

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Ketenagakerjaan

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.¹ Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan diberbagai kegiatan dalam perusahaan.² Dalam melakukan pekerjaan tersebut, produktivitas bekerja sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja. Kemampuan tersebut dijadikan sebagai interaksi antar pekerja dan bagaimana dia dapat menggunakan sumber daya dalam organisasi secara efektif.

Nawawi, menjelaskan tiga pengertian sumber daya manusia, yakni :³

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak dalam mewujudkan eksistensinya.

¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm.172-173

² *Ibid*, hlm,173

³ Hadari Nawawi, *Instumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1992), hlm.46

3. Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non financial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sehingga sumber daya merupakan suatu hal terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun adanya teknologi yang maju, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan bahan, jika tanpa sumber daya manusia tidak berkembang maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat

bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengeolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.⁴

Hakikat manusia menurut pandangan Islam, tidak bisa dilepaskan dari hakikat di balik penciptaan manusia ke dunia. Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Pada penciptaan manusia, Allah SWT telah menempatkan manusia sebagai *fi al-ard*, yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna di antara makhluk-Nya yang lain di muka bumi. Kedudukan mulia ini tidak lain dalam rangka mengemban misi agung yakni memakmurkan bumi dengan penuh amanah dan tanggung jawab di hadapan Allah SWT.

Manusia di bumi ini ditugaskan sebagai khalifah. Khalifah berarti wakil atau pengganti, pemimpin, pemakmur. Dalam konteks ini manusia adalah wakil Allah SWT yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah SWT di muka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.⁵ Sebagaimana firman Allah Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30 :

⁴ Nurul Huda, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Kencana : Jakarta, 2015), hlm.182

⁵ *Ibid*,

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
 مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي
 أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:
 "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."
 mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi
 itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan
 darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan
 mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui
 apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S. Al-Baqarah : 30)⁶

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Faathir ayat 39 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ ۗ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ ۗ وَلَا يَزِيدُ
 الْكَافِرِينَ كُفْرَهُمْ إِلَّا مَقْتًا ۗ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرَهُمْ إِلَّا خَسَارًا



Artinya : Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka
 bumi. Barangsiapa yang kafir, Maka (akibat) kekafirannya menimpa
 dirinya sendiri. dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain
 hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Diponegoro : Jawa Barat, 2010), hlm.6

orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka. (Q.S. Al-Faathir : 39)⁷

Dalam ayat al-qur'an tersebut, dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, dan mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya berkualitas tinggi menurut adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inofatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti intelegence, creativity, dan imagination tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Dengan demikian kita dapat memahami bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.⁸ Dimana dalam

⁷ *Ibid*, hlm.439

⁸ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003), hlm.5

pengembangannya, organisasi lebih berorientasi pada peningkatan produktifitas kerja para pekerja untuk masa depan.

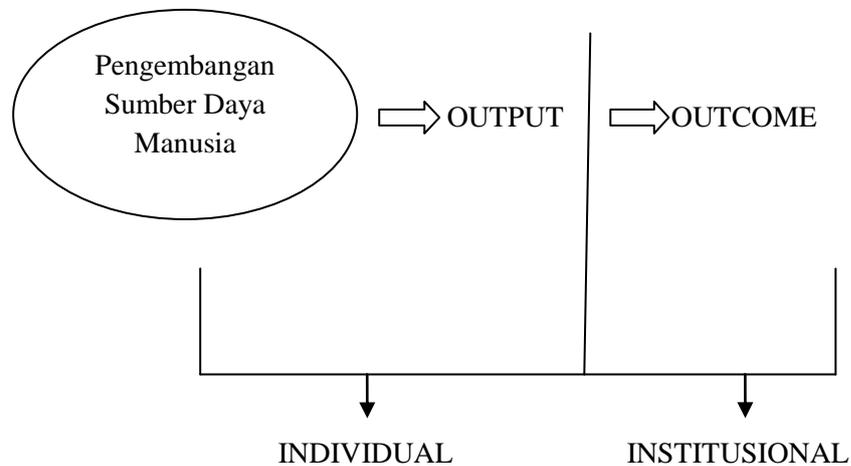
Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Yang mana diambil dari kata “belajar” menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Disamping itu, harus ditegaskan pula bahwa “pengalaman belajar” di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya.

