

ANALISA SWOT DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI DAN PENGEMBANGAN SDM PT. PANVERTA CAKRA KENCANA DI PANDAAN

Hermawan
STIE Cendekia Bojonegoro

Abstrak

Permasalahan kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu diantaranya faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawannya merupakan suatu kendala yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan, termasuk PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode analisis SWOT. Pengumpulan data melalui literatur dan studi lapangan dengan teknik wawancara dan observasi. “Hasil yang diperoleh adalah kekuatan internal perusahaan dan kelemahan berada pada posisi rata-rata internal, sedangkan peluang dan ancaman eksternal perusahaan berada pada posisi a posisi eksternal yang tinggi. Posisi perusahaan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan masih berada pada perusahaan menengah pada industri perkebunan yaitu pada strategi pertumbuhan posisi yang mengharuskan perusahaan memilih strategi yang terkonsentrasi melalui integrasi horizontal dan Vertikal. Strategi yang dapat digunakan oleh PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya adalah SO (Strengths– Strategi Opportunities), tindakan yang dapat dilakukan dalam strategi SO antara lain melakukan kerjasama dengan bisnis lain, melakukan pengembangan kinerja melalui workshop perusahaan bagi karyawan dan menjaga kualitas dan kuantitas produksi agar tetap memenuhi target dari buyer.

Kata Kunci: SWOT analysis, pengembangan Sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang memiliki SDM, tujuannya adalah untuk menerima bahwa SDM akan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi atau asosiasi. Salah satunya untuk memenuhi tujuan tersebut, SDM yang dominan harus diatur dan diciptakan (Simamora et al., dalam . (Peryuda & Khoiri, n.d.) Organisasi akan berusaha untuk menambah SDM yang membantu organisasi untuk bersaing di dunia bisnis. SDM (SDM) merupakan bagian penting dari setiap asosiasi, termasuk organisasi bisnis dan pemerintahan. Selain itu, SDM merupakan komponen yang menentukan perkembangan organisasi (Pratama dalam (Peryuda & Khoiri, n.d.) 23). Selanjutnya suatu usaha dapat berkembang jika memiliki sumber daya manusia yang mumpuni di bidangnya, namun jika sumber daya manusia yang digunakan oleh suatu organisasi tidak berkualitas maka kemajuan suatu organisasi juga dapat terhambat. (Adha et al., Peryuda & Khoiri, n.d.(2023).

Menurut Kasmir (2016:3 dalam (Bina et al., n.d.)) segala aktivitas perusahaan didorong oleh sumber daya manusianya. Baik kuantitas maupun kualitas harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi dukungan terhadap sumber daya manusia. Untuk memastikan tidak terjadi kekurangan dan kelebihan sumber daya manusia, maka jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada saat ini.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang harus diperhatikan Perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan hal tersebut setiap pemimpin akan mengharapkan kegiatan operasional Perusahaan dapat berjalan dengan

lancar. Kunci dari kegiatan operasional tersebut berada pada diaktifitas karyawan, dimana produktifitas karyawan menjadi sumber pendapatan dari Perusahaan.

Menurut Wirawan dalam (Ananda et al., 2019) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (Kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental dan ketrampilan – ketrampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi didalam organisasi.

Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu setiap Perusahaan selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya. Peningkatan kualitas SDM diharapkan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan dengan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan (Ananda et al., 2019).

Dari beberapa penjelasan diatas PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan dalam meningkatkan efektifitas Produktifitas perlu melakukan pengembangan karyawan dengan melakukan workshop dan training.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Bukit Benjamin dkk, (*PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*, 2017) Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/ bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

Menurut Notoatmodjo (2015), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menggali semua potensi yang dimiliki dari dalam diri setiap manusia yang nantinya akan dipergunakan didalam setiap manusia yang nantinya akan dipergunakan didalam dunia kerja.

Dalam perusahaan, perencanaan SDM merupakan sebuah hal yang penting dan harus dilakukan semaksimal mungkin. Tanpa melakukan hal tersebut dengan benar, tentu perusahaan akan lebih sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya.

tentu saja bukan sudah menjadi rahasia umum jika dalam perusahaan yang baik maka ada terdapat sistem perencanaan sumber daya manusia yang baik juga. (567434-*Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-0af20324*, n.d.)

