

ANALYSIS OF DESIGN STRATEGY IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCES IN BIOFLOC SYSTEM FISH LIVESTOCK BUSINESS UNIT AT MUAMALAT NAHDLATUL ULAMA SYARIAH COOPERATIVE KASOMALANG

Mutqi Sopiawadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang, Indonesia

mutqi@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk: 15 Juli 2022

Tgl. Diterima: 22 Agustus 2022

Tersedia Online: 17 Oktober 2022

Keywords:

*Management, Strategic
Management, Human
Resource Management*

ABSTRACT

This research aims to form and develop human resources in a new unit of analysis, namely the Muamalat Nahdatul Ulama Sharia Cooperative. The type of research conducted is descriptive qualitative in this study only in the form of descriptions and statements regarding employee performance using a saturated sampling technique where the saturated sample is a census, where all cooperative members are sampled. The data sources used in this study used primary data obtained from results of interviews, documentation and literature studies as well as secondary data in this study in the form of data obtained from libraries, journals and articles. In this study it was determined that activities suitable for the Muamalat Nahdatul Ulama Sharia Cooperative in improving the skills and quality of human resources by carrying out training activities for each employee who manages cultivation activities using the biofloc system so as to produce employees who have high knowledge of the cultivation of the biofloc system. As well as in increasing the effectiveness, efficiency and productivity of employees can be carried out routine evaluation activities as well as providing rewards and punishments for each employee.

PENDAHULUAN

Era globalisasi peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakan. Untuk mewujudkan hal ini jelas akan membutuhkan profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) yang terdapat dalam sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam bisnis adalah sebagai alat penggerak internal

perusahaan yang memanfaatkan seluruh fasilitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai hasil yang maksimal apabila di kelola dengan cara yang terencana, terorganisir, terkendali, terawasi dan didukung ketepatan dalam memotivasi.

Selain itu dibutuhkan juga sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dalam bidang produksi maupun jasa. Kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi persaingan

dalam memingkatkan usaha terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dengan menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk memingkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

Manusia sebagai modal dasar dalam kegiatan bisnis membutuhkan ketepatan operasional manajemen agar tercipta koordinasi yang terstruktur, terdokumentasi serta terimplementasi dengan baik sehingga sejalan dengan kegiatan bisnis. Sejalan pula dengan kerangka teori Hasibuan (2000:10) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini lebih jauh disampaikan Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Menurut Griffin dan Ebert (2007) bisnis adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa dengan maksud mendapatkan laba. Dilihat dari permasalahan yang dihadapi suatu bisnis pada umumnya adalah sumber daya manusia yang kurang memadai, baik masalah pengetahuan. Keterampilan dan mengelola maupun kemampuan dalam menjalankan bisnis. Salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus

dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategic, integrated, interrelated dan unity.

Faktor lain yang dapat mendukung keberhasilan bisnis bioflok dalam memajukan usaha adalah keterampilan sumber daya manusia. Tingkat keterampilan sumber daya manusia pada bisnis bioflok, pada umumnya masih relatif rendah dan hal ini menjadikan produk yang dihasilkan relatif stagnan, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas.

KERANGKA TEORITIS

1. Manajemen

Menurut Subagyo (2001:1) manajemen adalah tingkat untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan mengkoordinasikan kegiatan orang lain fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen meliputi perencanaan, *staffing*, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:2) adalah: ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Fungsi – fungsi manajemen menurut Luther M. Gulick yang disadur oleh Dr. Bn.Silalai adalah sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan

Pada hakekatnya perencanaan adalah proses pengambilan keputusan yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan ekonomis serta efektif pada waktu yang akan datang.

2. Fungsi pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi, personalisasi serta faktor fisik agar kegiatan harus

dilaksanakan, disatukan serta diarahkan pada pencapaian tujuan bersama.

3. Fungsi pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi manajemen yang menstimulir tindakan-tindakan agar benar-benar dilaksanakan.

4. Fungsi pengkoordinasi

Suatu usaha yang terkoordinir ialah di mana kegiatan karyawan itu harmonis, terarah serta diintergrasikan untuk mencapai tujuan bersama.

5. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam rencana untuk mencapai tujuan.

6. Pelaporan

Pelaporan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama satu periode tertentu.

7. Menyusun anggaran

Anggaran yaitu suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit kesatuan moneter yang berlaku untuk jangka waktu periode tertentu yang akan datang.

2. Manajemen Strategi

Menurut Aime Heene dan Sebastian (2010:9-10), manajemen strategi adalah kesatuan proses manajemen pada suatu organisasi yang berulang-ulang dalam menciptakan nilai serta kemampuan untuk menghantar dan memperluas distribusinya kepada pemangku kepentingan ataupun pihak lain yang berkepentingan.

Terdapat 5 tugas dalam manajemen strategi:

1. Mengembangkan visi dan misi
2. Menetapkan tujuan dan sasaran
3. Menciptakan suatu strategi mencapai sasaran
4. Mengimplementasikan dan melaksanakan strategi
5. Mengevaluasi strategi dan pengarahannya

Hunger dan Wheelan (Ismail, 2012:72-74), menjelaskan perkembangan konsep manajemen strategis melalui empat tahap sebagai berikut :

1. Perencanaan keuangan dasar: pada tahap ini manajer mulai membuat perencanaan yang serius terutama pada saat mereka diminta mengajukan anggaran yang serius untuk tahun berikutnya.
2. Perencanaan berbasis peramalan: karena pembuatan anggaran tahunan dianggap kurang berguna dalam menstimulasi perencanaan jangka panjang, maka para manajer selanjutnya berupaya untuk mengajukan rencana dalam waktu lima tahun mendatang.
3. Perencanaan strategis: frustrasi dengan situasi konflik politik di dalam perusahaan, sementara pada saat yang sama diperoleh suatu kenyataan bahwa rencana lima tahunan yang dibuat tidak berjalan efektif, maka manajemen puncak kemudian mengambil kendali terhadap proses perencanaan dengan memulai kegiatan perencanaan strategis.
4. Manajemen strategis: menyadari bahwa rencana strategis terbaikpun tidak akan berguna tanpa adanya input dan komitmen dari manajer di level yang lebih rendah, maka manajer puncak pada tahap selanjutnya membentuk kelompok perencanaan yang terdiri dari para

manajer dan karyawan kunci pada berbagai jenjang manajemen yang berasal dari berbagai departemen dan kelompok kerja. Mereka mengembangkan dan mengintegrasikan serangkaian rencana strategis dengan tujuan mencapai tujuan utama perusahaan.

5. Konsep manajemen strategis memperoleh momentum keberhasilan sebagai model pengembangan strategi perusahaan di era tahun 1990-an di mana banyak perusahaan berskala besar merasakan manfaat dari penerapan manajemen strategis.

Menurut Hill (2010:12), proses perencanaan manajemen strategi terdiri dari 5 langkah

1. Pilih misi perusahaan dan goals memilih perusahaan misi utama perusahaan dan tujuan utama perusahaan.
2. Menganalisis lingkungan yang kompetitif eksternal organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman.
3. Menganalisis lingkungan operasi internal yang thye organisasi untuk indetify strenghs dan weekneesses organisasi.
4. Pilih strategi yang membangun strenghs organisasi dan memperbaiki weekness dalam rangka untuk mengambil keuntungan dari oportunities eksternal dan melawan ancaman eksternal. Strategi ini harus konsisten dengan misi dan tujuan utama thw pf organisasi. Mereka harus kongruen dan merupakan model bisnis yang layak.
5. Menerapkan strategi

Menurut David (2011:23), manajemen strategis memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Memungkinkan sebuah organisasi untuk lebih produktif.
2. Memungkinkan sebuah organisasi untuk mengarahkan dan memengaruhi berbagai aktifitas.
3. Membantu organisasi merumuskan strategi-strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap pilihan strategi yang lebih sistematis, logis, dan rasional.
4. Mencapai pemahaman dan komitmen dari semua manajer.
5. Hadirnya peluang bahwa proses tersebut menyediakan ruang yang mampu memberdayakan individu.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, G. (2000), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Manajemen memiliki suatu konsep yaitu yang dinamakan proses manajemen. Proses manajemen terdiri atas *planning, organizing, staffing, leading* dan *controlling*.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai *Human Resource Management (HRM)* dan manajemen personalia. Bidang manajemen selain manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah manajemen keuangan,

manajemen pemasaran, manajemen operasi, dan manajemen stratejik.

