

PERANCANGAN STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA UMKM AL-ZAHAR MENGGUNAKAN METODE SWOT DAN BENCHMARKING

DESIGN OF HUMAN RESOURCE PLANNING STRATEGY FOR SMES'S AL-ZAHAR USING SWOT AND BENCHMARKING METHODS

Rima Dwi Anggraini¹, Litasari Widyastuti Suwarsono², Atya Nur Aisha³

^{1,2,3}Program Studi S1 Teknik Industri, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom

¹rimadwianggraini@student.telkomuniversity.ac.id, ²litarif@telkomuniversity.ac.id,

³aishatya02@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Al-Zahar adalah UMKM yang memproduksi 2 jenis produk yaitu *craft* dan fesyen. Selama 10 tahun perjalanannya Al-Zahar sudah mengalami fase sukses seperti mampu melakukan ekspor dan fase gagal yaitu *miss management* dan kurang optimalnya perencanaan SDM. Meskipun sudah mengalami kegagalan tetapi UMKM ini tidak menyerah dan berencana bangkit dengan merintis usahanya kembali dengan beberapa perubahan. Dalam setiap memulai usaha pasti terdapat resiko usaha, salah satunya yaitu resiko SDM. SDM merupakan salah *key success factor* usaha, sehingga resiko tersebut perlu diminimalisir dengan sebuah perancangan strategi perencanaan SDM yang diturunkan dari strategi bisnis. Perancangan tersebut akan menggunakan metode *Strength Weakness Opportunities Threat* (SWOT) dan *Benchmarking*. SWOT digunakan untuk membuat strategi bisnis berdasarkan kondisi internal dan eksternal UMKM. Sedangkan perencanaan SDM menggunakan metode *benchmarking* yaitu mengidentifikasi kebutuhan SDM dari segi kualitas dan kuantitas dari pembelajaran organisasi lain yang di anggap baik dan sesuai. Hasil penelitian ini adalah strategi bisnis *Growth Oriented Strategy* dan strategi perencanaan SDM yaitu fungsi serta *jobdesc* dan spesifikasinya, untuk fungsi manajemen meliputi *marketing & rnd*, admin & keuangan, produksi (*procurement&shipping*) sedangkan fungsi produksi meliputi operator jahit, operator *cutting & pola*, operator sablon, operator *quality control & packing*, operator gambar frame, operator pewarnaan, operator gambar tema.

Kata kunci : Strategi Perencanaan SDM, Strategi Bisnis, SWOT, Matrik TOWS, *Benchmarking*.

