

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. POULTRY BREEDING DIVISION UNIT HATCHERY SUKAJAWA)

Human Resources Development Strategy to Increase Employee Performance (Case Study at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Hatchery Unit Sukajawa)

Karina Shinta Puspitarani, Harun Al Rasyid*, Tanto Pratondo Utomo, Erdi Suroso
Program Studi Teknologi Industri Pertanian/Jurusan Teknologi Hasil Pertanian, Fakultas Pertanian,
Universitas Lampung

Jl Prof. Sumantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung, Lampung 35145

* email korespondensi: bintanganim75@yahoo.com

Tanggal masuk: 16 Juni 2022

Tanggal diterima: 15 Juli 2023

Tanggal terbit: 18 September 2023

Abstract

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Hatchery Unit Sukajawa is a company that really pays attention to its human resources, but developing human resources to improve employee performance is not optimal yet, and a strategy is needed to solve these problems. This study aims to identify internal and external factors regarding human resource development in improving employee performance and to formulate human resource development strategies in improving employee performance. The research method used SWOT analysis. This study obtained the results of internal factors, which became the main strength are training for new employees and strong support from top leaders to conduct training and development (0.47), and the biggest weakness was employee discipline (0.36). The external factor that became the main opportunity was a lot of collaboration with various agencies (0.73), and the biggest threat was advances in more sophisticated technology with limited employee capabilities (0.70). Human resource development strategy in improving employee performance is appropriate with aggressive strategies such as collaborating in training new employees with field offices and various agencies, increasing training and human resource development, and recruiting competent employees. The existence of this strategy is expected to increase employee performance.

Keywords: SWOT analysis, HR Development strategy, employee performance

Abstrak

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan sumber daya manusianya, tetapi dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya masih belum optimal sehingga diperlukan strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis SWOT. Penelitian ini memperoleh hasil faktor internal yang menjadi kekuatan utama adanya *training* untuk karyawan baru dan dukungan kuat pemimpin teratas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan (0,47) dan kelemahan terbesar yaitu kedisiplinan karyawan (0,36). Faktor eksternal yang menjadi peluang utama adalah banyak bekerja sama dengan berbagai instansi (0,73) dan ancaman terbesarnya yaitu kemajuan teknologi yang lebih canggih dengan kemampuan karyawan yang terbatas (0,70). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tepat dengan strategi agresif seperti melakukan kolaborasi *training* karyawan baru dengan dinas lapangan dan berbagai instansi, meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan merekrut karyawan yang berkompeten. Adanya strategi tersebut diharapkan kinerja karyawan lebih meningkat.

Kata kunci: analisis SWOT, strategi pengembangan SDM, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal meskipun mesin atau peralatan yang digunakan oleh perusahaan sudah berteknologi canggih. Hal tersebut dikarenakan mesin atau peralatan dengan teknologi yang canggih tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Adanya persaingan antar usaha saat ini, perusahaan memerlukan berbagai strategi untuk mempertahankan usahanya, salah satunya dengan melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia. Menurut Wicaksono (2016), sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peran sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuannya. Kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia perlu untuk terus dilatih dan dikembangkan agar kinerjanya semakin meningkat. Semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerjanya juga semakin meningkat. Begitu juga dengan produktivitas perusahaan menjadi lebih meningkat dan perusahaan memiliki daya saing yang tinggi.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penetasan ayam DOC bibit niaga. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa terletak di Desa Sukajawa, Kecamatan Bumiratu Nuban, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung. Perusahaan ini sudah melakukan kegiatan produksi sejak 8 Agustus 2008 dengan produk akhirnya ayam DOC (*Day Old Chicks*) yaitu anak ayam umur sehari yang

merupakan ayam niaga pada unit penetasan Sukajawa. Perusahaan sudah menerapkan sistem pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Yusnita (2015), perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik dan maksimal, maka produktivitas perusahaan juga semakin meningkat karena dapat membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain dan mempercepat perusahaan mencapai tujuannya.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Mustiyah & Husnianita, 2020). Namun, pengembangan sumber daya manusia di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa dalam meningkatkan kinerja karyawan masih belum optimal, seperti beberapa karyawan yang masih mengabaikan kedisiplinan kerja, kurangnya tenaga ahli di perusahaan, dan kurangnya kompetensi dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, sehingga diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan identifikasi faktor internal dan faktor eksternal tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan dan mengetahui serta merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa.

BAHAN DAN METODE

Bahan dan Alat

Bahan-bahan yang digunakan dalam penelitian adalah kertas kuesioner dan berbagai sumber pustaka terkait analisis yang dilakukan seperti buku, jurnal, dan lain-lain. Alat-alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pena, *handphone*, dan laptop.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian diantaranya yaitu wawancara, kuesioner, observasi (pengamatan langsung), dokumentasi, dan studi pustaka.

