

Strategi Pengembangan Perusahaan dan SDM Bagian *Quality Control* PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo

Handa Aprisco*

Program Studi Magister Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Jember

*Correspondance: handaaprisco@gmail.com

Abstract: This research is aims to explore the potential of plants as sugarcane processing agribusinesses and one of the most important sectors in the sugar industry in Indonesia currently has a lot of attention to business dynamics. Therefore, this study was carried out in PTPN XI PG. Wringin Anom by reviewing about improving the quality of human resources that can be done with one of the proper HR learning functions and company analysis by looking at internal and external factors of the company with SWOT analysis. This study aims to: (1) How to develop the quality of HR PG Wringin Anom Quality Control, (2) How is the role of In House Training on the development of HR quality PG Wringin Anom, and (3) How is the opportunity and corporate development strategy of PG. Wringin Anom. The results showed that: (1) Teaching quality of HR PG Wringin Anom's quality control section through In House Training (2) In House Training as the development of HR PG. Wringin Anom quality big welcomes the dynamics of competition both domestically and international (3) Opportunity of PG. Wringin Anom is located in quadrant 1 with a matrix position (3.90; 3.25) matrix area of 12.7 which means the company has strong and opportunity competition.

Keywords: agroindustry, sugar, strategy, development, SWOT analysis

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menggali potensi pabrik gula sebagai pelaku agribisnis pengolah tanaman tebu dan salah satu sektor yang berperan penting dalam industri pergulaan di Indonesia saat ini memiliki dinamika usaha yang banyak mendapat perhatian. Penelitian ini dilaksanakan di PTPN XI PG. Wringin Anom dengan mengkaji tentang peningkatan kualitas SDM yang dapat dilakukan melalui salah satu fungsi operasional SDM yaitu pelatihan serta merumuskan strategi pengembangan perusahaan dengan melihat faktor internal dan eksternal perusahaan dengan analisis SWOT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana mengembangkan kualitas SDM PG Wringin Anom bagian *Quality Control*, (2) Bagaimana peran *In House Training* terhadap pengembangan kualitas SDM PG. Wringin Anom, dan (3) Bagaimana potensi dan strategi pengembangan perusahaan PG. Wringin Anom Metode penelitian yang digunakan yaitu observasi, wawancara tidak terstruktur, data dianalisis dengan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penerapan pengembangan kualitas SDM PG Wringin Anom bagian *Quality Control* melalui *In House Training*. (2) Peran *In House Training* terhadap perkembangan kualitas SDM PG. Wringin Anom utamanya menyongsong dinamika persaingan usaha baik lingkup nasional maupun multinasional. (3) Potensi PG. Wringin Anom terletak pada matriks *Grand Strategy* kuadran 1 dengan posisi matrik (3,90;3,25) luas matrik 12,7 yang artinya perusahaan memiliki kekuatan dan peluang dimasa mendatang.

Kata kunci: agroindustri, gula, strategi, pengembangan, analisis SWOT

1. Pendahuluan

Tebu merupakan salah satu komoditi perkebunan tanaman semusim yang penting dalam pembangunan subsektor perkebunan di Jawa Timur antara lain untuk memenuhi kebutuhan gula domestik maupun sebagai komoditi ekspor penghasil devisa negara, sehingga dalam upaya meningkatkan produksi dan produktivitas tebu serta mendukung keberhasilan program Swasembada Gula Nasional, di Jawa Timur dilaksanakan program Akselerasi Peningkatan Produktivitas Gula Nasional sejak tahun 2001. Pabrik gula sebagai agroindustri merupakan subsistem inti dari sistem agroindustri pergulaan. Sebagai industri hilir maka kaitan ke belakang cukup tinggi, mempunyai *multiplier effect* yang cukup kuat di pedesaan, di dalam suatu wilayah, padat karya dan padat modal, oleh karena itu kebijaksanaan yang tepat sangat menentukan di era sekarang dalam menentukan perkembangannya (Hafsah, 2002).