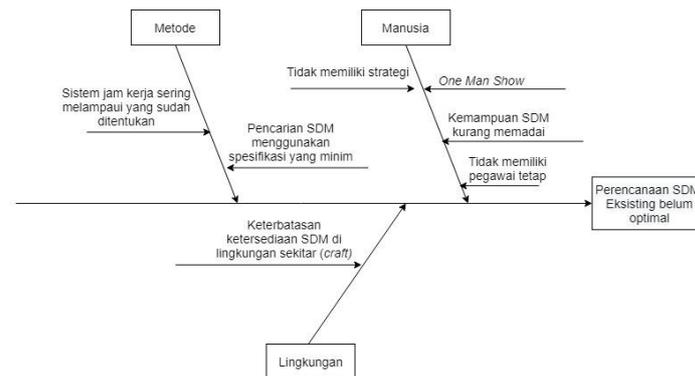
Abstract

Al-Zahar is a MSME that produces 2 types of products: *craft* and *fashion*. During his 10-year journey of Al-Zahar has undergone a successful phase such as being able to export and failed phase of *Miss management* and less optimal human resources planning. Despite all those failure but this MSME does not give up and want to rise by pioneering its business again with some changes. In every beginning of business, there will always some risk such as human resources risk. SDM is a key success factor in the business, so that the risk needs to be minimized by a design of HR planning strategies derived from business strategy. The design will use the *Strengt Weakness Opportunities Threat* (SWOT) and *Benchmarking* methods. SWOT is used to create business strategy based on MSME internal and external conditions. While the HR planning using the *Benchmarking* method is identifying the HR needs in terms of quality and quantity of the learning of other organizations that are considered good and appropriate. The results of this research is the business strategy of *Growth Oriented Strategy* and Human resource planning strategy, namely the function and *Jobdesc* and its specifications, for management functions include *marketing & rnd*, admin & finance, production (*procurement & shipping*) while the production functions include sewing operators, cutting operators & patterns, screen printing operators, operator *quality control & packing*, operator picture frame, operator coloring.

Keywords: HR Planning Strategy, Business Strategy, SWOT, Matrik TOWS, *Benchmarking*.

1. Pendahuluan

Al-Zahar adalah UMKM yang bergerak di bidang *craft* dan fesyen sejak tahun 2009, awalnya Al-Zahar hanya menjual produk *craft* dan 2015 mulai merambah sektor fesyen. UMKM ini telah mengalami fase sukses yaitu mampu melakukan ekspor produk *craft* nya ke pasar internasional dalam jumlah yang banyak sedangkan untuk keagalannya yaitu mengalami *miss management* dan tidak optimalnya perencanaan SDM.

Gambar 1. Diagram *Fishbone*

Dari gambar 1. Diagram *Fishbone*, diketahui penyebab permasalahan belum optimalnya perencanaan SDM UMKM dari segi manusia, lingkungan, dan metode. Akibat dari masalah tersebut yaitu kondisi UMKM yang memburuk seperti terkadang terjadi lembur, terdapat *turn over* pegawai, dan terdapat beberapa produk *defect*. Meskipun telah mengalami kegagalan yang menyebabkan usahanya tidak berjalan dengan baik akan tetapi pemilik tidak menyerah dan berniat akan merintis kembali usahanya, dengan mengubah fokus bisnis yang dulunya di *craft* menjadi di fesyen seperti merubah cara produksi fesyen yang dulunya maklun menjadi *self manufacture*, dalam memulai usaha tentu terdapat beberapa resiko yang nantinya akan dialami, salah satunya adalah resiko SDM seperti ketersediaan sumbernya, perilaku, dan efisiensi serta efektivitas SDM, kompetensi SDM menjadi aspek penentu keberhasilan suatu usaha yang menjadikan SDM sebagai salah satu *key success factor* dalam bisnis [5]. Sehingga perlu dilakukan minimalisir resiko tersebut, salah satu upayanya yaitu dengan membuat perencanaan SDM baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, dengan dibuatnya sebuah strategi perencanaan SDM diharapkan mampu mengatasi resiko usaha dan UMKM mampu membuat perencanaan SDM dengan optimal. Perencanaan SDM akan diturunkan berdasarkan strategi bisnis, karena kedua strategi tersebut berkesinambungan dalam hal implementasinya.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perancangan strategi bisnis menggunakan metode SWOT agar strategi yang dibuat sesuai dengan kondisi internal (kekuatan & kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) usahanya. Kemudian perancangan strategi perencanaan SDM menggunakan metode *benchmarking* yaitu dengan pembelajaran dari organisasi lain yang dianggap terbaik. Tujuan dari *benchmark* yaitu agar dapat menjadi acuan atau pertimbangan dalam proses perencanaan SDM UMKM A1-Zahar.

2. Dasar Teori

2.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah upaya memproyeksikan kebutuhan karyawan dari segi jumlah dan kualitas/kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi dimasa yang akan datang [4]. Tujuan dari perencanaan SDM yaitu untuk memastikan bahwa organisasi mampu mendapatkan karyawan yang tepat diwaktu dan tempat yang tepat serta mempunyai kemampuan yang sesuai dengan *jobdescnya*. Bentuk implementasi dari *hr planning* meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, pemberhentian kerja.