Karyawan

Pengertian karyawan sering kali disamakan dengan pengertian tenaga kerja/pekerja, buruh, atau dinamakan juga dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam artian makro, menurut Simamora, (2005) Sumber Daya Manusia mencakup semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan.

Analisis SWOT adalah teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi bisnis Anda atau bahkan proyek tertentu. Analisis ini paling banyak digunakan oleh organisasi mulai dari usaha kecil dan nirlaba hingga perusahaan besar namun analisis SWOT juga dapat digunakan untuk tujuan pribadi. [Alicia Raeburn](#), (2024)

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/ berpartisipasi dalam aktivitas itu. Menurut Hasibuan (2017) karyawan merupakan setiap orang yang membantu menyediakan jasa (pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi berupa gaji, yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu melalui kontrak kerja.

Analisis SWOT

Analisis SWOT diartikan sebagai evaluasi terhadap keseluruhan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Analisis SWOT yang 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, strategis, dan kebijakan perusahaan perencanaan strategis harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini.

Analisis SWOT adalah teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi bisnis bahkan proyek tertentu. Analisis ini paling banyak digunakan oleh organisasi mulai dari usaha kecil dan nirlaba hingga perusahaan besar namun analisis SWOT juga dapat digunakan untuk tujuan pribadi.

[Alicia Raeburn](#), (2024)

Analisis SWOT juga merupakan salah satu metode untuk menggambarkan kondisi dan mengevaluasi suatu masalah, proyek atau konsep bisnis yang berdasarkan faktor eksternal dan faktor internal yaitu strength, opportunities, weaknesses, dan threats.

- a. Analisis Lingkungan Internal (Analisis Kekuatan atau Kelemahan) Setiap unit bisnis perlu mengevaluasi kekuatan dan kelemahan secara periodik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan formulir manajemen, atau konsultan dari luar, mengkaji kompetensi pemasaran, keuangan, produksi, dan organisasi perusahaan. Setiap faktor dinilai apakah merupakan kekuatan utama, kekuatan minor, faktor netral, kelemahan minor, atau kelemahan utama.
- b. Analisis Lingkungan Eksternal (Analisis Peluang dan Ancaman) Tujuan utama penilaian lingkungan adalah mengamati peluang-peluang baru, peluang pemasaran sendiri di definisikan sebagai suatu bidang kebutuhan di mana perusahaan dapat memenuhinya secara menguntungkan. Peluang dapat dicatat dan dipilah menurut daya tariknya, dan kemungkinan keberhasilannya. Kemungkinan sukses perusahaan akan semakin besar apabila kekuatan bisnisnya tidak hanya sesuai dengan persyaratan sukses utama untuk beroperasi dalam pasar sasaran tersebut, tetapi juga unggul dari para pesaingnya. Perusahaan yang berkinerja paling baik adalah perusahaan yang dapat menciptakan nilai pelanggan yang tinggi dan mempertahankannya dengan jangka panjang.

Sebagian perkembangan dalam lingkungan eksternal merupakan ancaman. Ancaman lingkungan sendiri adalah tantangan akibat kecenderungan atau perkembangan yang tidak menguntungkan yang akan mengurangi penjualan atau laba bila tidak dilakukan pemasaran defensif. Setelah unit bisnis menentukan misinya dan meneliti lingkungan eksternal secara internalnya, unit bisnis tersebut lalu dapat menyusun sasaran dan tujuan tertentu untuk periode perencanaan, pada tahap ini disebut dengan formulasi tujuan. Sebuah unit bisnis harus menata sasarnya secara hierarkis, dari yang paling penting sampai yang dirasa kurang penting.

- 1) Hakikat Kekuatan (Strengths) Kekuatan (Strengths) merupakan kondisi internal yang menunjang suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai objektif yang diinginkan. Kekuatan adalah sumberdaya keterampilan atau keunggulan keunggulan lain relatif terhadap pesaing dan kebutuhan pasar yang dilayani oleh perusahaan atau organisasi. Kekuatan adalah kompetensi khusus yang memberikan keunggulan komparatif bagi perusahaan di pasar. Kekuatan dapat terkandung dalam sumber daya keuangan, citra, kepemimpinan pasar, hubungan pembei denga pemasok, dan faktor-faktor lain. Faktor kekuatan yang dimiliki oleh sesuatu perusahaan termasuk satuan – satuan bisni didalamnya adalah kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan yang berakibat pada kepemilikan keunggulan oleh unit usaha dipasaran.
- 2) Hakikat Kelemahan (Weaknesses) Kelemahan (Weaknesses) merupakan kondisi internal yang menghambat organisasi atau perusahaan untuk mencapai objektif yang diinginkan. Faktor kelemahan yang dimaksud adalah keterbatasan dan kekurangan kemampuan dalam hal sumber, keterampilan dan kemampuan, seperti kemampuan manajerial yang rendah, ketrampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang tidak ada atau kurang diminai oleh pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai. Dalam praktek, berbagai keterbatasan dan kekurangan kemampuan tersebut bisa terlihat dari sarana dan prasarana yang dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah,

keterampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang kurang diminati oleh para pengguna atau calon pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai. Kelemahan ini masih bisa diatasi dengan cara memaksimalkan peluang yang ada jika perusahaan benar-benar memanfaatkan peluang yang ada dengan baik.

- 3) Hakikat Peluang (Opportunities) Peluang (Opportunities) adalah berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan bisnis. Identifikasi segmen pasar yang tadinya terabaikan, perubahan pada situasi persaingan atau peraturan, perubahan teknologi, serta membaiknya hubungan dengan pembeli atau pemasok dapat memberikan peluang bagi perusahaan atau organisasi.
- 4) Hakikat Ancaman (Threats) Ancaman (Threats) adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang yang diinginkan organisasi. Threats adalah faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis. Contohnya adalah pertumbuhan pasar yang lamban, masuknya pesaing baru di pasar, perkembangan dan perubahan teknologi yang belum dikuasai.

METODE

Penelitian dilaksanakan di PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan . Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berupa hasil pengamatan setempat dan perolehan dokumen perusahaan serta wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan pada pimpinan perusahaan maupun pada karyawan yang bersangkutan. Data sekunder merupakan data yang tidak langsung yang diperoleh dari dokumen-dokumen. Dalam hal ini bersumber dari penelitian yang meliputi buku-buku referensi yang berkaitan dengan judul penelitian dan data-data yang terkumpul.

Data yang diperoleh dalam penelitian akan diolah dan dianalisis sehingga dapat memberikan suatu alternatif strategi pengembangan Sumber daya manusia yang baik untuk dijalankan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis lingkungan perusahaan, Analisis Matriks Faktor Strategi Eksternal (matriks EFAS), Analisis Matriks Faktor Strategi Internal (matriks IFAS), Analisis Matriks Internal Eksternal (IE), dan Analisis Matriks SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan Survey dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan maka dapat disimpulkan faktor internal maupun eksternal yang terdapat di perusahaan tersebut yang kemudian di analisis dengan matriks IFAS dan EFAS, matriks IE, serta matriks SWOT.

Faktor Internal

Faktor internal perusahaan meliputi kekuatan dan kelemahan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan.

A. Kekuatan (*strength*)

1. Lokasi perusahaan sangat strategis

PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan mempunyai lokasi yang sangat dekat dengan jalan akses provinsi dimana hal ini menjadi kelebihan dari perusahaan ini ,

sehingga sangat menguntungkan pada saat ingin melakukan penambahan bahan baku pada saat kondisi dari kebun internal mengalami penurunan produksi.

2. Benefit / Penghasilan Staf Cukup bagus
Pemberian nilai remonasi / benefit ke karyawan yang bekerja untuk level staf sangat bagus, dibandingkan dengan perusahaan perkebunan lainnya hal ini menjadi daya tarik para golongan staf untuk bisa bekerja dan bergabung di PT. PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan.
3. Staf yang ahli dan berpengalaman minimal < 3 tahun
Untuk saat ini PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan memperkerjakan golongan staf dengan mengambil dari tenaga tenaga kerja yang sudah berpengalaman dari perusahaan – perusahaan perkebunan lainnya.
4. Memiliki kebun dan pabrik pengolahan dengan luasan dan kapasitas cukup. Luasan kebun internal mencapai 12.500 Hektar dengan jumlah luasan 8000 hektar kebun inti dan 4000 hektar kebun plasma.
5. Modal dari perusahaan bagus.
Untuk modal dan cash flow perusahaan cukup bagus sehingga tidak banyak mengganggu proses kelancaran operasional baik dari penyediaan bahan baku dan spare part pabrik.
6. Fasilitas level staf dan karyawan diberikan cukup bagus.
Dalam pemberian fasilitas perumahan dan kendaraan untuk staf yang bekerja dilokasi cukup baik dimana fasilitas mobil diterima oleh jajaran staf level General Manajer s.d Head Assisten dan untuk kendaraan motor pada level Senior asst s.d Junior Assisten / Head Devisi.