Metode Penentuan Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *quota sampling*. Menurut Sugiyono (2019), teknik *quota sampling* merupakan teknik *sampling* non-probabilitas, dimana responden yang ditentukan yaitu berasal dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Berikut ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$
$$n = \frac{136}{(1 + (136)(0,1)^2)} = 57,63 \approx 58$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah responden sebanyak 58 karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa.

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dan analisis SWOT. Menurut Sugiyono (2019),

metode deskriptif kualitatif digunakan untuk memberikan gambaran, menjelaskan, dan menjawab permasalahan yang diteliti secara terperinci dan sistematis dengan mempelajari seorang individu, kelompok atau kejadian secara maksimal. Menurut Rangkuti (2017), analisis SWOT digunakan untuk menilai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) di lingkungannya.

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui hasil wawancara, penyebaran kuesioner kepada responden, dan mengumpulkan data yang dimiliki oleh perusahaan terkait dengan penelitian. Kemudian, poin-poin pertanyaan yang diajukan dalam wawancara dengan HRD perusahaan diperoleh dari studi pustaka dan disesuaikan dengan kondisi yang ada di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa. Pertanyaan yang ada di dalam kuesioner diperoleh dari hasil wawancara tersebut dan studi pustaka dari beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Permana & Wildan (2021) yang berjudul "Analisis SWOT sebagai Strategi Pengembangan SDM (Studi pada Karyawan UD. Rembulan Printing)". Penelitian Syarifah (2012) yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat". Penelitian Sulastri (2016) yang berjudul "Analisa SWOT untuk Mengetahui Kondisi Perusahaan dalam Menentukan Strategi

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Tirta Investama di Surabaya”.

Kemudian, data penelitian yang diperoleh melalui hasil wawancara dan dari penyebaran kuesioner diolah dengan analisis SWOT untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa. Tahapan analisis SWOT pada penelitian ini yaitu dengan mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang diperoleh dari perhitungan nilai IFAS dan EFAS berdasarkan nilai bobot, *rating*, dan skor. Setelah itu, diperoleh nilai sumbu x dari selisih skor faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan sumbu y dari selisih skor faktor eksternal (peluang dan ancaman) untuk mengetahui letak kuadran perusahaan pada diagram SWOT dan mengetahui strategi perusahaan mengembangkan sumber daya manusianya. Selanjutnya, dilakukan analisis dengan matriks SWOT untuk memperoleh empat alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT

Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal Sistem Pengembangan SDM

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery

Sukajawa, maka diperoleh hasil identifikasi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kekuatan dan kelemahan, sedangkan faktor eksternal terdiri dari peluang dan ancaman. Berikut ini hasil identifikasi faktor internal dan faktor eksternal yang ada di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dimiliki PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa terdiri dari kekuatan dan kelemahan yaitu sebagai berikut :

A. Kekuatan

Kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kerja yaitu sebagai berikut :

1. Adanya training untuk karyawan baru
2. Pelatihan dilakukan sesuai prosedur organisasi dan sesuai bidangnya
3. Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi
4. Dukungan kuat pemimpin teratas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan
5. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia sesuai dengan spesifikasi pekerjaan
6. Implementasi serta evaluasi setelah pelatihan dan pengembangan

B. Kelemahan

Kelemahan yang dimiliki perusahaan yang dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kedisiplinan karyawan

2. Kurangnya tenaga kerja yang ahli dibidangnya
3. Tingkat kompetensi karyawan yang kurang

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimiliki PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa terdiri dari peluang dan ancaman yaitu sebagai berikut :

A. Peluang

Peluang yang dimiliki perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kerja yaitu sebagai berikut :

1. Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan *leadership*
2. Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi
3. *Fresh graduate* yang berkompeten

B. Ancaman

Ancaman yang dimiliki perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kerja yaitu sebagai berikut :

1. Persaingan yang ketat antar perusahaan sejenis
2. Kemajuan teknologi yang lebih canggih dengan kemampuan karyawan yang terbatas
3. Penggunaan tenaga kerja asing di beberapa perusahaan

Matriks IFAS (Internal Factors Analysis Summary) dan EFAS (External Factors Analysis Summary)

Berikut ini merupakan matriks IFAS dan EFAS PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa:

1. Matriks IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*)

Berikut ini merupakan matriks IFAS penentuan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Matriks IFAS