2.2 Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor internal ataupun eksternal secara sistematis untuk merumuskan sebuah strategi perusahaan, analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan serta ancaman [2].

2.3 Matrik TOWS

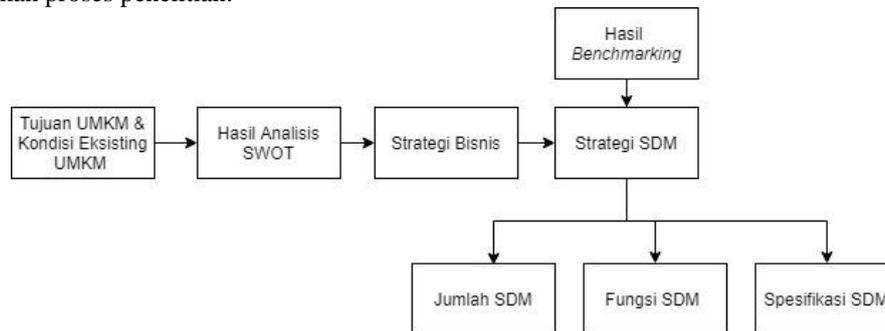
Matrik TOWS merupakan alat untuk menyusun inisiatif strategis organisasi berdasarkan alternatif prioritas penerapannya. Terdapat strategi SO yaitu memanfaatkan peluang untuk menambah kekuatan, WO yaitu memanfaatkan peluang untuk mengatasi kelemahan, ST yaitu memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi ancaman, dan WT yaitu strategi bertahan dengan segala kelemahan yang dimiliki untuk menghadapi ancaman [1].

2.4 Benchmarking

Benchmarking adalah proses pencarian berkelanjutan suatu ide dan metode baru, praktik dan proses, serta usaha dalam mengadaptasi fitur terbaik dari organisasi lain yang kemudian diterapkan untuk memperoleh hasil terbaik pada organisasi sendiri [3]. *Benchmarking* adalah proses pengukuran yang sistematis dan berkesinambungan, proses mengukur dan membandingkan secara terus menerus terhadap proses bisnis suatu organisasi untuk mendapatkan informasi yang akan membantu organisasi memperbaiki kinerja sehingga dapat mencapai tujuannya [6]. Tujuan utama dilakukannya *benchmarking* yaitu untuk menemukan kunci sukses dari suatu perusahaan yang kemudian diadaptasi dan diperbaiki sebelum diterapkan pada organisasi yang melakukan *benchmarking* tersebut.

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan membuat sebuah usulan strategi perencanaan SDM, Gambar 2. Metodologi penelitian akan menjelaskan proses penelitian.



Gambar 2. Metodologi Penelitian

Dari Gambar 2. Metodologi Penelitian, diawali dengan mengidentifikasi permasalahan pada Al-Zahar dan melakukan studi literatur. Kemudian input penelitian ini adalah tujuan UMKM dan kondisi eksisting UMKM yang kemudian diolah untuk merancang sebuah strategi bisnis dan SDM menggunakan metode SWOT untuk menentukan inisiatif strategi, kemudian membuat perencanaan SDM menggunakan metode *benchmarking* dengan kandidat *benchmark* yang sesuai sehingga menghasilkan fungsi, jumlah SDM yang dibutuhkan (fesyen), dan *jobdesc* dan spesifikasi.