Menurut Suwandi (2015), kondisi agroindustri gula sejak beberapa tahun terakhir seperti pasien kritis di instalasi gawat darurat sebuah rumah sakit kuno saat sedang terjadi peperangan yang hanya mendapatkan asupan makanan dan infus seadanya. Agroindustri gula tersandera harga jual produk lebih rendah, dibanding biaya produksi sehingga tidak berdaya menghadapi perkembangan terkini. Peningkatan produktivitas relatif lamban, jauh di belakang biaya produksi. Agroindustri gula juga belum dapat menepis bahwa profitabilitas hanya diperoleh dari kombinasi dukungan agroklimat dan harga karena tebu pasti dipengaruhi agroklimat meskipun teknologi dapat meminimalkan resiko sedangkan pendapatan berbanding lurus dengan produksi dan harga yang berarti harga murah berisiko mempengaruhi daya tahan keberlanjutan perusahaan.

Provinsi Jawa Timur khususnya Kabupaten Situbondo sangat potensial dengan produksi komoditas tanaman tebu yang tinggi didukung dengan adanya agroindustri pengolah tebu menjadi gula, yaitu: PG. Wringin Anom, PG. Olean, PG. Pandji, dan PG. Asembagoes. Salah satu agroindustri gula di Kabupaten Situbondo tersebut yaitu Pabrik Gula Wringin Anom. PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo didirikan pada tahun 1881 merupakan pabrik gula yang termasuk dalam unit usaha PT. Perkebunan Nusantara XI beserta tiga pabrik gula lainnya. Pabrik Gula Wringin Anom terletak di desa Wringin Anom, Kecamatan Panarukan, Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo, Provinsi Jawa Timur.

Salah satu strategi untuk mengatasi permasalahan serta mencapai tujuan perusahaan ialah dengan pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan akan sangat membantu meningkatkan kualitas SDM yang menjadi eksekutor atas ide, rencana, dan kegiatan perusahaan lainnya. pelatihan dan pengembangan pun akan sangat bermanfaat membantu SDM perusahaan mencapai titik maksimum atas segala potensi yang mereka miliki sehingga dapat mendorong tercapainya target yang sudah ditentukan perusahaan. Secara umum SDM di PG. Wringin Anom sudah banyak di bekali latarbelakang pendidikan yang cukup akan tetapi patut kita cermati, banyak yang secara khusus belum mengantongi bekal cukup untuk memahami hal-hal terkait dengan kebijakan-kebijakan nasional yang menuntut perusahaan lebih inovatif dan berkembang untuk di jadikan motivasi dalam segala aspek guna mencapai kesejahteraan ekonomi dan sosial. Faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi perusahaan dapat di ukur dengan analisis SWOT untuk merancang strategi maupun metode yang tepat diberikan dalam kebutuhan perusahaan sesuai tuntutan zaman. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan kualitas SDM PG Wringin Anom bagian *Quality Control*, Untuk mengetahui peran *In House Training* terhadap perkembangan kualitas SDM PG. Wringin Anom, dan untuk melihat potensi perusahaan dan merumuskan strategi pengembangan perusahaan PG. Wringin Anom

2. Metode

Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive methods*) (Nazir, 1999). Pemilihan obyek penelitian pada Pabrik Gula Wringin Anom Kabupaten Situbondo didasarkan pertimbangan bahwa, PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo merupakan pabrik gula dengan tingkat hasil produksi gula yang cukup tinggi dan menjadi salah satu pabrik dengan isu yang berkembang akan ditambah kapasitas produksinya sehingga pabrik ini sangat berpotensi membantu penyediaan kebutuhan gula nasional. Metode penulisan ini adalah tinjauan pustaka, observasi, wawancara tidak terstruktur. Sumber pustaka yang digunakan penulis adalah buku yang relevan, surat kabar, jurnal dan narasumber. Pembahasan terkait rumusan masalah pertama dan kedua dilakukan dengan cara sintesis, yaitu pembentukan sebuah kesimpulan berdasarkan seluruh informasi yang diperoleh. Sementara rumusan masalah ketiga dilakukan dengan cara analisis yaitu penjabaran secara mendetail yang ditawarkan oleh penulis.