B. Kelemahan (*Weakness*).

1. Aturan perusahaan masih belum terupdate
Dimana bisa dilihat Standart Operaional Prosedur dan Intruksi kerja masih menggunakan dari sumber perusahaan lain.
2. Struktur organisasi yang belum lengkap untuk posisi yang telah dibuat
Dalam struktur organisasi masih banyak posisi Vacant untuk posisi – posisi strategis sehingga operasional saat ini hanya di back up langsung 2 tingkat lebih tinggi dari posisi Manajer.
3. Deploymen program dari HRD belum ada
Untuk saat ini fungsi HRD dalam proses pengembangan karyawan dan staf cukup lambat dan tidak mempunyai program yang bagus, sehingga staf yang lama dan baru mempunyai perbedaan jalan dan langkah karena banyak berasal dari perusahaan yang berbeda.
4. Turn Over staff karyawan cukup tinggi
Turn Over karyawan cukup tinggi disini dikarena beberapa dari hasil wawancara untuk level General Manager dan Manager disebabkan banyaknya kebijakan yang harus diajukan ke CEO pada saat mengambil keputusan yang membutuhkan waktu cepat , dimana pada saat ingin pengajuan ke CEO harus melawati 3 sd 4 struktur organisasi.
5. Panjangnya system prosedur proses pengadaan dan banyaknya lampiran administrasi yang digunakan dalam proses pengajuan permintaan harga.
6. Lambatnya dan panjangnya proses review oleh departemen lanjutan sehingga proses pengadaan untuk sistem CAPEX cukup lama dan hal ini bisa sampai lewat tahun.

7. Jarak pengiriman CPO ke Buyer dan bulking cukup jauh rata – rata diatas 100 KM.
8. Lokasi perkebunan yang mempunyai kontur berbukit hal ini mempunya dampak negatif pada musim hujan dimana proses evakuasi hasil tandan buah sering terhalang karena unit langsir dan unit muat salalu menghadapi jalan tanjakan dan licin.
9. Tidak maksimalnya penyerapan pupuk karena kondisi area pada saat hujan dimana banyak pupuk yang larut dibawa air hujan hal ini sangat berpengaruh pada produksi dari tanaman .
10. Kondisi lahan plate bed limbah yang sudah banyak padatan sehingga pengiriman limbah pada musim hujan sering terganggu karena takut terjadi luapan, sehingga limbah cair banyak tertahan pada area pengolahan limbah dan level kolam semakin tinggi hal ini berpotensi terhadap luapan limbah cair sehingga akan berdampak pada pencemaran lingkungan.

Faktor Eksternal

Faktor internal perusahaan meliputi kekuatan dan kelemahan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan.

Peluang (Opportunity).

1. Luasnya kebun masyarakat disekitaran Lokasi perkebunan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan. Banyaknya kebun masyarakat sebagai petani mandiri sebagai sumber tambahan bahan baku sehingga bisa meningkatkan utilitas pengolahan pabrik.
2. Adanya kebun Perusahaan yang belum mempunyai pengolahan pabrik sehingga berpotensi juga dalam penambahan bahan baku.
3. Jalan akses masuk jarak 3 KM lebih dekat dari jalan lintas provinsi dan ditunjang infra struktur jalan lebih baik dibandingkan dengan kompetitor lainnya
4. Masyarakat sekitar yang heterogen dan hampir 70 % pendatang transmigrasi sehingga masalah issue sosial dengan masyarakat adat sangat kecil.
5. Lancarnya proses pengolahan pabrik dengan kapasitas 60 Ton perjam hal ini mempunyai kesempatan untuk penerimaan TBS dalam 1 hari bisa mencapai 1400 Ton.
6. Lingkungan pabrik yang jauh dari pemukiman penduduk sehingga tidak banyak memberikan dampak sosial masyarakat.
7. Tenaga kerja dan pendatang kecendrungan lebih mudah diarahkan dan dibina kedisiplinan dalam bekerja.