Dari pengertian diatas maka pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional / organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi / organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Gambar 2.1

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sumber : Buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2003

Dari gambar diatas, hasil paling langsung dapat diamati dari suatu program pengembangan sumber daya manusia adalah disebut “*Output*”, yakni keluaran dalam bentuk sumber daya manusia yang memperbaiki kualitasnya. Bila *output* ini telah dikembalikan ke tempat kerjanya masing-masing, maka diharapkan dapat menghasilkan “*Outcome*”, yakni keluaran yang berdimensi organisasional. Contohnya: sekelompok pegawai dilatih dalam hal keterampilan mengoperasikan komputer. Jika program pelatihan ini selesai diadakan, maka diharapkan sekelompok pegawai ini telah dapat mengoperasikan komputer. Sekelompok pegawai dengan keterampilan ini disebut *output* pengembangan sumber daya manusia. Bila *output* ini telah kembali bekerja ke tempat masing-masing dan mereka terbukti mampu memberi sumbangan yang berarti bagi organisasi, misalnya urusan pengelolaan informasi menjadi efektif dan efisien, maka manfaat ini disebut sebagai *outcome*.

Proses pengembangan (development) SDM berhubungan erat dengan konsep pendidikan (education) dan pelatihan (training). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.⁹

Adapun strategi yang dilakukan dalam pengembangan SDM dengan menggunakan metode latihan atau training. Terdapat beberapa macam pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan internal

Pelatihan internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan

2. Pelatihan eksternal

Pelatihan eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada karyawan, baik pelatihannya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

3. Pelatihan gabungan internal dan eksternal

⁹ LAN dan DEPDAGRI, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta : Diklat Teknis Manajemen, 2007), hlm.8

Adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

Meskipun dalam pengembangan SDM sudah terdapat beberapa pelatihan, namun dalam prakteknya pengembangan tersebut tidak langsung dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya perencanaan terlebih dahulu. Sehingga dalam pengembangan tersebut dibutuhkan pula tentang perencanaan SDM. Perencanaan tersebut dapat bermanfaat untuk meningkatkan sistem informasi SDM, meningkatkan pendayaan SDM, dan juga mempermudah pelaksanaan koordinasi SDM dengan Manajer SDM.

3. Ketenagakerjaan

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁰

Dalam hubungannya dengan pasar tenaga kerja perilaku penduduk dipisahkan menjadi 2 golongan, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaganya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaganya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*).

¹⁰ <http://e-journal.uajy.ac.id/8224/3/EP217671.pdf>, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 – ketenagakerjaan, diakses pada 11 April 2018 pukul 07:46 WIB

Beberapa konsep ketenagakerjaan yang berlaku secara umum

a) Tenaga Kerja (*manpower*) atau penduduk usia kerja (UK),

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15 tahun ke atas) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

b) Angkatan Kerja (*labor force*)

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, atau berusaha terlibat dalam kegiatan produksi barang dan jasa,. Maka dapat dikatakan bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja (K) dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan (MP).

c) Bukan Angkatan Kerja (*unlabour force*)

Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia (15 tahun ke atas), namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Apabila seseorang yang sekolah, mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja.

d) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*labour force participation rate*)

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umur sebagai persentase

penduduk dalam kelompok umur tersebut, yaitu membandingkan angkatan kerja dengan tenaga kerja.

e) Tingkat Pengangguran (unemployment rate)

Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja sedang aktif mencari pekerjaan, yaitu membandingkan jumlah orang yang mencari pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja.

B. Analisis SWOT

Titik awal yang dapat digunakan dalam memformulasikan strategi adalah dengan analisis SWOT, yaitu singkatan dari *strengths* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities* (peluang) dan *threts* (ancaman).¹¹ Analisis SWOT merupakan suatu bentuk analisis yang ada di dalam manajemen perusahaan atau di dalam organisasi yang secara sistematis dapat membantu dalam usaha penyusunan suatu rencana yang matang untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dimana analisis ini merupakan salah satu instrumen analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat.

Dikatakan bahwa analisis SWOT sebagai instrument yang ampuh dalam melakukan analisis strategik, kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategi perusahaan untuk memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang sekaligus juga berperan sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi dan menekan dampak ancaman yang timbul dan harus dihadapi. Sehingga dapat

¹¹ Sunarto, *Manajemen 1*, (Yogyakarta, Amus : 2007), hlm.241

dikatakan juga bahwa analisis SWOT adalah evaluasi atas faktor kekuatan dan kelemahan internal suatu organisasi dan juga evaluasi atas peluang dan ancaman dari lingkungan.