4. Pembahasan

4.1. Analisis SWOT

Analisis SWOT didapat dari wawancara dengan pemilik untuk kondisi internal sedangkan kondisi eksternal dari wawancara pemilik dan studi literatur. Berikut merupakan hasil Analisis SWOT pada Al-Zahar :

1. SWOT Bisnis *Craft*

Kekuatan : Material dan produk tahan lama, produk sulit diduplikasi, produk berkualitas bagus, *relationship* yang baik dengan *stake holder*, produk memiliki nilai seni yang kuat

Kekurangan : Alat produksi belum *modern*, keterbatasan modal, pangsa pasar hanya golongan tertentu, kurang optimal pemanfaatan teknologi dalam pemasaran, proses produksi produk dipengaruhi cuaca

Peluang : Dukungan pemerintah dalam pengembangan UMKM, perkembangan *e-commerce* dan sosial media, gaya hidup masyarakat konsumtif, penyelenggaraan pameran produk *craft* sering diadakan

Ancaman : *Trend* keinginan pasar berubah cepat, kemunculan UMKM baru, ketertarikan masyarakat terhadap produk *craft* menurun, bahan baku tersedia di daerah tertentu, kondisi ekonomi tidak stabil

2. SWOT Bisnis Fesyen.

Kekuatan : Harga produk terjangkau, produk berkualitas, pangsa pasar luas, produk fesyen beranekaragam, mudah memperoleh bahan baku, pendistribusian produk mudah

Kelemahan : *Design* produk yang hampir sama dengan kompetitor, kurang kegiatan promosi, kurang optimal pemanfaatan teknologi dalam pemasaran, modal terbatas

Peluang : Pengembangan jenis produk baru, dukungan pemerintah dalam pengembangan UKM, perkembangan *e-commerce* dan sosial media memberi kesempatan untuk pemasaran *online*, *image* Kota Bandung sebagai kota mode, banyak inspirasi mode fesyen, gaya hidup masyarakat konsumtif

Ancaman : *Trend* pasar berubah cepat, kegiatan promosi kompetitor, kehadiran UMKM baru/lama dengan produk lebih menarik, *repurchase* lama, kenaikan harga bahan, persaingan pasar sengit

3. SWOT SDM *Craft*

Kekuatan : SDM produksi memiliki kemampuan baik, memiliki program pelatihan SDM (khusus operator produksi), hubungan baik antara pemilik dan pekerja, instruktur pelatihan adalah pemilik, memiliki relasi dengan rekan seprofesi, SDM mampu merangkap 2 fungsi/jenis pekerjaan.

Kelemahan : SDM berstatus *outsourcing*, perencanaan rekrutmen yang terburu-buru, program pelatihan hanya untuk pekerja tertentu, rekrutmen internal, tidak memiliki program *reward* SDM

Peluang : Perkembangan teknologi dan informasi, jumlah pengangguran masih banyak, dukungan pemerintah untuk pengembangan UMKM

Ancaman : Kurangnya ketersediaan sumber SDM sesuai *skill*, rendahnya minat generasi muda dan orang lingkungan sekitar untuk bekerja di sektor *craft*, gaji UMKM lain yang lebih besar

4. SWOT SDM Fesyen

Kekuatan : Pemilik punya bakat *design*, SDM merangkap 2 fungsi, berhubungan baik dengan rekan.

Kelemahan : Tidak memiliki operator produksi, rekrutmen internal, tidak punya pelatihan dan *reward*.

Peluang : Kemajuan teknologi dan Informasi, sumber SDM yang memiliki *skill* terkait melimpah, angka pengangguran masih tinggi, dukungan pemerintah untuk pengembangan UMKM.

Ancaman : Gaji UMKM lain yang lebih besar, rendahnya minat generasi muda untuk bekerja di UMKM, perbedaan performa setiap maklun atau SDM eksternal.