Ancaman (Threat).

1. Banyak kebun kompetitor disekitaran Kutai timur sehingga banyak potensi staf dan karyawan berpindah kerja.
2. Khusus untuk tenaga mekanik, maintenance mill dan alat berat sangat tinggi turn overnya karena banyak lokasi tambang disekitaran perusahaan dimanaketertarikan pindah cukup tinggi.
3. Biaya produksi cukup tinggi hal ini disebabkan jarak antara pemasuk mesin dan spare part pabrik dan kebun cukup mahal.
4. Banyaknya kompetitor disekitaran dimana jika ada perubahan harga bahan baku tandan buah petani atau supplier kecendrungan bisa berpindah tempat.
5. Kurang pahamnya petani mengenai kualitas tandan buah yang dikirimkan ke pabrik hal ini selalu memberikan pengarahannya berulang – ulang.

6. Banyaknya Non Government Organisation (NGO) yang selalu mengusik perusahaan mengenai dunia perkebunan.
7. Regulasi pemerintah mengenai perizinan yang saat ini sering berubah ubah sehingga penyelesaian atau perpanjangan perizinan cukup memakan waktu yang cukup lama.
8. Adanya kebun masyarakat disekitar kebun inti dan plasma PT. PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan, hal ini sangat berpotensi.

Matriks IFAS dan EFAS

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, maka dibuat matriks untuk faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah didapatkan. Matriks IFAS dan EFAS dibuat untuk menentukan besaran faktor internal maupun eksternal yang dimiliki PT. PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan penelitian. Kedua matriks ini akan membantu penempatan IFA pada sumbu X dan EFA pada sumbu Y di analisis matriks IE (*Internal Eksternal*).

Analisis matriks IFAS dan EFAS dilakukan dengan memberikan bobot serta rating sesuai hasil wawancara yang telah didapatkan. Adapun matriks IFAS dan EFAS dapat dilihat pada kedua tabel berikut:

Tabel Matriks IFAS

FAKTOR INTERNAL		BOBOT	RATING	SKOR
Strength	Lokasi perusahaan sangat strategis	0,09	4	0,36
	Benefit / Penghasilan Staf Cukup bagus	0,08	3	0,24
	Staf yang ahli dan berpengalaman minimal < 3 tahun.	0,07	3	0,21
	Memiliki kebun dan pabrik pengolahan dengan luasan dan kapasitas cukup.	0,10	4	0,40
	Modal dari perusahaan bagus.	0,09	3	0,27
	Fasilitas level staf dan karyawan diberikan cukup bagus.	0,07	3	0,21
	Jumlah	0,50		1,69
Weaknesses	Aturan perusahaan masih belum terupdate	0,07	2	0,14
	Struktur organisasi yang belum lengkap untuk posisi yang telah dibuat	0,07	2	0,14
	Deplopmen program dari Dept HRD belum ada	0,08	2	0,16
	Turn Over staff karyawan cukup tinggi	0,09	1	0,09
	Panjangnya system prosedur proses pengadaan	0,10	2	0,20
	Lambatnya dan panjangnya proses review oleh departemen lanjutan	0,09	4	0,36
	Jumlah	0,50		1,09
Total Keseluruhan				2,78

Sumber : Hasil Olah data 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil skor indikator kekuatan sebesar 1,69 dan kelemahan 1,09 sehingga akumulasi untuk faktor internal PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan sebesar 2,78 yang dikategorikan pada posisi internal **“Sedang”**.