4. Bioflok

Bioflok adalah salah satu teknologi budidaya ikan, yakni suatu teknik budidaya melalui rekayasa lingkungan yang mengandalkan pasokan oksigen dan pemanfaat mikroorganisme yang secara langsung dapat meningkatkan nilai pencernaan pakan.

Prinsip dasar bioflok adalah mengubah senyawa organik dan anorganik yang terdiri dari karbon, oksigen, hydrogen, dan nitrogen menjadi massa *sludge* berbentuk bioflok. Perubahan tersebut dilakukan dengan memanfaatkan bakteri pembentuk gumpalan sebagai bioflok.

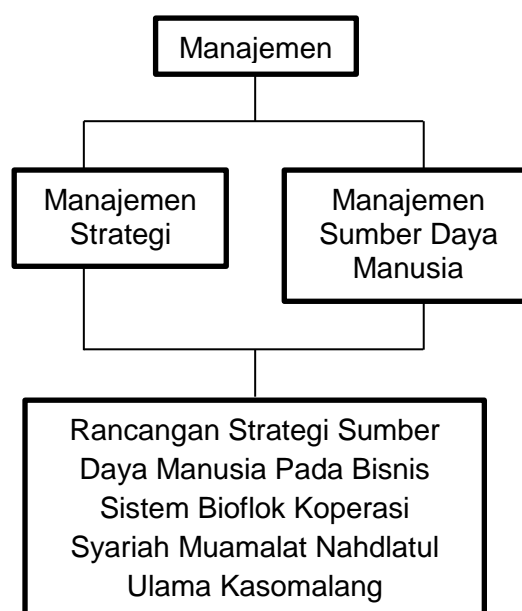
Teknologi Bioflok (BFT) sudah mulai diperkenalkan di dunia sejak tahun 1970-an. Teknologi ini semakin berkembang sejak dekade terakhir dengan berbagai kegiatan riset yang dilakukan oleh para peneliti (Emerenciano, et al., 2013; cab et al., 2012; Avnimelech, 2009 di indonesia, penelitian tentang bioflok sudah pula dilakukan diantaranya pada ikan lele (Hermawan et al., 2014), ikan nila (Nugroho et al., 2020; Widarni et al., 2012; Rivandi, 2014; Suryaningrum, 2014) dan udang (Nurhatijah et al., 2016). Pengembangan skala bisnis telah dilakukan sejak akhir tahun 2017 di daerah Cianjur oleh pembudidaya setempat.

BFT mempunyai beberapa kelebihan diantaranya memelihara atau berbudidaya ikan dengan kebutuhan air dan lahan yang minimal bahkan terkadang tanpa mengganti air dan tingkat efisiensi pakan yang tinggi (Avnimelech, 2012).. Dalam teknologi ini sisa pakan dan hasil ekskresi ikan yang biasanya menjadi limbah polusi diubah menjadi bahan pakan untuk dimanfaatkan ikan untuk pertumbuhan sehingga

mengurangi jumlah pakan yang dibutuhkan. Keseimbangan yang terjadi antara bakteri yang menguntungkan, pakan dan pasokan karbon serta didukung oleh aerasi yang kuat membuat kondisi kualitas air tetap baik, dan flok yang tersusun atas sejumlah bahan organik, plankton dan bakteri dapat dimanfaatkan ikan sebagai pakan (Emerenciano et al., 2013).