4.2 Matrik TOWS

Berdasarkan Analisis SWOT Bisnis dapat diusulkan inisiatif alternatif strategi bisnis Al-Zahar :

- Strategi SO (*strength – opportunities*) Craft
Usulan inisiatif strategi SO yaitu mengusung diferensiasi produk agar produk memiliki ciri khas dan berbeda dari yang lain, mempertahankan kualitas produk, dan mengikuti pameran karna disana adalah pasar potensial. SDM yang dibutuhkan untuk strategi SO kreatif & inovatif dalam *design* dan komunikatif
- Strategi WO (*weakness – opportunities*) Craft
Usulan inisiatif strategi WO yaitu ikut program kredit usaha rakyat (KUR) pemerintah untuk peminjaman modal, bergabung dalam komunitas penyuka *craft* di sosial media untuk memasarkan produknya, membawa produk *best seller* & tim yang komunikatif pada pameran, memasarkan produk di *e-commerce* seperti shopee tokopedia lazada dan sebagainya, dan di *social media* seperti Instagram.
- Strategi ST (*strength – threat*) Craft
Usulan inisiatif strategi ST yaitu mengadakan survei ke pelanggan tentang produk yang diinginkan, melakukan diferensiasi dan inovasi *design* produk, menawarkan produk kepada pelanggan setia, menjaga hubungan baik dengan *supplier*, dan membuat *design* yang *valuable*.
- Strategi WO (*weakness – opportunities*) Craft
Usulan inisiatif strategi WO yaitu memanfaatkan teknologi untuk mengikuti perkembangan pasar, dan gencar melakukan pengenalan dan edukasi tentang produk *craft* kepada masyarakat.
- Strategi SO (*strength – opportunities*) Fesyen
Usulan inisiatif strategi SO yaitu mengembangkan inovasi *design*, model dan jenis produk yang prosesnya dijahit dan berbahan kain, memanfaatkan sosial media dan *e-commerce* untuk *branding* dan penjualan karena produk tidak mudah rusak, mencantumkan bandung di profil *platform* penjualan sebagai peningkatan *trust customer* online.
- Strategi WO (*weakness – opportunities*) fesyen
Usulan inisiatif strategi WO yaitu melakukan riset model fesyen sebagai referensi agar produk tidak monoton, ikut program kredit usaha rakyat (KUR) pemerintah yaitu peminjaman modal dan pelatihan, *workshop*, *coaching*. dan memasarkan produk di *e-commerce* serta sosial media.
- Strategi ST (*strength – threat*) fesyen
Usulan inisiatif strategi ST yaitu menstabilkan harga jual, mempertahankan kualitas dan jenis produk, melakukan survey ke beberapa tempat sebelum membeli bahan kain dan memilih yang paling terjangkau.
- Strategi WO (*weakness – opportunities*) fesyen
Usulan inisiatif strategi WO yaitu memanfaatkan teknologi seperti pemasaran *online* dan *branding* serta melakukan riset pasar untuk sebelum menentukan model dan *design* produk.

Berdasarkan Analisis SWOT SDM dapat dirumuskan usulan inisiatif alternatif strategi SDM sebagai berikut :

- Strategi SO (*strength – opportunities*) SDM Craft & Fesyen
Strategi SO yang dapat diterapkan yaitu memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan *skill* menambah referensi *design*, mempermudah pekerjaan serta *keep in touch* dengan karyawan serta mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar pengembangan dari pemerintah untuk menambah *skill*.
- Strategi WO (*weakness – opportunities*) SDM Craft & Fesyen
Strategi WO yang dapat diterapkan yaitu merekrut karyawan tetap sebagai *asset*, memanfaatkan teknologi *keep in touch* dengan karyawan dan *publish* rekrutmen agar mempermudah mencari karyawan. mengikuti pelatihan pemerintah yang temanya sesuai dengan kebutuhan pekerja.
- Strategi ST (*strength – threat*) SDM Craft & Fesyen.
Strategi ST yang dapat diterapkan yaitu menghubungi ex. tenaga *outsorce* untuk direkrut kembali, meminta rekomendasi teman seprofesi, memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja, dan melakukan negosiasi dengan pekerja perihal upah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- Strategi WT (*weakness – threat*) SDM Craft & Fesyen
Strategi WT yang dapat diterapkan yaitu memberikan pelatihan untuk SDM produksi yang *skill* nya masih terbatas dan merekrut orang-orang terdekat, seperti kerabat dan keluarga yang memiliki *skill* dan masih muda untuk bergabung karena generasi muda *uptodate* dan kreatif.