Tabel Matriks EFAS

FAKTOR EKSTERNAL		BOBOT	RATING	SKOR
<i>Opportunities</i>	Luasnya kebun masyarakat disekitaran Lokasi perkebunan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan	0,09	4	0,36
	Adanya kebun Perusahaan yang belum mempunyai pengolahan pabrik	0,08	3	0,24
	Jalan akses masuk jarak 3 KM lebih dekat dari jalan lintas provinsi dan ditunjang infra struktur jalan lebih baik.	0,07	4	0,28
	Masyarakat sekitar yang heterogen dan hampir 70 % pendatang.	0,05	3	0,15
	Lancarnya proses pengolahan pabrik dengan kapasitas 60 Ton perjam	0,08	3	0,24
	Lingkungan pabrik yang jauh dari pemukiman penduduk Tenaga kerja	0,08	3	0,24
	Jumlah	0,50		1,61
<i>Threat</i>	Banyak kebun kompetitor disekitaran Kutai timur sehingga banyak potensi staf dan karyawan berpindah kerja	0,06	2	0,12
	Khusus untuk tenaga mekanik, maintenance mill dan alat berat sangat tinggi turn overnya dekat tambang	0,06	1	0,06
	Biaya produksi cukup tinggi hal ini disebabkan jarak antara pemasuk mesin dan spare part pabrik dan kebun cukup mahal	0,08	2	0,16
	Banyaknya kompetitor disekitaran dimana jika ada perubahan harga bahan baku tandan buah petani atau supplier kecendrungan bisa berpindah tempat	0,08	3	0,24
	Kurang pahamnya petani mengenai kualitas tandan buah yang dikirimkan kepabrik hal ini selalu memberikan pengarahannya berulang – ulang.	0,06	2	0,12
	Banyaknya Non Goverment Organisation (NGO) yang selalu mengusik perusahaan mengenai dunia perkebunan.	0,04	4	0,16
	Regulasi pemerintah mengenai perizinan yang saat ini sering berubah-ubah sehingga penyelesaian atau perpanjangan perizinan cukup memakan waktu yang cukup lama.	0,06	3	0,18
	Adanya Kebun masyarakat sekitar kebun inti dan plasma	0,06	2	0,12
	Jumlah	0,50		1,16
Total Keseluruhan				2,77

Sumber : Hasil Olah data 2024

Keterangan Ranting ditentukan sebagai berikut :

Ranting	Keterangan
4	Kekuatan yang besar
3	Kekuatan yang kecil
2	Kelemahan yang kecil
1	Kelemahan yang besar

Dalam pemberian rangkin dan nilai faktor penulis memberikan data sesubjektif mungkin. Tetapi pemberian rangkin dan nilai faktor tersebut masih mengandung kelemahan karena hanya menggunakan judgment sehingga mengandung subjektifitas. Pada tabel diatas terdapat hasil faktor eksternal PT. PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan yang juga dihitung mengguakan bobot ranting. Total keseluruhan yaitu hasil kali bobot dengan ranting, didapatkan peluang sebesar 1,61 dan ancaman 1,16 sehingga akumulasi untuk faktor ekstenal PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan sebesar 2,77 dan dikategorikan pada posisi ekstenal “ Sedang “.

Matrik Internal dan Eksternal

Hasil dari matriks IFAS dan EFAS diletakkan pada kedua sumbu matriks IE sesuai dengan hasil yang sudah dianalisis sebelumnya. Pada sumbu X bagian IFE terletak di tengah yaitu posisi sedang dan sumbu Y yang merupakan EFE terletak di bagian atas yaitu posisi tinggi. Hasil dari matriks ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

IFAS

0	4,0	Kuat	3,0	Ra	-Rata	2,0	Lemah	1,
4,0	1. GROWTH Konsentrasi melalui integrasi vertikal		2. GR WTH Konse trasi melalui interga si horizontal		3. RETRENCHEMENT Strategi turn around			
Tinggi								
3,0	4. STABILITY		5. GRO WHT Konse trasi melalui interga si horizontal		6. RETRENCHEMENT Strategi Divestasi			
EFAS								
Sedang			Posisi Perusahaan					
2,0	7. GROWTH Dsifersifikasi Konsentrik		8. GROWTH Disfersifikasi Konglomerat		9. RETRENCHEMENT Likuidasi atau Bangkrut			
Rendah	1,0							

Gambar Matrik Internal dan Eksternal

Hasil matriks IE yang didapatkan yaitu posisi PT Panverta Cakra Kencana di Pandaan terletak di **sel Berkembang** yang adalah posisi tumbuh dan kembangkan.