Faktor IFAS : Strengths (Kekuatan)				
	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Skor
1.	Adanya <i>training</i> untuk karyawan baru	0,12	4,00	0,47
2.	Pelatihan dilakukan sesuai prosedur organisasi dan sesuai bidangnya	0,11	3,81	0,43
3.	Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi	0,11	3,81	0,42
4.	Dukungan kuat pemimpin teratas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan	0,12	4,00	0,47
5.	Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia sesuai dengan spesifikasi pekerjaan	0,11	3,78	0,42
6.	Implementasi serta evaluasi setelah pelatihan dan pengembangan	0,11	3,62	0,39
Total Strengths		0,68		2,60
Faktor IFAS : Weaknesses (Kelemahan)				
	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Skor
1.	Kedisiplinan karyawan	0,12	3,00	0,36
2.	Kurangnya tenaga kerja yang ahli di bidangnya	0,10	3,43	0,35
3.	Tingkat kompetensi dan pendidikan karyawan yang kurang	0,10	3,00	0,30
Total Weaknesses		0,32		1,01
Total (Strengths + (- Weaknesses))		1,00		1,59

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022).

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa adanya *training* untuk karyawan baru dan dukungan kuat pemimpin teratas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan adalah kekuatan terbesar di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa dengan nilai bobot 4,00; nilai

rating 4,00; dan nilai skor 0,47. Sedangkan kelemahan terbesar yang dimiliki perusahaan adalah kedisiplinan karyawan dengan nilai bobot 0,12; nilai rating 3,00; dan nilai skor 0,36. Total skor kekuatan (*strengths*) perusahaan sebesar 2,60 dan untuk skor kelemahan (*weaknesses*) perusahaan sebesar 1,01. Sehingga diperoleh skor total untuk faktor internal yang diperoleh dari selisih skor total kekuatan dan kelemahan yaitu sebesar 1,59.

2. Matriks EFAS (External Factors Analysis Summary)

Berikut ini merupakan matriks EFAS penentuan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Matriks IFAS

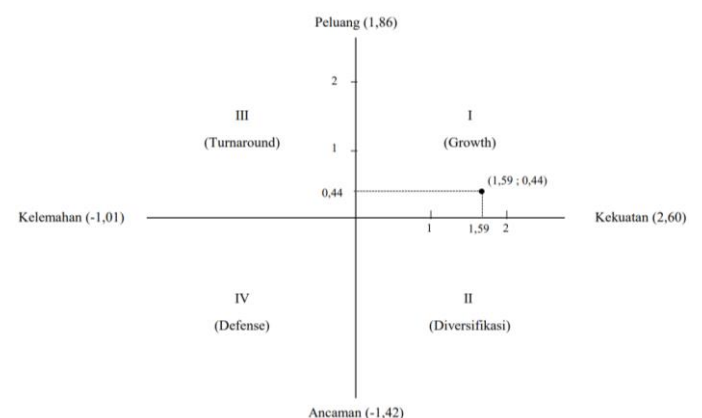
Faktor EFAS : Opportunities (Peluang)				
Faktor-Faktor Strategi Eksternal		Bobot	Rating	Skor
1.	Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan <i>leadership</i>	0,17	3,26	0,56
2.	Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi	0,20	3,74	0,73
3.	<i>Fresh graduate</i> yang berkompeten	0,17	3,31	0,57
Total Opportunities		0,54		1,86
Faktor EFAS : Threats (Ancaman)				
Faktor-Faktor Strategi Eksternal		Bobot	Rating	Skor
1.	Persaingan yang ketat antar perusahaan sejenis	0,16	3,09	0,50
2.	Kemajuan teknologi yang lebih canggih dengan kemampuan karyawan yang terbatas	0,19	3,66	0,70
3.	Penggunaan tenaga kerja asing di beberapa perusahaan	0,11	2,07	0,22
Total Threats		0,46		1,42
Total (Opportunities + (- Threats))		1,00		0,44

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa banyak bekerja sama dengan berbagai instansi menjadi peluang terbesar PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa dengan nilai bobot 0,20; nilai rating 3,74, dan nilai skor 0,73. Peluang tersebut harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Sedangkan kemajuan teknologi yang lebih canggih dengan kemampuan karyawan yang terbatas merupakan ancaman yang paling berpengaruh dengan nilai bobot 0,19; nilai rating 3,66; dan nilai skor 0,70. Total skor untuk peluang (*opportunities*) perusahaan yaitu sebesar 1,86 dan untuk total skor ancaman (*threats*) perusahaan yaitu sebesar 1,42. Sehingga diperoleh skor total faktor eksternal sebesar 0,44 yang berasal dari selisih total skor peluang dan total skor ancaman.