Menurut Sinagian ada pembagian faktor-faktor strategis dalam analisis SWOT tersebut, yaitu :

1. Faktor berupa kekuatan

Adapun faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan antara lain adalah kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif oleh unit usaha di pasaran. Dikatakan demikian karena satuan bisnis memiliki sumber keterampilan, produk andalan dan sebagainya yang membuatnya lebih kuat dari para pesaing dalam memuaskan kebutuhan pasar yang sudah dan direncanakan akan dilayani oleh satuan usaha yang bersangkutan.

2. Faktor kelemahan

Jika berbicara tentang kelemahan yang terdapat dalam bisnis, yang dimaksud dengan kelemahan ialah keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, keterampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan.

3. Faktor peluang

Mengenai faktor peluang, definisi sederhana dari peluang ialah berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan bisnis. Dimana adanya faktor peluang ini harus bisa dimanfaatkan

sebaik mungkin agar suatu perusahaan bisa berjalan sesuai dengan planning yang telah ditentukan dari sebelumnya.

4. Faktor ancaman

Faktor ancaman merupakan kebalikan dari peluang, yang mana dikatakan ancaman adalah factor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis jika tidak diatasi ancaman akan menjadi bagi satuan bisnis yang bersangkutan baik untuk masa sekarang maupun di masa depan.¹²

Dalam analisis SWOT, strategi terbaik untuk mencapai misi suatu organisasi adalah dengan cara :

1. Mengeksploitasi peluang dan kekuatan suatu organisasi, dan pada saat yang sama
2. Menetralkan ancamannya
3. Menghindari (atau memperbaiki) kelemahannya¹³

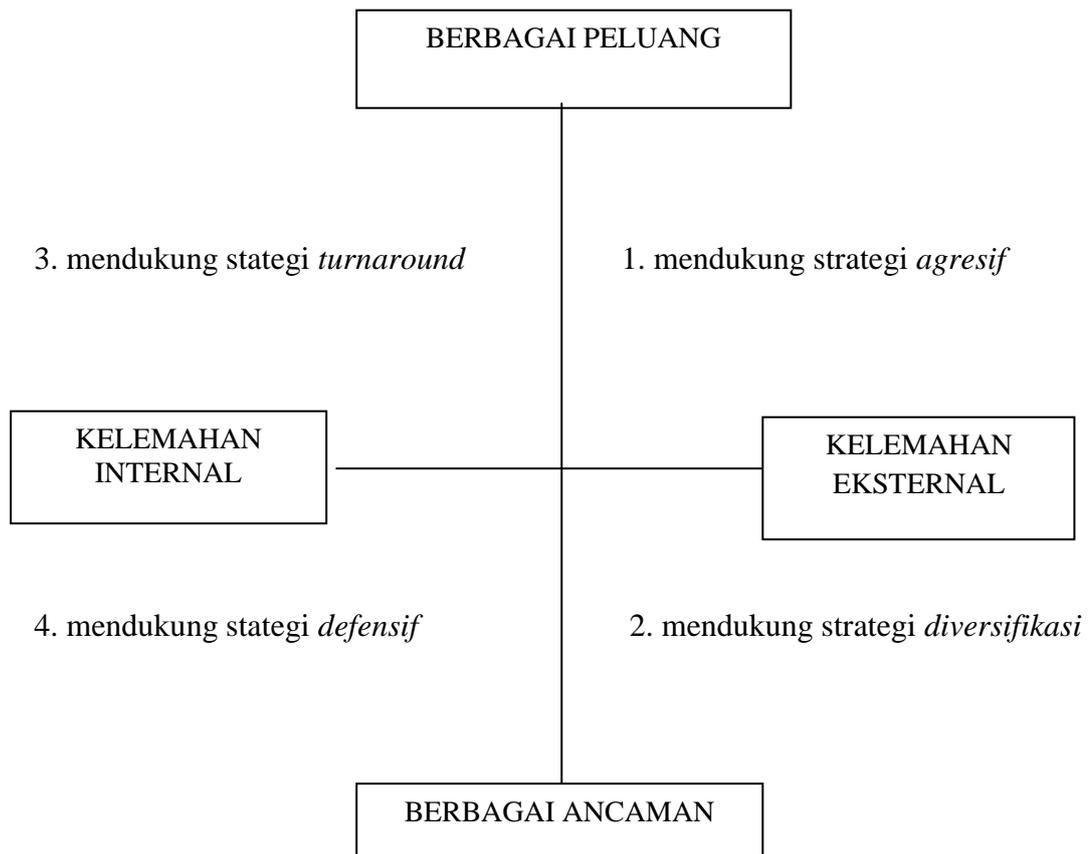
Dengan menggunakan cara penelitian dengan metode analisis SWOT ini dapat menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi aktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal *strengths* dan *weaknesses* serta lingkungan eksternal *opportunities* dan *threats* yang dihadapi dalam dunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dengan faktor internal kekuatan (*strengths*) dan