Upaya merancang strategi perusahaan maka perlu dibuat analisis SWOT terlebih dahulu. SWOT merupakan akronim dari *Strength* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threat* (ancaman) dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Untuk rumusan masalah ketiga tersebut, dapat diketahui dengan metode EFAS dan IFAS sehingga diketahui angka dan koordinat untuk melihat letak kuadran potensial guna merumuskan strategi perusahaan.

3. Hasil Analisis dan Pembahasan

3.1 Sumber Daya Manusia di PTPN XI PG Wringin Anom

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kehidupan usaha PTPN XI. Peningkatan kualitas harus terus dilakukan sejalan dengan tugas-tugas yang dihadapi, baik untuk kondisi sekarang maupun mendatang. Pengembangan yang sejalan dengan budaya perusahaan dan sasaran manajemen menjadi *concern*. Pada tahun 2018, jumlah SDM PTPN XI mencapai 15.179 orang, terdiri dari karyawan golongan I-IV (6.976 orang), kampanye (4.655 orang), Perjanjian Kerja Waktu Terbatas (3.387 orang), dan tenaga honorer (161 orang). Apabila produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara jumlah gula milik PG (231.760 ton) terhadap jumlah karyawan, maka pada tahun 2018 tercapai 15,27 orang/kilogram. Dengan total biaya SDM tercatat Rp. 462,32 milyar dan biaya produksi Rp. 1.252 milyar, maka perbandingan antara biaya SDM terhadap biaya produksi adalah 37%.

PTPN XI Pabrik Gula Wringin Anom merupakan salah satu pabrik gula yang terletak di Kabupaten Situbondo tepatnya di Kecamatan Panarukan. Seperti yang telah diketahui, Kecamatan Panarukan merupakan salah satu daerah yang sangat penting di wilayah timur Jawa pada masa Kolonial. Panarukan merupakan pusat kegiatan pemerintahan dan ekonomi yang sangat ramai pada saat itu. Kecamatan Panarukan merupakan salah satu kecamatan yang terletak di bagian utara Kabupaten Situbondo. Tenaga kerja yang ada dalam istilah manajemen adalah yang dikenal dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan salah satu aset perusahaan yang paling penting, selain peralatan pabrik dan mutu bahan yang dihasilkan dapat tercapai. Tenaga kerja di PG. Wringin Anom dapat dikelompokkan menjadi 5 yaitu:

1. Karyawan Tetap
Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu yang tidak tertentu yaitu sampai purna tugas.
2. Karyawan Musiman
Karyawan yang dipekerjakan dalam musim giling pabrik gula yang tugasnya berkaitan dengan kepentingan giling pabrik gula.

3. Karyawan PKWT
Karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu yang telah ditentukan atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).
4. Karyawan Borongan
Karyawan yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah ubah dalam volume pekerjaan tertentu serta upah didasarkan pada volume pekerjaan tersebut.
5. Karyawan *Outsourcing*
Karyawan kontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja.

Formasi tenaga kerja PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo pada tahun 2018 dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 519 orang yang terdiri atas karyawan tetap (berdasarkan golongan karyawan tetap 1 dan 2), karyawan musiman, karyawan PKWT, karyawan borongan dan karyawan outsourcing. Formasi tenaga kerja yaitu karyawan tetap sebanyak 145 orang artinya persentasenya tidak lebih dari 50% dari jumlah seluruh tenaga kerja di PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo.

3.2 Pengembangan kualitas SDM PG Wringin Anom bagian Quality Control

Pelatihan terhadap SDM dan menjaga pengetahuan tetap *up to date* berarti bahwa menjaga SDM tetap kompetitif pada saat ini dalam dunia yang serba cepat dan berkembang. PG. Wringin Anom bagian *Quality Control* melaksanakan pengembangan kualitas SDM dengan *In House Training*. *In House Training* menjadi solusi efektif dan efisien seperti dalam segi biaya ketika melatih sejumlah SDM. Kebutuhan pelatihan SDM dapat disesuaikan dan diselaraskan dengan budaya organisasi, prosedur kerja dan visi strategis. Pelatihan dapat berjalan di mana, kapan dan bagaimana menginginkannya.

