode SWOT dan AHP yang digunakan mengidentifikasi faktor-faktor berupa kelemahan, kekuatan, ancaman, dan peluang yang dimiliki perusahaan khususnya terkait SDM perusahaan sehingga dapat merumuskan berbagai strategi dalam pengembangan SDM yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan produksi. Berdasarkan pengolahan data dan analisa, diperoleh hasil berupa berbagai strategi perusahaan. Adapun strategi terbaik yang akan dijadikan sebagai usulan strategi utama yaitu Strength Opportunity (SO), karena alternatif strategi ini memiliki bobot tertinggi dengan total bobot sebesar 5,57. Beberapa alternatif strategi pada Strength Opportunity (SO) ini, yaitu mengadakan program pelatihan atau training melalui kerja sama dengan perusahaan garmen lainnya yang dirasa lebih unggul agar mampu meningkatkan kompetensi para karyawan produksi, mengadakan jobfair di sekolah-sekolah kejuruan terbaik untuk mendapatkan calon karyawan yang kompeten di bidangnya, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Human resource management," *Mineapolis/St. Paul*, 1994.
- [2] K. Umam and Y. Atho'illah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya," *J. Manaj. dan Inov.*, vol. 4, no. 1, pp. 68–83, 2021.
- [3] R. Basuki, A. Fathoni, and M. Magdalena Minarsih, "Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia di Honda Semarang Center Berdasarkan Analisis SWOT," *J. Manage.*, vol. 4, no. 4, 2018.
- [4] Z. H. A. Pradipta, D. A. Suaedi, and W. A. Dewa, "Analisis Strategi Pemasaran Menggunakan Metode Kombinasi SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threats) Dan AHP (Analytical Hierarchy Process)," *Teknol. Inf. Teor. Konsep, dan Implementasi J. Ilm.*, pp. 43–58, 2019.
- [5] S. Rahayu, D. Malik, and M. M. Minarsih, "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT DIVISI CASH PROCESSING CENTER (Studi Kasus Pada PT Advantage SCM Kota Semarang)," *J. Manage.*, vol. 4, no. 4, 2018.
- [6] S. Noor, "Penerapan analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran Daihatsu Luxio di Malang," *J. intEkna*, vol. 14, no. 2, pp. 102–209, 2014.

- [7] L. Dipang, "Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [8] R. P. Suci, A. Hermawati, and S. Suwarta, "PENTINGNYA ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah Malang)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 5, no. 2, pp. 24–27, 2019.
- [9] A. S. Yuliana Aenun Najib, Eli Mas'idah, "Penentuan Strategi Pengembangan SDM Perusahaan Dengan Menggunakan Analisis SWOT dan AHP (Stadi Kasus Sultan Agung Press)," Semarang, 2020.
- [10] F. Rangkuti and S. Analisis, "Teknik Membelah Kasus Bisnis," *Anal. SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rat. dan OCAI., Jakarta, Indones. PT Gramedia Pustaka Utama*, 2014.
- [11] A. E. Sikula, "Manajemen sumber daya manusia," *Erlangga. Bandung. Gmjacs*, 2011.
- [12] T. L. Saaty, "Decision making with the analytic hierarchy process," *Int. J. Serv. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 83–98, 2008.
- [13] S. I. Pebakirang, A. Sutrisno, and J. S. C. Neyland, "Penerapan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) untuk Pemilihan Supplier Suku Cadang di PLTD Bitung," *J. ONLINE POROS Tek. MESIN UNSRAT*, vol. 6, no. 1, 2017.