Diagram SWOT

Berikut ini merupakan diagram SWOT untuk mengetahui letak kuadran dari perusahaan yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram SWOT
(Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan analisis data menggunakan diagram SWOT, maka dapat diketahui bahwa posisi internal dan eksternal PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit

Hatchery Sukajawa berada pada kuadran I ($x = 1,59$, $y = 0,44$). Kuadran I menunjukkan bahwa PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa berada pada situasi yang menguntungkan karena memiliki kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang tepat untuk diterapkan perusahaan yaitu strategi agresif atau *growth oriented strategy*. Menurut Rangkuti (2017), strategi agresif merupakan strategi yang memanfaatkan kekuatan untuk mengoptimalkan peluang yang ada (Strategi SO).

Matriks SWOT

IFAS	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
EFAS	1. Adanya <i>training</i> untuk karyawan baru (0,12) 2. Pelatihan dilakukan sesuai prosedur organisasi dan sesuai bidangnya (0,11) 3. Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi (0,11) 4. Dukungan kuat pemimpin teratas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan (0,12) 5. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (0,11) 6. Implementasi serta evaluasi setelah pelatihan dan pengembangan (0,11)	1. Kedisiplinan karyawan (0,12) 2. Kurangnya tenaga kerja yang ahli di bidangnya (0,10) 3. Tingkat kompetensi dan pendidikan karyawan yang kurang (0,10)
	OPPORTUNITIES (O)	STRATEGI WO

1. Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan <i>leadership</i> (0,17) 2. Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi (0,20) 3. <i>Fresh graduate</i> yang berkompeten (0,17)	1. Melakukan kolaborasi <i>training</i> karyawan baru dengan dinas lapangan dan berbagai instansi (S1, O1,O2) 2. Meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (S2,S3,S4,S6 O1,O2) 3. Merekrut karyawan yang berkompeten (S5, O3)	1. Meningkatkan kedisiplinan karyawan (W1, O1,O2) 2. Meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi (W2,W3, O1,O2) 3. Memberikan pelatihan dan pengembangan yang merata kepada setiap karyawan (W3, O1,O2)
THREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
1. Persaingan yang ketat antar perusahaan sejenis (0,16) 2. Kemajuan teknologi yang lebih canggih dengan kemampuan karyawan yang terbatas (0,19) 3. Penggunaan tenaga kerja asing di beberapa perusahaan (0,11)	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (S1,S2,S3,S4,S6, T1,T2,T3)	Memperbaiki kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (W1,W2,W3, T1,T2,T3)

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel matriks SWOT diperoleh empat alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Strategi SO (*Strengths Opportunities*)

Strategi SO yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan kolaborasi *training* karyawan baru dengan dinas lapangan dan berbagai instansi, meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan merekrut karyawan yang berkompeten.

2. Strategi WO (*Weaknesses Opportunities*)

Strategi WO yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan

pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, dan memberikan pelatihan dan pengembangan yang merata kepada setiap karyawan.

3. Strategi ST (*Strengths Threats*)

Strategi ST yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

4. Strategi WT (*Weaknesses Threats*)

Strategi WT yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan memperbaiki kuantitas dan kualitas sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah faktor internal yang menjadi kekuatan utama yaitu adanya *training* untuk karyawan baru dan dukungan kuat pemimpin teratas untuk melakukan pelatihan dan pengembangan dengan nilai skor 0,47 dan kelemahan terbesar yang dimiliki perusahaan adalah kedisiplinan karyawan dengan nilai skor 0,36. Faktor eksternal yang menjadi peluang utama adalah banyak bekerja sama dengan berbagai instansi dengan nilai skor 0,73 dan ancaman terbesar yang dimiliki perusahaan adalah kemajuan teknologi yang lebih canggih dengan kemampuan karyawan yang terbatas dengan nilai skor 0,70. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa yaitu strategi agresif atau *growth oriented strategy* atau strategi SO (*Strengths Opportunities*) dengan melakukan kolaborasi *training* karyawan baru dengan dinas lapangan dan berbagai instansi, meningkatkan pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia, merekrut karyawan yang berkompeten.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada bapak Lukman Abdurrokhim, S. Pt., selaku manager PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa dan bapak Hendarlin Putra selaku HRD PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa, S.H., yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Sigit Purwantoro dan ibu Titin Cahyaningsih yang telah mendoakan kelancaran penelitian dan memberikan semangat kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Mustiyah, N. I., dan Husniana, V. N. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional* (pp. 1-2). Universitas Negeri Surabaya.
- Permana, A. S., dan Wildan, M. A. (2021). Analisis SWOT sebagai Strategi Pengembangan SDM (Studi pada Karyawan UD. Rembulan Printing). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Rangkuti, F. (2017). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulastris, Pribadiyono, Sutopo. (2016). Analisa SWOT untuk Mengetahui Kondisi Perusahaan dalam

Menentukan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Tirta Investama di Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 2(3).

Syarifah. (2012). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat. (TAPM). Universitas Terbuka Jakarta. 153 p.

Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Yusnita, N. 2015. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1(1).