Matriks SWOT akan membantu pemilihan strategi mengenai bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan agar dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan internal yang dimiliki. Setelah ditemukan posisi PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan dalam analisis matriks IE yang berada pada sel .posisi tumbuh dan kembangkan, maka pada matriks SWOT strategi yang dipilih untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah strategi SO (Strengths – Opportunities). Adapun tabel matriks SWOT dapat dilihat pada tabel berikut:

36

	<p>Methan Capture agar methan yang dikeluarkan oleh pengolahan limbah bisa dimanfaatkan.</p> <p>6. Memberikan penggantian secara berkala untuk fasilitas yang sudah mengalami kerusakan agar karyawan dan pekerja bisa lebih semangat lagi dalam bekerja.</p>	<p>5. Pemberian promosi dan reward kepada karyawan yang mempunyai prestasi hal ini untuk mengurangi turn over karyawan.</p>
<p>Treaths (T)</p> <p>1. Banyak kebun kompetitor disekitaran Kutai timur sehingga banyak potensi staf dan karyawan berpindah kerja</p> <p>2. Khusus untuk tenaga mekanik, maintenance mill dan alat berat sangat tinggi turn overnya.</p> <p>3. Biaya produksi cukup tinggi hal ini disebabkan jarak antara pemasuk mesin dan spare part pabrik dan kebun cukup mahal</p> <p>4. Banyaknya kompetitor disekitaran dimana jika ada perubahan harga bahan baku tandan buah petani atau supplier kecendrungan bisa berpindah tempat.</p> <p>5. Kurang pahamnya petani mengenai kualitas tandan buah yang dikirimkan ke pabrik hal ini selalu memberikan pengarahannya berulang – ulang.</p> <p>6. Banyaknya Non Government Organisation (NGO) yang selalu mengusik perusahaan mengenai dunia perkebunan.</p> <p>7. Regulasi pemerintah mengenai perizinan yang saat ini sering berubah ubah sehingga penyelesaian atau perpanjangan perizinan cukup memakan waktu yang cukup lama.</p> <p>8. Adanya Kebun masyarakat sekitar kebun inti dan plasma</p>	<p>Strategi S-T</p> <p>1. Memberikan reward terhadap staf yang mempunyai kompetensi dan memperhatikan fasilitas dalam pekerjaannya</p> <p>2. Melakukan pembinaan dalam memberikan loyalitas dalam pekerjaan dan memberikan insentive yang baik untuk para mekanik yang mempunyai prestasi.</p> <p>3. Menjaga hubungan baik dengan para supplier dan petani tbs sekitar dan memberikan harga terbaik untuk supplier yang mempunyai loyalitas dalam pemberian target dalam penyediaan bahan baku.</p> <p>4. Memberikan pelatihan dan penyuluhan kepada para petani sehingga dalam proses panen selalu mengacu pada standard penerimaan pabrik.</p> <p>5. Pendekatan melalui departement terkait dalam hubungan baik dengan para NGO yang mempunyai sifat kepentingan pribadi dan mengatas namakan kelompok.</p> <p>6. Membentuk team khusus dalam mempelajari dan update dalam perubahan regulasi.</p>	<p>Strategi W-T</p> <p>1. Melakukan review terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan.</p> <p>2. Memberikan reward guna mengurangi terjadinya turn over karyawan.</p> <p>3. Berkoodinasi dengan team HRD untuk melakukan pengembangan dan pelatihan pada karyawan.</p> <p>4. Melakukan review dengan prosedur administrasi yang menyebabkan terganggunya proses produksi.</p>