Prinsip Teknologi Bioflok (BFT), secara umum terdapat tiga hal unsur penting yang mempengaruhi keberhasilan dalam usaha budidaya ikan yaitu ketersediaan air dengan kuantitas dan kualitas yang baik, pemberian pakan yang memenuhi nutrisi yang dibutuhkan oleh ikan dan penggunaan benih yang berkualitas unggul (Nugroho, 2010). Salah satu masalah kualitas air utama dalam sistem budidaya ikan secara intensif adalah akumulasi jenis nitrogen anorganik NH_4 dan NO yang beracun di dalam air sebagai akibat penggunaan pakan yang kaya protein. Hewan air memerlukan konsentrasi protein yang tinggi dalam pakan, karena jalur produksi energinya sangat tergantung pada oksidasi dan katabolisme protein. Selain itu, ikan dan udang juga mengeluarkan amonium, yang dapat terakumulasi di kolam.

KERANGKA BERPIKIR



Bagan Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

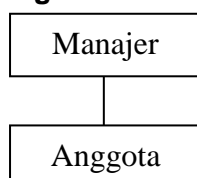
1. Profil Perusahaan



Gambar Logo Perusahaan

Koperasi Muamalat Nahdlatul Ulama adalah suatu Lembaga Ekonomi Rakyat Kecil, didirikan oleh warga Nahdhiyin Kasomalang mempunyai keinginan berupaya terhadap usah-ausaha produktif dalam meningkatkan kegiatan ekonomi pengusaha kecil berdasarkan prinsip koperasi dan syariah. Koperasi Muamalat Nahdlatul Ulama merupakan sebuah sarana pengelolaan dana dari ummat oleh ummat dan untuk ummat (demokrasi ekonomi). Koperasi Muamalat Nahdlatul Ulama hadir sebagai wahana transformasi ekonomi dari pemilik dana yang tidak produktif untuk dimanfaatkan kepada mereka pedagang kecil yang membutuhkan modal usaha. Koperasi Muamalat Nahdlatul Ulama adalah lembaga keuangan yang bersifat komersil berdasarkan akad/perjanjian simpan pinjam wadi'ah, mudhorobah, dan penyertaan (musyarokah) kepada masyarakat untuk kegiatan usaha yang bersifat produktif dengan system bagi hasil. Alamat Kantor Jalan Cadasngampar Rt. 17/ Rw. 04, Desa Kasomalang Wetan, Kecamatan Kasomalang, Kabupaten Subang.

2. Struktur Organisasi



Bagan Struktur Organisasi Anggota Bioflok

3. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian yang digunakan adalah Koperasi Muamalat Nahdlatul Ulama untuk merancang Strategi Sumber Daya Manusia pada Bisnis System Bioflok Koperasi Syariah Muamalat Nahdlatul Ulama Kasomalang.

4. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian berada di Kecamatan Kasomalang yaitu Koperasi Syariah Nahdatul Ulama.

Jenis Penelitian

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan, metode maupun data yang didapatkan. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research). Menurut sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta

proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (sugiyono,2016).

Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan-keterangan bukan berupa angka-angka atau hitungan. Artinya, didalam penelitian ini hanya berupa gambaran dan keterangan-keterangan mengenai kinerja karyawan.

5. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dituangkandalam bentuk teori, teks, gambar, kata, bagan, skema dan foto. Menurut Sugiyono (2011), metodepenelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme,digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimanapeneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-anggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

6. Sumber Data

Menurut Suharmasini Arikunto (2010) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah sunjek dari mana data diperoleh. Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Berdasarkan pengertian tersebut, subyek yang diambil datanya dan selanjutnya akan diambil kesimpulannya. Data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data baik itu sumber data primer, maupun data sekunder.

Data Primer

Menurut Burhan (2013) sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan.data-data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan.

Data Sekunder

Menurut Burhan (2013) sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data yang didapatkan dari perpustakaan, jurnal dan artikel.

7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data berupa wawancara pihak koperasi dan studi kepustakaan atau dokumentasi gambar berupa tangkapan layar. Berikut merupakan teknik pengumpulan data:

Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan memacu kepada tujuan yang telah ditetapkan (Haris, 2013).