Berdasarkan usulan strategi diatas inisiatif yang paling baik untuk digunakan yaitu strategi SO yaitu memanfaatkan peluang untuk menambah kekuatan dan strategi tersebut sesuai untuk mendukung UMKM pada posisi tumbuh.

4.3 Benchmarking

Benchmarking digunakan sebagai metode membuat peramalan perencanaan SDM dari segi kualitas dan kuantitas. Hal-hal yang *dibenchmark* yaitu kegiatan produksi, fungsi SDM beserta spesifikasi dan *jobdesc*, dan sumber SDM.

Kandidat *benchmark* yaitu Cotton.go (*benchmark* fesyen) dan Keramik Putra Mustika (*benchmark craft*).Pemilihan kandidat berdasarkan faktor jenis usaha, usia usaha, performa usaha, dan strategi bisnis yang dijalankan. Berikut merupakan implementasi strategi perencanaan SDM dari segi kualitas :

Tabel 1. Usulan *Job Description* dan Spesifikasi Jabatan

<i>Job Description</i> dan Spesifikasi Jabatan	
<i>Owner</i>	
Tugas	- Mengambil keputusan, memimpin dan memberi arahan untuk karyawan - Membantu proses produksi khususnya d proses menggambar - Memberi pelatihan
Tanggung Jawab	Semua kegiatan yang berlangsung pada usahanya
<i>Admin dan Keuangan</i>	
Tugas	- Melakukan pencatatan segala aktifitas produksi dan penjualan - Membuat laporan keuangan bulanan dan alokasi biaya - Melayani pembelian produk dan <i>customer care</i>
Tanggung Jawab	Laporan pencatatan keuangan dan produksi, kepuasan layanan pembelian
Spesifikasi	<i>Skill</i> : mengerti cara membuat laporan dan pencatatan, pengetahuan di bidang <i>accounting</i> , mengerti teknologi informasi/komputer, kemampuan penggunaan <i>microsoft excel</i> dan <i>word</i> , komunikasi yang baik
<i>Marketing & Research and Development</i>	
Tugas	- Memasarkan produk dan membuat strategi pemasaran - Melakukan riset eksternal (kompetitor dan analisis pasar) sebelum membuat <i>design</i> produk - Membuat <i>design</i> sketsa frame dan gambar tema
Tanggung Jawab	Penjualan produk, kepuasan konsumen, <i>design</i> produk,
Spesifikasi	<i>Skill</i> : ketrampilan komunikasi, kemampuan analisis dan berpikir kritis, penggunaan <i>social media</i> dan <i>e-commerce</i> , <i>basic design</i> , kemampuan penggunaan <i>software design</i> dan <i>Microsoft</i> , kemampuan <i>design</i>
<i>Produksi (Procurement dan Pengiriman)</i>	
Tugas	- Melakukan pengadaan, pengontrolan, dan pengaturan bahan baku - Membuat jadwal produksi, pengadaan barang, dan pengiriman - Mengirimkan barang dan Mengawasi kegiatan produksi
Tanggung Jawab	Bahan baku , peralatan , komponen produksi yang akan dibutuhkan untuk proses produksi, pendistribusian barang, kegiatan dan jadwal produksi
Spesifikasi	<i>Skill</i> : keterampilan komunikasi serta menghitung
<i>Operator Pembuat Pola & Cutting (fesyen)</i>	
Tugas	Membuat dan Memotong kain sesuai dengan pola yang ditentukan
Tanggung Jawab	Bahan baku siap jahit
Spesifikasi	Kemampuan yg dibutuhkan : Menggambar dan menggunting
<i>Operator Controlling & Packing (fesyen)</i>	
Tugas	- Memastikan tidak ada product <i>defect</i> dan verifikasi kualitas produk agar sesuai standar - Produk sesuai dengan <i>design</i> di awal - Mengemas barang yang siap untuk dikirim
Tanggung Jawab	Kondisi barang yang dihasilkan, kesesuaian pengiriman barang
Spesifikasi	Kemampuan yg dibutuhkan : keterampilan Analisis produk
<i>Operator Jahit (fesyen)</i>	
Tugas	- Menjahit pakaian sesuai dengan <i>design</i>
Tanggung Jawab	Kerapihan hasil jahitan pakaian
Spesifikasi	Kemampuan yg dibutuhkan : keterampilan menjahit, mengoperasikan mesin jahit,