¹² Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : PT Bumi Aksara 2008), hlm.173

¹³ Sunarto, *Manajemen 1, ...*, hlm.241

kelemahan (*weaknesses*).¹⁴ Di bawah ini adalah contoh kuadrat dalam matriks SWOT.

Gambar 2.2 Analisis SWOT



Sumber : Buku *Analisis Pembedah Kasus Bisnis (reorientasi konsep perencanaan strategis untuk menghadapi abad 21)*, 2006

1. Kuadrat 1 ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan, perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang *agresif* (*Growth oriented Strategy*).

¹⁴ Freddy Rangkuti, *Analisis Pembedah Kasus Bisnis (reorientasi konsep perencanaan strategis untuk menghadapi abad 21)*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka, 2006), hlm.19

2. Kuadrat 2 Meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi *internal*. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi *diversifikasi* (produk/pasar).
3. Kuadrat 3 ini perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi di lain pihak, ia menghadapi beberapa kendala/kelemahan *internal*. kondisi bisnis pada kuadrat 3 ini mirip dengan *Question Mark* pada BCG matrik. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalkan masalah-masalah *internal* perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik.
4. Kuadrat 4 ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan *internal*.¹⁵

Menurut Rangkuty dalam menganalisis SWOT ada lima macam model pendekatan yang digunakan. Model pendekatan dalam menganalisis SWOT tersebut adalah sebagai berikut:

1. Matrik SWOT

Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan dimiliki perusahaan.

2. Matrik *Boston Consulting Group*

¹⁵ Freddy Rangkuty, *Analisis Pembedah Kasus Bisnis (reorientasi konsep perencanaan strategis untuk menghadapi abad 21), ...*, hlm.20

Matrik BCG diciptakan oleh *Boston Consulting Group* (BCG) yang mempunyai beberapa tujuan diantaranya adalah untuk mengembangkan strategi pangsa pasar untuk portofolio produk berdasarkan karakteristik cash-flownya, serta untuk memutuskan apakah perlu meneruskan investasi produk yang tidak menguntungkan. Matriks BCG juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja manajemen berdasarkan kinerja produk di pasaran.

3. Matrik Internal Eksternal

Matriks ini dapat dikembangkan dari Model *General Electric* (GE-Model). Parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal perusahaan dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Tujuan penggunaan model ini adalah untuk memperoleh strategi bisnis ditingkat korporat yang lebih detail.

4. Matrik *Space*

Tujuan dari Matriks *Space* adalah untuk mempertajam analisis agar perusahaan dapat melihat posisi dan arah perkembangan dimasa akan datang. Matrik *Space* dapat memperlihatkan dengan jelas kekuatan keuangan dan kekuatan industry pada suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut secara financial relatif cukup kuat untuk mendayagunakan keuntungan kompetitif secara optimal melalui tindakan agresif dalam merebut pasar.

5. Matrik *Grand Strategy*

Matriks ini biasa digunakan untuk memecahkan masalah yang sering dihadapi dalam penggunaan analisis SWOT yaitu untuk menentukan apakah perusahaan ingin memanfaatkan posisi yang kuat atau mengatasi kendala yang ada dalam perusahaan.¹⁶