In House Training tersebut berupa program pelatihan yang diselenggarakan oleh PG. Wringin Anom dengan menggunakan tempat training, peralatan training, menentukan peserta, dan juga dengan mendatangkan trainer sendiri. Materi *In House Training* relevan dengan permasalahan yang lebih spesifik. PG. Wringin Anom menentukan topik apa yang ingin dibahas. Materi *training* di rancang secara khusus oleh pihak *trainer* agar relevan dan berkaitan langsung dengan kinerja pada suatu bidang kerja dan mencari solusi jika terdapat permasalahan terkait. Dengan demikian, ini bisa menjadi jaminan bahwa organisasi akan dapat meningkatkan kinerja para SDM dan meningkatkan kualitas dan hasil kerja para peserta secara langsung.

Deskripsi spesifik penyelenggaraan *In House Training* PTPN XI PG. Wringin Anom Bagian *Quality Control*.

1. Tujuan *In House Training*
Memberikan pemahaman kepada SDM bagian *Quality Control* tentang visi, misi dan sasaran perusahaan serta pembentukan perilaku menuju SNI dan Proper.
2. Peserta
Peserta *In House Training* terdiri dari: 148 Peserta, Panitia & Instruktur: 10 orang
3. Waktu Dan Tempat
In House Training diselenggarakan:
Tanggal : 3 Mei 2018
Waktu : 07.00 s/d 15.00 WIB
Tempat : Balai Pertemuan PTPN XI PG.Wringin Anom
4. Metode
In House Training diberikan di dalam kelas teori, pemutaran video dan diskusi.
5. Materi
Materi yang diberikan dalam *In House Training* meliputi :

- a. Penjelasan tentang Visi Misi Perusahaan.
- b. Sasaran giling PG Wringin Anom tahun 2018.
- c. Persiapan PG Wringin Anom untuk mencapai sasaran.
- d. Faktor pendukung dan hambatan dalam mencapai sasaran.
- e. Peran SDM dalam mencapai sasaran.
- f. Pembentukan perilaku menuju SNI dan Proper.

Dinamika perkembangan dunia usaha seperti di era sekarang, negara beserta *stakeholder* didalamnya terutama perusahaan harus merancang motivasi yang diterapkan pada *In House Training* berupa kekuatan dan kelemahan perusahaan sebagai faktor-faktor internal, perusahaan perlu memperhatikan tiga unsur yaitu sumber-sumber daya (*input*), strategi berjalan (*process*) dan kinerja (*outputs*). Pertimbangan atas kekuatan dan kelemahan organisasi tidak lain adalah mengidentifikasi keunggulan perusahaan, kemampuan bersaing, ketajaman strategi untuk memenangkan pertarungan dan pengelolaan sumber daya utamanya pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat sehingga menjamin kelangsungan usaha.

Faktor peluang dan ancaman ditemukan dengan memperhatikan perkembangan politik, ekonomi, sosial, teknologi, pendidikan, termasuk juga *stakeholder* eksternal utamanya penyalur sumber-sumber daya (langsung atau tidak langsung). Fokus perhatian perusahaan hendaknya tidak hanya ditujukan pada aspek negatif berupa ancaman, akan tetapi peluang pun harus mendapat perhatian.

3.3 Peran metode *In House Training* terhadap perkembangan kualitas SDM PG. Wringin Anom

Berdasarkan analisis terhadap SDM PG. Wringin Anom bagian *Quality Control* nampak bahwa pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan. Metode yang di tawarkan pada *In House Training* adalah berikut ini:

Tabel 1. Materi IHT dan Usulan

No.	Materi <i>In House Training</i>	<i>In House Training</i> Di Usulkan
1	Penjelasan tentang Visi Misi Perusahaan	Dipertahankan
2	Sasaran giling PG. Wringin Anom tahun 2018	Dipertahankan
3	Persiapan PG Wringin Anom untuk mencapai sasaran	Dipertahankan
4	Faktor pendukung dan hambatan dalam mencapai sasaran	Ditambahkan dengan pengenalan analisis SWOT untuk peningkatan produktivitas SDM
5	Peran SDM dalam mencapai sasaran	Ditambahkan analisis perumusan strategi untuk pencapaian etos kerja tinggi
6	Pembentukan perilaku SNI dan Proper	Ditambahkan peningkatan rasa nasionalisme