Tabel 1. Usulan *Job Description* dan Spesifikasi Jabatan (Lanjutan)

<i>Job Description</i> dan Spesifikasi Jabatan	
Operator Sablon (fesyen)	
Tugas	Mensablon pakaian
Tanggung Jawab	Kerapihan hasil sablon pakaian
Spesifikasi	<i>Skill</i> : Keterampilan mensablon, cara sablon, dan pengoperasian alat sablon
Operator Menjahit (<i>craft</i>)	
Tugas	- Memotong lembaran tenun akar wangi sesuai ukuran - Menjahit luaran tenun akar wangi dan membuat asesoris rumbai dari kain - Memasang kancing dan menjahit rumbai pada produk hiasan dinding akar wangi
Tanggung Jawab	Kerapihan hasil jahitan dan rumbai sebagai aksesoris produk
Spesifikasi	<i>Skill</i> : Menjahit
Operator Gambar <i>frame</i>	
Tugas	- Menjiplak gambar <i>design</i> sketsa <i>outline frame</i> di atas media akar wangi dengan cat timbul
Tanggung Jawab	Kesesuaian hasil gambar dengan <i>design frame</i> yang sudah ditentukan
Spesifikasi	<i>Skill</i> : Menggambar, kemampuan menggunakan alat lukis dan cat timbul
Operator Melukis Gambar Tema	
Tugas	- Menjiplak gambar <i>design</i> gambar tema di atas media akar wangi menggunakan cat timbul
Tanggung Jawab	Kesesuaian hasil gambar dengan <i>design</i> gambar tema yang sudah ditentukan
Spesifikasi	Pendidikan Minimal : SMK/SMA sederajat <i>Skill</i> : Menggambar, kemampuan menggunakan alat lukis dan cat timbul
Operator Pewarnaan	
Tugas	- Memberikan warna pada media akar wangi yang sudah digambar menggunakan cat
Tanggung Jawab	Kesesuaian hasil pewarnaan pada produk
Spesifikasi	<i>Skill</i> : Keterampilan mewarnai serta penggunaan alat kuas dan cat warna
Operator <i>Quality Control</i> dan <i>Packing</i> (<i>craft</i>)	
Tugas	- Memastikan tidak ada produk <i>defect</i> dan memisahkan produk <i>defect</i> dan tidak <i>defect</i> - Memastikan produk sesuai dengan <i>design</i> di awal dan mengemas barang
Tanggung Jawab	Kondisi barang sebelum dipasarkan dan Kesesuaian pengiriman barang
Spesifikasi	<i>Skill</i> : Keterampilan analisis produk

Pada usulan *jobspec* untuk Al-Zahar SDM yang akan direkrut harus memiliki pengalaman bekerja minimal 6 bulan, minimal pendidikan SMK/SMA sederajat dan memiliki kepribadian yang Teliti, Mandiri, Jujur, Sabar, *Teamwork*, dan Ulet. Selanjutnya yaitu menghitung kebutuhan jumlah SDM untuk Al-Zahar dengan acuan target produksi sebanyak 400pcs/bulan serta 5 hari kerja/minggu, dan 8 jam /hari dan *standard time* proses gambar tema dan *frame* 50 menit, pewarnaan 30 menit, jahit 48 menit, dan sablon 5 menit.