Dalam penulisan ini diperoleh data yang diamati secara langsung di Koperasi Muamalat Nahdlatul Ulama adalah hasil data yang diambil dengan cara wawancara kepada pihak koperasi yaitu kepada pengelola manajer untuk mendapatkan data tentang koperasi muamalat.

Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan merupakan penelitian dengan cara menelaah, menulis, mengamati, membaca, menganalisis dan mempelajari teori-teori yang ada pada buku serta berkaitan dengan penelitian.

Dokumentasi

Dokumentasi asal kata dari dokumen yang artinya barang tertulis, sedangkan yang dimaksud dengan metode dokumentasi adalah salah satu cara mendapatkan data berdasarkan catatan (Koentjaraningra, 2001).

Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan melakukan sesi foto bersama atau foto ketika melakukan kegiatan saat di Koperasi Nahdlatul Ulama.

8. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:135). Populasi tidak hanya digambarkan sebagai seseorang, namun dapat berupa obyek dan benda benda lainnya. Populasi merupakan jumlah yang terdapat pada subyek yang dipelajari dan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang melekat pada subyek atau obyek tersebut. Pada penelitian ini populasi yang dipilih yaitu seluruh anggota di Koperasi Kecamatan Kasomalang.

Sampel

Menurut Sugiono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika jumlah populasi besar dan

tidak teridentifikasi sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

9. Teknik Sampling

Sugiyono (2012:146) menyatakan bahwa teknik sampel yaitu :“untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya probability sampling dan non-probability sampling.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di non-probability sampling. Sugiyono (2012:150) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative ekecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Rancangan Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia Koperasi Syariah Muamalat Nahdatul Ulama Kasomalang

Target SDM	Tujuan Strategi Aspek/Sub Fungsi Manajemen	Target Perusahaan	Ukuran Target	Program	Bentuk Kegiatan	Penanggung Jawab	Alokasi Waktu	Anggaran
Meningkatkan keahlian dan kualitas SDM serta meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktifas	Memiliki karyawan koperasi yang berpengetahuan luas mengenai bioflok	Memperbanyak karyawan koperasi yang menggunakan bioflok	Seluruh karyawan yang menggunakan bioflok 100% (15 orang)	Penambahan wawasan dan skill mengenai system bioflok yang unggul	Melakukan training mengenai budidaya perikanan dengan bioflok	Manajer	3 bulan	Upah Coach Bioflok Rp 1.500.000
	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas	Menghasilkan karyawan bioflok yang kompeten dan berkualitas dalam mengelola bioflok	Tercapainya target kerja mencapai 80%	Peningkatan efektifitas, efisiensi dan produktivitas anggota koprasi bioflok	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan reward dan punishment terhadap karyawan bioflok Melakukan evaluasi terhadap kinerja para karyawan bioflok 	Manajer	1 bulan	-

Tujuan Strategi 1

Menurut Yoder (1964) menyatakan bahwa latihan dapat membantu stabilitas karyawan serta mendorongnya untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Sedangkan Taylor dalam Soedjadi (1977:47) mengenai penarikan pegawai menjelaskan bahwa salah satu daripada tugas manajemen (*Duties Of Management*) ialah memilih karyawan yang terbaik untuk setiap tugas tertentu, untuk selanjutnya melatih dan mendidiknya. Di samping itu, latihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan para anggota serta memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, mengingat faktor manusia dalam organisasi sangat penting.

Menurut andini (tanpa tahun) berbagai teknik dan proses belajar mengajar untuk pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Rotasi pekerjaan
2. Pelatihan di tempat bekerja
3. Magang
4. Coaching
5. Ceramah
6. Pelatihan vestibule
7. *Role playing*
8. Studi kasus
9. Simulasi, termasuk permainan komputer
10. Pelatihan laboratorium
11. Pelatihan pemecahan masalah nyata

Untuk mengatasi tujuan strategi pertama yakni memiliki karyawan koperasi yang berpengetahuan luas mengenai bioflok dapat dilaksanakan melalui latihan dan pendidikan, para anggota akan lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Dengan demikian mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaan masing-masing. Maka dari itu, pelatihan adalah salah satu alat

paling efektif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas seluruh kegiatan organisasi.