Kualitas pengetahuan SDM yang rendah dan kesiapan tenaga kerja yang kurang saat ini bukan berarti harus bergerak stagnan dari persaingan dari dunia luar. Keberadaan kebijakan sekarang dapat dijadikan bagian dari motivasi meningkatkan kualitas dari segi pendidikan dan pelatihan kemampuan agar SDM di Indonesia khususnya PG. Wringin Anom bagian *Quality Control* dapat bersaing berkompetisi dalam dinamika usaha di negara sendiri maupun negara negara penghasil industri gula dunia khususnya. Hal ini menjadi perhatian khusus pemerintah Indonesia maupun komponen - komponen penting pelaku kehidupan pembangunan negara terutama dalam hal ini Kementerian BUMN untuk terus memperbaiki dan mengevaluasi cara pengembangan dan pelatihan SDM serta melakukan adaptasi terhadap pelatihan itu sendiri. Metode yang dibuat diharapkan dapat membantu para SDM agar bisa lebih berkualitas.

Langkah strategis dalam metode motivasi ini untuk mempersiapkan SDM berkualitas dan profesional dalam adalah harus melakukan pemahaman strategi khusus dalam meningkatkan kualitas profesional SDM dalam analisis SWOT. Hal ini dapat digambarkan kualitas dan kuantitas SDM di negara lain lebih baik dari Indonesia. SDM di Indonesia akan menjadi penonton di negeri sendiri jika pelatihan tidak dilakukan mengingat perusahaan - perusahaan menginginkan SDM yang memiliki kualitas dan keahlian yang prima sehingga kegiatan usahanya dapat berkesinambungan dan berumur panjang. Hal itulah yang menjadi dasar mengapa peningkatan kualitas pelatihan diperlukan saat persaingan tenaga kerja akan semakin ketat.

3.4 Strategi Pengembangan Perusahaan PG. Wringin Anom

Untuk mengetahui faktor-faktor strategis yang berpengaruh terhadap pengembangan perusahaan PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Analisis internal digunakan untuk mengkaji faktor-faktor kekuatan dan kelemahan sedangkan analisis eksternal digunakan untuk mengkaji faktor-faktor peluang dan ancaman.

Tabel 2. Analisis IFAS (*Internal Strategic Factors Summary*)

Faktor Strategi Internal (1)	Bobot (2)	Rating (3)	B x R (4)	Keterangan (5)
STRENGTH (kekuatan) :				
1. Letak perusahaan yang strategis	0,25	4	1	Tempat perusahaan yang strategis karena mudah dijangkau
2. Produk yang berkualitas	0,20	4	0,80	Memiliki produk yang berkualitas
3. SDM loyal	0,20	4	0,80	Tenaga Kerja yang memiliki loyalitas
4. Pengalaman manajemen pemasaran yang lama	0,25	4	1	Mudah memasarkan produk yang akan dijual
5. Kemitraan dan loyalitas konsumen yang tinggi	0,10	3	0,30	Perusahaan akan mudah mempertahankan konsumen
Total kekuatan	1,00		3,90	
WEAKNESS (kelemahan):				
1. Kurang agresif dalam promosi dan periklanan	0,25	1	0,25	Kurangnya mempromosikan barang/produk kepada para konsumen
2. Status Kepegawaian	0,25	2	0,50	Para karyawan yang terlalu berpuas diri
3. Efisiensi keuntungan rendah	0,25	3	0,75	Kurang efisien dalam mengelola keuntungan
4. Kurang efisien dalam pengelolaan dana	0,25	2	0,50	Membeli sesuatu yang kurang dibutuhkan
Total kelemahan	1,00		2	

Tabel 3. Analisis EFAS (*Eksternal Strategic Factors Summary*)