Tabel 2. Perhitungan Usulan Jumlah SDM

No.	Jabatan	Kuantitas	Keterangan
1.	<i>Marketing & RnD</i>	1 Orang	Usaha fesyen & <i>craft</i>
2.	Admin & Keuangan	1 Orang	Usaha fesyen & <i>craft</i>
3.	Produksi (<i>procurement & shipping</i>)	1 Orang	Usaha fesyen & <i>craft</i>
4.	Operator Jahit	1 Orang	Usaha <i>craft</i>
5.	Operator Gambar <i>Frame</i>	2 Orang	Usaha <i>craft</i>
6.	Operator Pewarnaan	1 Orang	Usaha <i>craft</i>
7.	Operator Gambar Tema	2 Orang	Usaha <i>craft</i>

Tabel 2. Perhitungan Usulan Jumlah SDM (Lanjutan)

No.	Jabatan	Kuantitas	Keterangan
8.	Operator QC dan <i>Packing</i>	1 Orang	Usaha <i>craft</i>
9.	Operator <i>Cutting</i> & Pembuatan pola	1 Orang	Usaha fesyen
10.	Operator Jahit	2 Orang	Usaha fesyen
9.	Operator Sablon	1 Orang	Usaha fesyen
11.	Operator QC dan <i>Packing</i>	1 Orang	Usaha fesyen
Total SDM		15 orang	

Tabel 2 menunjukkan bahwa usulan tenaga kerja untuk kegiatan rekrutmen Al-Zahar sebanyak 15 orang yang terdiri dari 3 orang untuk bagian manajemen, 5 orang untuk bagian produksi fesyen, dan 7 orang untuk bagian produksi *craft*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perancangan strategi perencanaan SDM Al-Zahar menggunakan metode SWOT dan *Benchmarking*, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui strategi bisnis yang tepat untuk Al-Zahar adalah *Growth Oriented Strategy* atau strategi yang mendukung kebijakan pertumbuhan secara agresif, inisiatif strategi SO (*strength opportunities*) dapat digunakan untuk penerapannya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode SWOT dan *Benchmarking* dari pengolahan tersebut didapatkan sebuah struktur organisasi sebanyak 15 fungsi mencakup fungsi manajemen dan produksi. Selain itu terdapat spesifikasi dan *job description* usulan yang lebih mendetail dibandingkan eksisting. Selain itu diusulkan beberapa inisiatif strategi yang dapat digunakan untuk pengelolaan SDM seperti dari segi pemanfaatan teknologi serta relasi untuk kegiatan rekrutmen dan pengembangan.
3. Berdasarkan pengolahan data peramalan kebutuhan SDM, UMKM Al-Zahar membutuhkan 15 orang yang terdiri dari komposisi 3 orang untuk menjalankan fungsi manajemen, 5 orang sebagai operator produksi fesyen dan 7 orang sebagai operator produksi *craft*.

Daftar Pustaka:

- [1] Anggraeni, P., Sunarti, S., & Mawardi, M. (2017). Analisis Swot Pada Umkm Keripik Tempe Amel Malang Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 104–113.
- [2] Imanudin, A. F., & Puspitasari, D. (2016). *Perencanaan Strategi Bisnis Pada UKM Mebel Bambu Di Kabupaten Purworejo*. 5(1).
- [3] Praditya, B., Putra, Y., Wulandari, S., & Sagita, B. H. (2019). *Perancangan Program Komunikasi Pemasaran Tas Pada Ukm Levaya Menggunakan Metode Benchmarking*. 6(2), 71–79.
- [4] Sunarta. (2010). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi). *Informasi*, 36(2), 1–13. <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>
- [5] Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476. ejournal.bsi.ac.id
- [6] Wince, E. (2018). *Benchmarking dalam Manajemen Sebuah Perpustakaan*. *Tik Ilmu : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.29240/tik.v2i1.435>.