Berdasarkan pengalaman dari hasil analisis menggunakan analisis SWOT, banyak perusahaan yang menunjukkan bahwa analisis SWOT dapat diterapkan dalam paling sedikit 3 bentuk untuk membuat keputusan yang bersifat strategis. *Pertama* : analisis SWOT memungkinkan para pengambil keputusan kunci dalam suatu perusahaan menggunakan kerangka berpikir yang logis dalam pembahasan yang mereka lakukan. *Kedua*, dapat membandingkan secara sistematis antara peluang dan ancaman eksternal disatu pihak dan kekuatan dan kelemahan internal di lain pihak. *Ketiga*, dengan menggunakan analisis SWOT dapat diketahui bahwa tantangan utama dalam penerapan analisis SWOT terletak pada identifikasi dari posisi sebenarnya suatu satuan bisnis.¹⁷

Sehingga dalam penelitian ini, penulis akan menganalisis SWOT mengenai pengembangan SDM pada pelaku kewirausahaan dalam meningkatkan daya saing. Dengan adanya analisis SWOT ini, maka pelaku usaha dapat mengetahui apa saja yang akan menjadi peluang usaha tersebut dan ancaman yang selalu ada. Selain itu juga dapat mendeteksi keunggulan perusahaan yang menjadi sumber kekuatan serta faktor kelemahan yang masih dimiliki oleh perusahaan tersebut.

¹⁶ *Ibid*, hlm.46

¹⁷ Sondang P. Sianigan, *Manajemen Strategik, ...*, hlm.176

C. Kewirausahaan

1. Pengertian Kewirausahaan

Kewirausahaan (*entrepreneurship*) atau disebut dengan istilah wirausaha adalah seseorang yang mampu melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut dalam rangka untuk memulai suatu bisnis yang baru. Pada hakikatnya kewirausahaan adalah suatu sikap, jiwa dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bernilai serta berguna bagi diri dan orang lain.

Kewirausahaan muncul apabila seseorang berani mengembangkan usaha-usaha dan ide-ide baru. Dalam jiwa kewirausahaan tertanam jiwa yang selalu aktif, kreatif, berkarya dan inovatif untuk meningkatkan pendapatan dalam usahanya. Wirausaha adalah orang yang kreatif menciptakan dan memanfaatkan peluang dalam mengembangkan usahanya. Seorang wirausaha selalu berusaha meningkatkan kreasi dan inovasi dalam memanfaatkan peluang.

Menurut Kasmir, kewirausahaan adalah suatu kemampuan menciptakan kegiatan usaha.¹⁸ Kemampuan menciptakan dan memerlukan adanya kreativitas dan inovasi dari yang sudah ada sebelumnya. Kemampuan berwirausaha yang kreatif dan inovatif dapat dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses.

¹⁸ Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2006), hlm.2

Kewirausahaan memiliki andil dalam membentuk manusia untuk berkarya dan berfikir kreatif dalam menciptakan sesuatu yang baru untuk menjadi seorang inovator dan kreatifator. Kewirausahaan dibentuk pada diri seseorang melalui pendidikan atau pelatihan. Pendidikan atau pelatihan kewirausahaan merupakan proses pembelajaran konsep dan *skill* untuk mengenali peluang-peluang yang orang lain tidak mampu melihatnya. Kewirausahaan mengacu pada perilaku yang meliputi: pengambilan inisiatif dan mengorganisasi untuk mengubah sumber daya terhadap resiko dan kegagalan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan adalah suatu kemampuan kreatif dan inovatif dalam menciptakan sesuatu yang baru memiliki manfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta mampu menghadapi masalah dan memanfaatkan peluang. Esensi kewirausahaan adalah menciptakan nilai tambah melalui proses pengkombinasian sumber daya dengan cara-cara baru dan berbeda agar dapat bersaing.

2. Manfaat dan Tujuan Kewirausahaan

Menurut Rusdiana, manfaat yang dapat diperoleh melalui berwirausaha adalah:

- 1) Memiliki kebebasan untuk mengaktualisasi potensi yang dimiliki.

Banyak wirausaha yang berhasil mengelola usahanya karena menjadikan keterampilan/hobinya menjadi pekerjaannya.

- 2) Memiliki peluang untuk berperan bagi masyarakat. Dengan berwirausaha kita memiliki kesempatan untuk berperan bagi masyarakat dengan menciptakan produk yang dibutuhkan masyarakat.
- 3) Dapat menjadi motivasi tersendiri untuk memulai berwirausaha. Kesuksesan dan ketidaksuksesan seseorang dalam karier sangat bergantung pada motivasi untuk menjalankan kariernya¹⁹.