Faktor Strategi Internal (1)	Bobot (2)	Rating (3)	B x R (4)	Keterangan (5)
OPPORTUNITIES (peluang)				
1. Dapat melihat kebutuhan konsumen sesuai dengan perubahan gaya hidup masyarakat.	0,25	4	1	Melihat kebutuhan konsumen
2. Permintaan Gula relatif meningkat	0,20	3	0,60	Permintaan Gula relatif meningkat karena konsumsi relatif tinggi
3. Banyaknya pemasok bahan baku	0,30	3	0,90	Perusahaan memiliki posisi tawar yang kuat
4. Perusahaan dapat melakukan perluasan pasar	0,25	3	0,75	Membuka akses untuk meningkatkan profit dan pertumbuhan jangka panjang
Total peluang	1,00		3,25	
THREAT (ancaman) :				
1. Gula impor	0,25	1	0,25	Pesaing dari gula impor
2. Tenaga kerja luar lebih berkualitas	0,25	1	0,25	Tenaga kerja luar yang terus berkembang
3. Peningkatan biaya operasional	0,20	2	0,40	Biaya pemeliharaan, angkutan, gaji karyawan
4. Peraturan pemerintah untuk perizinan membuka usaha	0,30	1	0,30	Persyaratan yang cukup mudah untuk investor luar
Total ancaman	1,00		1,20	

Strategi umum dan penjelasan arah strategi

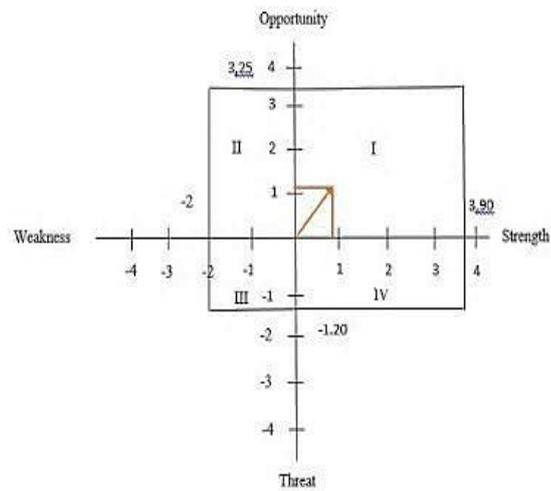
Total skor kekuatan : 3,90

Total skor kelemahan : -2

Total skor peluang : 3,25

Total skor ancaman : -1,20

Berdasarkan total skor diatas, maka penentuan posisi perusahaan PG. Wringin Anom dapat digambar sebagai matriks berikut:



Gambar 1. matriks *Grand Strategy*

Selain itu, penentuan koordinat dari matriks tersebut adalah sebagai berikut :

Koordinat Analisis Internal:

(Skor total kekuatan - Skor total kelemahan) / 2

$$= (3,90 - 2) / 2 = 0,95$$

Koordinat Analisis External : (Skor total peluang - Skor total ancaman) / 2

$$= (3,25 - 1,20) / 2 = 1,025$$

Titik koordinat terletak pada (0,95; 1,025)

Hasil perhitungan dari masing-masing Kuadran dapat digambarkan pada tabel berikut :

Kuadran	Posisi Matrik	Luas Matrik	Ranking	Prioritas Strategi
I	(3,90; 3,25)	12,7	1	Growth
II	(-2 ; 3,25)	-6,5	3	Stabilitas
III	(-2; -1,20)	2,4	2	Kombinasi
IV	(3,90; -1,20)	-4,68	4	Penciutan

Posisi PG. Wringin Anom terletak pada kuadran I yang artinya memiliki kekuatan dan peluang. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menangkap peluang yang ada dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki secara maksimal kedepannya dan dapat menggunakan strategi berikut:

Tabel 4. Analisis Matriks SWOT

Internal	<p>Kekuatan (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Letak perusahaan yang strategis 2. Produk yang berkualitas 3. SDM loyal 4. Pengalaman manajemen pemasaran yang lama 5. Kemitraan dan loyalitas konsumen yang tinggi 	<p>Kelemahan (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang agresif dalam promosi dan periklanan 2. Status Kepegawaian 3. Efisiensi keuntungan rendah 4. Kurang efisien dalam pengelolaan dana
Ekternal		
<p>Peluang (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat melihat kebutuhan konsumen sesuai dengan perubahan gaya hidup masyarakat. 2. Permintaan Gula relatif meningkat 3. Banyaknya pemasok bahan baku 4. Perusahaan dapat melakukan perluasan pasar 	<p>Strategi S - O</p> <p>- Pengembangan pasar dan peningkatan kapasitas produksi</p>	<p>Strategi W - O</p> <p>- Integrasi kedepan</p>
<p>Ancaman (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gula impor 2. Tenaga kerja luar lebih berkualitas 3. Peningkatan biaya operasional 4. Peraturan pemerintah untuk perizinan membuka usaha 	<p>Strategi S - T</p> <p>- Sinergitas terpadu .</p>	<p>Strategi W - T</p> <p>- Diversifikasi konsentrik</p>

1. Pengembangan pasar dan produksi: Membuka pasar geografis baru seperti ekspansi regional, nasional, internasional
2. Integrasi kedepan: Meningkatkan pelayanan dengan memberikan kepuasan bagi pelanggan dan mitra perusahaan
3. Diversifikasi konsentrik: Menciptakan sinergi dengan produk atau pasar yang sudah ada
4. Sinergitas terpadu: Menciptakan dunia kerja yang memiliki jiwa korsa antar industri gula nasional menuju persaingan kompetitif antar perusahaan penghasil gula nasional dan multinasional

4. Kesimpulan

1. Pengembangan kualitas SDM PG Wringin Anom bagian *Quality Control* melalui *In House Training* yang nantinya akan berpengaruh bagi semua aspek kehidupan sosial ekonomi karyawan dan perusahaan.
2. Peran *In House Training* terhadap perkembangan kualitas SDM Bagian *Quality Control* PG. Wringin Anom utamanya menyongsong dinamika persaingan usaha baik lingkup nasional maupun multinasional sehingga perusahaan dapat secara kompetitif bergerak progresif dan berkembang sesuai tuntutan zaman.
3. Potensi PG. Wringin Anom terletak pada matriks *Grand Strategy* kuadran 1 dengan posisi matrik (3,90;3,25) luas matrik 12,7 artinya perusahaan memiliki kekuatan dan peluang sehingga perlu merumuskan dan melaksanakan strategi yang tepat demi kelangsungan masa depan perusahaan.
4. Strategi pengembangan perusahaan PG. Wringin Anom dapat berupa pengembangan pasar, integrasi ke depan, diversifikasi konsentrik dan sinergitas terpadu.

Pustaka

- Dessler, Gary. 2004. *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya Jakarta : PT. Indeks. Judul asli Human Resource Managemen. (2003) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey.
- Eka, O. D. 2015. *Perkembangan Pabrik Gula Wringin Anom*. Skripsi (Tidak Dipublikasi). Jember. Repository Unej.
- Hafsah, M. J. 2002. *Bisnis Gula di Indonesia*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Kurdianto, M. 2014. *Analisis Kebijakan Swasembada Gula Di Indonesia*. Surabaya. (Tidak Dipublikasi). UPN Veteran Jawa Timur.
- Mubyarto dan Daryanti. 1991. *Gula: Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta. Aditya Media.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia.
- PTPN XI. 2011. *Unit Usaha Pabrik Gula*. www.ptpn11.co.id. Diakses pada tanggal 18 November 2016.
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soekartawi. 2004. *Agribisnis Teori dan Aplikasinya*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Subiyono dan Wibowo. 2005. *Agribisnis Tebu Membuka Ruang Masa Depan Industri Berbasis Tebu Jawa Timur*. Jakarta. Perhepi.
- Suwandi, A. 2015. *Transformasi Industri Gula*. Surabaya. XI News.
- Taryoto. 1992. *Analisis Kelembagaan Pengembangan Agroindustri*. Bogor. Pusat Penelitian dan Pengembangan Pertanian.