Tujuan Strategi 2

Dalam menghasilkan bioflok yang baik, organisasi membutuhkan para karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam melangsungkan proses pekerjaannya sedemikian rupa sehingga kualitas dan produktivitas yang dimiliki dapat dikatakan memiliki hasil kerja yang baik. Menurut syam (2020:130) berbagai konsep umum yang berhubungan dengan efisiensi menunjukkan pada hasil yang dicapai dalam arti bahwa efisiensi kerja adalah suatu kegiatan yang diukur dengan tingkat keselarasan antara tujuan dan harapan yang dapat dicapai dengan hasil yang baik. Tentunya jika tujuan atau sasaran itu tercapai sesuai dengan sumber yang direncanakan sebelumnya, maka dapat dikatakan efektif.

Menurut andini (tanpa tahun) kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat diukur dari keberhasilan sebagai berikut :

1. Peningkatan kemampuan teoritis
2. Peningkatan kemampuan teknis
3. Peningkatan kemampuan konseptual
4. Peningkatan moral
5. Peningkatan keterampilan teknis

Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan seorang pekerja atau karyawan untuk memberikan banyak layanan dalam satuan waktu tertentu. Artinya dalam kenyataannya pekerja belum tentu menggunakan seluruh keahliannya dalam bekerja. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh beberapa komponen. Unsur tenaga kerja itu sendiri meliputi kebiasaan kerja, kesehatan,

tingkat pendidikan, kebiasaannya, pemahaman proses bisnis, kompensasi (gaji), dll.

Untuk mengatasi tujuan strategi kedua yakni dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas dapat dilaksanakan dengan cara memberikan reward dan punishment terhadap karyawan yang mengelola bioflok tersebut agar karyawan tersebut memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya reward dan punishment yang diberikan oleh pihak koperasi dapat memberikan rasa semangat yang tinggi pada setiap pekerjanya. Selain itu, kegiatan evaluasi kinerja dapat dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan serta pelatihan apa saja yang dibutuhkan dimasa yang akan datang.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia adalah upaya untuk memprediksi berapa banyak karyawan dan organisasi seperti apa yang akan dibutuhkan dimasa depan. Dalam konteks ini, perencanaan sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi perusahaan, karena globalisasi, teknologi baru dan proses perubahan organisasi selalu membayangi kehidupan dimasa yang akan datang.

Koperasi Syariah Muamalat Nahdlatul Ulama adalah lembaga keuangan yang bersifat komersil berdasarkan akad / perjanjian simpan pinjam wadi'ah, mudhorobah, dan penyertaan (musyarokah) kepada masyarakat untuk kegiatan usaha yang bersifat produktif dengan system bagi hasil.

Pada penelitian ini menetapkan bahwa kegiatan yang cocok untuk Koperasi Syariah Muamalat Nahdlatul Ulama dalam meningkatkan keahlian dan kualitas sumber daya manusia dengan

melaksanakan kegiatan pelatihan bagi setiap karyawan yang mengelola kegiatan budidaya menggunakan system bioflok tersebut sehingga menghasilkan para karyawan yang memiliki pengetahuan tinggi akan hal budidaya system bioflok. Serta dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas karyawan dapat dilaksanakan kegiatan evaluasi rutin serta pemberian reward dan punishment bagi setiap karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Untuk memajukan dan mencapai tujuan Koperasi Syariah Muamalat Nahdlatul Ulama yang telah ditetapkan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan cara membuat target dan strategi dalam mengelola sumber daya manusia di Koperasi Syariah Muamalat Nahdlatul Ulama. Strategi yang perlu dilakukan oleh Koperasi Nahdlatul Ulama yaitu meningkatkan keahlian dan kualitas sumber daya manusia. Serta meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas karyawan.