Sedangkan tujuan dari kewirausahaan adalah :

- 1) Meningkatkan jumlah wirausaha yang berkualitas
- 2) Mewujudkan kemampuan dan kemantapan para wirausaha untuk menghasilkan kesejahteraan masyarakat
- 3) Membudayakan semangat, sikap, perilaku dan kemampuan kewirausahaan dikalangan masyarakat
- 4) Menumbuh kembangkan kesadaran dan orientasi kewirausahaan yang tangguh

Adanya jiwa kewirausahaan tersebut berdampak pada sebuah otonomi daerah, yang mana pelaksanaan otonomi daerah diharapkan dapat mendorong pertumbuhan kewirausahaan tersebut. Dengan adanya kebijakan otonomi daerah tersebut, kewirausahaan dapat berkembang dengan pesat. Yang mana kewirausahaan tersebut dapat dikembangkan melalui adanya pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah. Sehingga dengan adanya usaha-usaha tersebut diharapkan dapat

¹⁹ Rusdiana, *Kewirausahaan Teori dan Praktik*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2014), hlm.58

mempunyai daya saing produk tersendiri yang nantinya dapat meningkatkan pendapatan.

Pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seluruh pelaku pembangunan, karena UMKM menjadi pilar pembangunan yang menjadi penyangga ekonomi nasional dengan berbasis ekonomi kerakyatan. Strategi pembangunan yang memberdayakan ekonomi rakyat merupakan strategi melaksanakan demokrasi ekonomi yaitu produksi dikerjakan oleh semua untuk semua dan di bawah pimpinan dan penilikan anggota-anggota masyarakat.²⁰

Mengacu pada sasaran dan arah kebijakan pemberdayaan UMKM sebagaimana uraian di atas, maka diperlukan strategi pada tatanan makro, dan mikro melalui implementasi program-program pemberdayaan UMKM seperti sebagai berikut :

- a) Penciptaan iklim usaha UMKM. Tujuan program ini adalah untuk memfasilitasi terselenggaranya lingkungan usaha yang efisien secara ekonomi, sehat dalam persaingan, dan nondiskriminatif bagi kelangsungan dan peningkatan kinerja usaha kecil menengah.
- b) Pengembangan sistem pendukung usaha bagi UMKM. Program ini bertujuan untuk mempermudah, memperlancar, dan memperluas akses UKM kepada sumberdaya produktif agar mampu memanfaatkan kesempatan yang terbuka dan potensi sumberdaya

²⁰ Muhammad Nur Singgih, *Strategi Penguatan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sebagai Refleksi Pembelajaran Krisis Ekonomi Indonesia*, Jurnal Ekonomi Modernisasi, Vol.3 No.3, Oktober 2007

lokal serta menyesuaikan skala usahanya sesuai dengan tuntutan efisiensi.

- c) Penegembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif UMKM. Program ini ditujukan untuk mengembangkan jiwa dan semangat kewirausahaan dan meningkatkan daya saing UKM, sehingga pengetahuan serta sikap wirausaha semakin berkembang dan produktivitas meningkat.
- d) Pemberdayaan Usaha Skala Kecil. Program ini ditujukan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang bergerak dalam kegiatan usaha ekonomi di sektor informal yang berskala usaha mikro, terutama yang masih berstatus keluarga miskin dalam rangka memperoleh pendapatan yang tetap, melalui upaya peningkatan kapasitas usaha, sehingga menjadi unit usaha yang lebih mandiri
- e) Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kelembagaan dan organisasi koperasi agar koperasi mampu tumbuh dan berkembang secara sehat.

3. Konsep Daya Saing

Daya saing merupakan kemampuan dari individu, wilayah maupun suatu barang untuk menjadi lebih unggul dari yang lainnya. Dalam konsep ekonomi wilayah atau ekonomi regional yang dimaksud dengan daya saing adalah kemampuan suatu wilayah untuk untuk menghasilkan

produksi yang lebih tinggi dibanding wilayah lainnya.²¹ Pada laporan daya saing global yang dikeluarkan oleh forum ekonomi dunia. Daya saing didefinisikan sebagai sebuah set dari institusi, kebijakan dan faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas sebuah negara “*The set of institutions, policies, and factors that determine the level of productivity of a country*”

Pemendiknas No.41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, mengatakan bahwa “daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna”. Kemampuan yang dimaksud meliputi : kemampuan memperkokoh posisi pasarnya, kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti dan kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan.