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal (matriks IFAS, matriks EFAS), analisis matriks IE dan SWOT dalam meningkatkan produksi dan pengembangan Sumberdaya manusia PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor internal yang menjadi kekuatan perusahaan Peningkatan produksi dan sumberdaya manusia adalah Lokasi perusahaan yang sangat strategis, Benefit / Penghasilan Staf Cukup bagus, Staf yang ahli dan berpengalaman minimal < 3 tahun, Memiliki kebun dan pabrik pengolahan dengan luasan dan kapasitas cukup, Modal dari perusahaan bagus, Fasilitas level staf dan karyawan diberikan cukup bagus. Dimana pada masing masing skor mendapatkan 0,36,0,24,0,21,0,40,0,27 dan 0,21 sedangkan faktor internal yang menjadi kelemahan Aturan perusahaan masih belum terupdate, Struktur organisasi yang belum lengkap untuk posisi yang telah dibuat, Deployment Program dari HRD masih belum ada, Turn Over staff karyawan cukup tinggi, Panjangnya system prosedur proses pengadaan, Lambatnya dan panjangnya proses review oleh departemen lanjutan. Dimana pada masing – masing skor menunjukan nilai 0,14,0,14,0,16,0,09,0,20 dan 0,36.
2. Faktor-faktor eksternal yang menjadi peluang dengan skor terbesar hingga terkecil dalam perusahaan Peningkatan produksi dan sumberdaya manusia diurutkan sebagai berikut : Luasnya kebun masyarakat disekitaran Lokasi perkebunan PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan, Adanya kebun Perusahaan yang belum mempunyai pengolahan pabrik, Masyarakat sekitar yang heterogen dan hampir 70 % pendatang, Lancarnya proses pengolahan pabrik dengan kapasitas 60 Ton perjam, Lingkungan pabrik yang jauh dari pemukiman penduduk dan Tenaga kerja. Dimana pada masing masing skor mendapatkan 0,36,0,24, 0,28 0,15, 0,24, 0,24 dan 0,10. Sedangkan faktor eksternal yang menjadi ancaman dengan skor terbesar hingga terkecil diurutkan sebagai berikut : Banyak kebun kompetitor disekitaran Kutai timur sehingga banyak potensi staf dan karyawan berpindah kerja, Khusus untuk tenaga mekanik, maintenance mill dan alat berat sangat tinggi turn overnya, Biaya produksi cukup tinggi hal ini disebabkan jarak antara pemasuk mesin dan spare part pabrik dan kebun cukup mahal, Banyaknya kompetitor disekitaran dimana jika ada perubahan harga bahan baku tandan buah petani atau supplier kecenderungan bisa berpindah tempat, Kurang pahamnya petani mengenai kualitas tandan buah yang dikirimkan ke pabrik hal ini selalu memberikan pengarahannya berulang – ulang, Banyaknya Non Government Organisation (NGO) yang selalu mengusik perusahaan mengenai dunia perkebunan, Regulasi pemerintah mengenai perizinan yang saat ini sering berubah ubah sehingga penyelesaian atau perpanjangan perizinan cukup memakan waktu yang cukup lama, dan Adanya Kebun masyarakat sekitar kebun inti dan plasma Dimana pada masing masing skor mendapatkan 0,12,0,06, 0,16 0,24, 0,12, 0,24,0,12, 0,16,0,18 dan 0,12.
3. Berdasarkan analisis matriks internal eksternal (IE) PT. Panverta Cakra Kencana di Pandaan berada pada posisi sel 5, sehingga strategi dan posisi yang sesuai dengan sel tersebut adalah konsentrasi melalui integrasi horizontal. Analisis matriks SWOT menghasilkan beberapa alternatif strategi, diantaranya memberikan training kepada karyawan yang mempunyai potensi, memberikan pelatihan kepada petani dalam proses panen sesuai dengan mutu yang diinginkan oleh perusahaan, update unit mesin membuat sistem preventive maintenance agar pabrik tidak mengalami breakdown maintenance yang tidak diharapkan, membuat assesment machinery agar

dapat mengukur performance unit mesin maksimal, membuat analysis control dashboard dimana untuk melihat jalanya proses sesuai dengan performance unit mesin dan memberikan reward terhadap pekerja yang mempunyai kemampuan dan pencapaian yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda F, Junaidi Syaifuddin. (2019) *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara Vol. 12(2).
- Peryuda, S., & Khoiri, M. (n.d.).(2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam*. In Jurnal Eco Bus Vol. 5. (3).
- Bina, U., Gorontalo, T., Nurhalisa, R. P., Wulandari, S., & Swasanti, I. (n.d.). (2024) *Leadership Mindset Dalam Sumber Daya Manusia Di Era Vuca (Studi Kasus Pada Pola Pikir Pemimpin di Kabupaten Bojonegoro)*. In Jurnal PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminisitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, Vol. 11 No.(2).
- [Alicia Raeburn](https://asana.com/resources/swot-analysis), (02, 2024 “ SWOT analysis: Examples and templates “ (16.06.24) <https://asana.com/resources/swot-analysis>.
- Dr Aris DKK (2023) , “*Manajemen-Sumber-Daya-Manusia* “ Jawa Tengah , Eureka Media Aksara Anggota IKAPI Jawa Tengah no 225/JTE/2021.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF Yogyakarta: Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bukit Benyamin dkk (2017), *Pengembangan Sumber daya Manusia (Teori, Demensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)* Yogyakarta , Zahir Publishing ISBN 9786026125330
- Peryuda, S., & Khoiri, M. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam*. In Jurnal Ecobus Vol.5