REFERENCES

Buku :

Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013)

Griffin, Ricky W, Ronald J.Ebert , " Bisnis, Edisi Kedelapan", (Jakarta : Erlangga, 2007)

Haris Herdiansyah," Wawancara, Observasi, Dan Focus Group", (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2013)

Koentjaraningra, Metode Penelitian Masyarakat (Jakarta: Gramedia, 2001)

Sugiono, Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016)

Jurnal

- Khoiriah, S., & Elisdiana, Y. (2022). Kemandirian Desa Rajabasa Lama Melalui Sentra Perikanan Dengan Teknologi Bioflok. *Jurnal Sumbangsih*, 45-50.
- Setiawan, Y. (2022, Juli). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equitor Journal Of Management And Entrepreneurship*, Vol 10, 127-136.
- Ahmad, M. (N.D.). Peran Strategis Manajemen Dalam Manajemen Sdm .
- Baihaqi, Dkk. (2020). Peningkatan Kemandirian Ekonomi Pokdakan Tanah Berongga Melalui Budidaya Lele Bioflok Autotrof Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, Vol. 4, 1138-1149.
- Dr. Drs. Bambang Hariadi, S. M. (N.D.). Analisis Implementasi Strategi Sdumber Daya Manusia Pada Perusahaan Percetakan (Studi Kasus Cv. Jade Indoprutama).
- Ekasari, J. (2009). Teknologi Bioflok: Teori Dan Aplikasi Dalam Perikanan Budidaya Sistem Intensif. *Jurnal Akuakultur Indonesia*, Vol 8, 117-126.
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. 99-111. Doi:10.47080
- Kharismawan, A., & Hidayati, D. R. (2016, Oktober). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis Cv. Kajeye Food. *Jurnal Pamator*, Vol 9, 66-71.
- Maarif, M., Arismayanti, N. K., & Putra, A. M. (2019, April). Strategi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Hotel The Patra Resort And Villas Bali Kabupaten Bandung Bali. *Jurnal Kepriwisata Dan Hospitalitas*, Vol 3, 211-225.
- Munaeni, W., M. Aris, & Haji, S. A. (N.D.). Usaha Budidaya Ikan Nila Sistem Bioflok Di Kelurahan Fitu Kecamatan Ternate Selatan Maluku Utara. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, Vol 3 .
- Novikarumsari, N. D., Ibanah, I., Basuki, & Fariroh, I. (2022, Mei). Pengembangan Agrosociopreneunership Dengan Teknologi Bioflok Budidaya Lele Di Desa Sukamakmur, Kecamatan Ajung, Jember. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, Vol.6 , 34-42.
- Ombong, F., & Salindeho, I. (2016). Aplikasi Teknologi Bioflok (Bft) Pada Kultur Ikan Nila, *Oreochromis Niloticus*. *Budaya Perairan*, Vol 4, 16-25.
- Prihantoro, A. (2012, Agustus). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. Vol 8, 78-98.
- Priyanto, S., & Dkk. (2022). Wirausaha Kelompok Wanita Tani "Dahlia" Dengan Budi Daya Lele - Sistem Bioflok. *Jurnal Pendidikan Dan*

Pengabdian Masyarakat, Vol 5 ,
195-200.

Putra, D. F., Monalisa, & Irwan. (2022, Juni). Transfer Teknologi Bioflok Pada Budidaya Ikan Nila Sebagai Upaya Pemberdayaan Ekonomi Terhadap Eks Pecandu Narkoba Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Abdi Insani, Vol 9*, 333-342.

Sakti, D. R. (N.D.). Rancangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Selaras Dengan Rencana Dan Strategi Di Pt Essei Perbama. *Vol 34*, 202-223.

Sunarta, S. (2015). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Kunci Keberhasilan Organisasi* , 1-12.

Website

<https://kkp.go.id/brsdm/pusriskan/artikel/35337-budidaya-ikan-sistem-bioflokmodel-urban-fisheries-untuk-dki-jakarta>

(Diakses Pada 30 Desember 2022 Pukul 15.00 Wib)

<http://library.binus.ac.id/ecolls/ethesisdoc/bab2/2013-2-02232-Mn%20bab2001.pdf>

(Diakses Pada 30 Desember 2022 Pukul 15.45 Wib)