Aspek yang mempengaruhi daya saing dalam sebuah UKM ada 3 aspek yang mana dapat berdampak pada kinerja perusahaan yaitu faktor internal yang kuat, lingkungan eksternal, dan pengaruh pengusaha. Pengaruh pengusaha ditujukan melalui pendekatan kompetisi dari suatu proses atau perspektif perilaku. Model konseptual untuk daya saing UKM diusulkan terdiri dari lingkup kompetitif, kemampuan organisasi perusahaan, kompetensi kewirausahaan dan kinerja.

Porter mengembangkan model yang dikenal sebagai model Berlian, menerangkan bahwa suatu Negara secara rasional dapat meraih keunggulan kompetitif, apabila dipenuhi empat persyaratan yang saing

²¹ Willy Pratama, *Analisis Daya Saing Kedelai Indonesia*, <http://lib.unnes.ac.id/22553/1/7111409064-s.pdf>

terkait dan membentuk empat titik sudut dari poin yang dinamakan bangunan intan. Pertama, keadaan faktor-faktor produksi. Kedua, keadaan permintaan dan tuntutan mutu didalam negeri untuk hasil industri tertentu. Ketiga, eksistensi industri terkait dan pendukung kompetitif secara internasional. Keempat, strategi perusahaan itu sendiri dan struktur serta system persaingan antar perusahaan.

Konsep daya saing umumnya dikaitkan dengan konsep *comparative advantage*, yakni dimilikinya unsur-unsur penunjang proses produksi yang memungkinkan satu Negara menarik investor untuk melakukan investasi ke negaranya, tidak ke Negara lain.²² Konotasi *advantage* disini adalah situasi yang dapat memungkinkan pemodal memperoleh keuntungan semaksimal mungkin.

D. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Karya ilmiah yang ditulis oleh Ilya bertujuan untuk mengetahui proses dan hasil pelatihan pengembangan karyawan Bank Central Asia (BCA) dalam peningkatan kinerja perusahaannya. Karena pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik, sesuai dengan standar.

Didalam penelitiannya, dituliskan bahwa penelitian tersebut menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data diperoleh dari wawancara. Dalam penelitian tersebut

²² Riswandha Imawan, *Peningkatan Daya Saing : Pendekatan Paradigmatik-Politis*, , Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol.6 No.1, Juli 2012

dijelaskan bahwa peneliti memfokuskan pada pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Yang mana hasil dalam penelitian ini disebutkan bahwa karyawan mampu menghadapi segala perubahan baik lingkungan internal dan eksternal setelah dibekali pelatihan yang mumpuni dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.²³

Dari penelitian terdahulu ini persamaanya adalah pada penggunaan penelitian deskriptif kualitatif dan pengumpulan data melalui wawancara. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu ini adalah pada objek penelitiannya dan fokus penelitian.

2. Karya ilmiah yang ditulis oleh Rahayu bertujuan untuk mengetahui dan melakukan analisis SWOT dalam perumusan strategi bersaing pada Eddy Jaya Photo. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dengan mengidentifikasi faktor internal dan faktor eksternal perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menggunakan strategi SO dan strategi diferensiasi sebagai strategi bersaing. Yang mana dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan analisis SWOT pada proses perumusan strategi dapat menciptakan strategi keunggulan bersaing bagi perusahaan.²⁴

Dari penelitian terdahulu ini persamaanya adalah pada penggunaan pendekatan kualitatif dan focus penelitian sama-sama mengenai analisis

²³ Dati Sacia Ilya, *Analisis Pengembangan Karyawan dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi pada BCA Kantor Cabang Utama Bandar Lampung, 2017* <http://digilib.unila.ac.id/27059/16/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

²⁴ Dewi Tri Rahayu, *Penerapan Analisis SWOT dalam Perumusan Strategi Bersaing Pada Eddy Jaya Photo*, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol.5 No.2, Februari 2016

SWOT. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu ini adalah pada objek penelitiannya.

3. Karya ilmiah yang ditulis oleh Rahmayati bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan (lingkungan internal) serta peluang dan ancaman (lingkungan eksternal) serta merumuskan strategi pemasaran udang beku yang tepat melalui analisis SWOT (*Strength, Weaknesses, Opportunities* dan *Threts*) pada PT. Mustika Mina Nusa Aurora Tarakan, Kalimantan Utara.

Didalam karya ilmiahnya tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan internet. Dimana teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Sehingga sumber data yang diperoleh akurat.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya alat analisis SWOT, maka dapat diketahui alternative strategi-strategi antara lain : Strategi SO yaitu pemanfaatan produk, pengembangan SDM, pengembangan skala usaha. Strategi WO yaitu penambahan tenaga ahli. Strategi ST yaitu mempertahankan mutu produk, menjamin kualitas produk, produksi berkelanjutan. Sedangkan untuk strategi WT yaitu mempertahankan mutu produk, menjaga kepercayaan konsumen.²⁵

Dari penelitian terdahulu ini persamaanya adalah pada penggunaan pendekatan kualitatif dan focus penelitian sama-sama mengenai analisis

²⁵ Rahmayati, *Analisis SWOT dalam Menentukan Strategi Pemasaran Udang Beku PT. Mustika Mina Nusa Aurora Tarakan, Kalimantan Utara*, Jurnal Galung Tropika Vol.4 No.1, Januari 2015

SWOT. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu ini adalah pada objek penelitiannya.

4. Karya ilmiah yang ditulis oleh Malik bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan kewirausahaan berbasis potensi local melalui pemberdayaan masyarakat yang terdiri dari beberapa tahapan diantaranya melalui pelatihan, proses produksi dan pemasaran serta kendala yang dialami.

Dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitiannya yaitu warga belajar Paket C di PKBM Cipta Karya Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten dan sebagai informan adalah tokoh masyarakat. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, metode dan teori.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut yaitu program pemberdayaan dalam proses pengembangannya dilakukan pelatihan pembuatan jam tangan dari kayu. Produksi dilakukan oleh warga belajar Kejar Paket B dan C setelah selesai pembelajaran kejar paket. Untuk pemasarannya dilakukan melalui promosi di berbagai media dan pansa pasar baik dalam maupun luar negeri.²⁶

Dari penelitian terdahulu ini persamaanya adalah membahas mengenai pengembangan kewirausahaan dan penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan

²⁶ Abdul Malik, *Pengembangan Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal Melalui Pemberdayaan Masyarakat*, Journal of Nonformal and Community Empowermen Vol.1 No.1, 2017

melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu ini terletak pada objek penelitian.

5. Karya ilmiah yang ditulis oleh Suryani bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang berpengaruh terhadap pengembangan kewirausahaan di PT. BSK, mendapatkan alternative-alternatif strategi dalam pengembangan kewirausahaan sosial sesuai tujuan dari pengembangan kewirausahaan sosial dan mendapatkan prioritas strategi pengembangan kewirausahaan sosial yang sesuai dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan.

Dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut yaitu prioritas strategi pengembangan kewirausahaan sosial PT. BSK adalah re-strukturisasi dan rekayasa ulang, pengembangan produk dan *ddifferensiasi*, pengembangan pasar dan penetrasi pasar, integrasi vertical, serta peningkatan produk.²⁷

Dari penelitian terdahulu ini persamaanya adalah membahas mengenai pengembangan kewirausahaan dan penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu ini terletak pada objek penelitian.

²⁷ Ani Suryani, *Strategi Pengembangan Kewirausahaan Sosial PT. Bina Swadaya Konsultan*, Jurnal Manajemen IKM Vol.9 No.2, September 2014

E. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model penelitian kualitatif Analisis jenis ini menggunakan teknik penilaian, yang mana penilaian tersebut dilakukan dengan cara memberikan skor pada masing-masing subkomponen, dimana satu subkomponen dibandingkan dengan subkomponen yang lain dalam komponen yang satu atau mengikuti lajur vertikal. Sebuah asumsi dasar dari model ini adalah kondisi yang berpasangan antara S dan W, serta O dan T. Kondisi berpasangan ini terjadi karena diasumsikan bahwa dalam setiap kekuatan selalu ada kelemahan yang tersembunyi dan dari setiap kesempatan yang terbuka selalu ada ancaman yang harus diwaspadai.

Ini berarti setiap satu rumusan *Strength* (S), harus selalu memiliki satu pasangan *Weakness* (W) dan setiap satu rumusan *Opportunity* (O) harus memiliki satu pasangan satu *Threat* (T). Standar penilaian di buat berdasar kan kesepakatan bersama untuk mengurangi kadar subyektifitas penilaian.

