



Strategi Pengelolaan Sumberdaya Manusia di Usaha Budidaya Ikan Sidat PT. XYZ, Sukabumi: Analitical Hierarchy Process

(Strategy of Human Resources Management of PT. XYZ Eel Aquaculture in Sukabumi: An Analitical Hierarchy Process)

Yodfiatfinda¹, Seli Andika Pingki¹, Muhammad Karim¹

¹ Program Studi Agribisnis, Fakultas Bioindustri, Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia, Email : yodfi@trilogi.ac.id; seliandika_p@yahoo.co.id; karimlaode1971@trilogi.ac.id

Info Artikel:

Diterima : 27 Maret 2020
Disetujui : 12 April 2020
Dipublikasi : 13 April 2020

Artikel Penelitian

Keyword:

Sidat, Sumberdaya Manusia, AHP, Sukabumi

Korespondensi:

Yodfiatfinda
Universitas Trilogi
Jakarta, Indonesia

Email:

yodfi@trilogi.ac.id



Copyright© Mei 2020
AGRIKAN

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengelolaan sumber daya manusia pada PT. XYZ. Perusahaan ini bergerak dalam usaha agribisnis budidaya ikan sidat yang terintegrasi sampai pengolahan. Sebagian besar produk (70%) diekspor terutama ke Korea Selatan. Perusahaan menghadapi permasalahan diantaranya pengelolaan SDM, yakni belum sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang profesional, serta belum optimalnya strategi untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Tujuan penelitian ini adalah (i) mengetahui kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia profesional yang bekerja di PT. XYZ. (ii) mencari alternatif dan prioritas strategi yang dapat diterapkan pada perusahaan PT. XYZ dalam mengelola SDM. Responden dalam penelitian ini merupakan informan kunci yang berperan sebagai expert adjustment. Responden dipilih secara sengaja dengan menetapkan kriterianya yaitu orang-orang yang mengetahui permasalahan secara profesional dan memiliki keilmuan yang atau pengalaman yang relevan. Teknik pengambilan sampling dilakukan secara purposive. Hasil kajian menunjukkan bahwa karyawan yang profesional sesuai dengan tingkat pendidikan sebanyak 26% mereka adalah karyawan tetap dan yang tidak profesional sebanyak 64% mereka semua adalah karyawan kontrak. Kesesuaian kualifikasi SDM profesional berdasarkan pendidikan sarjana sebanyak 12% dan tidak sesuai dengan kualifikasi sebanyak 87%. Strategi alternatif sebagai prioritas yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM yaitu meningkatkan disiplin, kemampuan memimpin dan sikap melayani.

Abstract. This study analyzes the management of human resources at PT. XYZ. The company is engaged in eel fish farming agribusiness which is integrated since farming upto processing. Most of the products (70%) are exported to abroad, mainly to the South Korea. This company has several problems including the human resources management. The respondents in this study are key informant who acts as expert adjustment. The purpose of this study is (i) to understand the qualifications and competence of professional human resources working at PT. XYZ. (ii) looking for alternatives and priority strategies that can be applied to the company PT. XYZ in managing HR. Respondents were chosen deliberately by setting criteria, namely people who know the problem and have relevant knowledge or experience. The sampling technique was carried out in a purposive manner. Results of the study shows that professional employees in accordance with the level of education as much as 26% they are permanent employees and 64% of them are not professional employees are contract employees. Conformity of professional HR qualifications in accordance with bachelor degree education level as many as 12% and not in accordance with qualifications of 87%. Alternative strategies as priorities that can be applied in HR management are improving discipline, leading and serving skill.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ikan sidat (*Anguilla sp*) merupakan salah satu jenis ikan bernilai ekonomis penting. Sasongko *et al.* (2007) menyebutkan bahwa Indonesia termasuk negara yang kondisi alamnya cocok untuk budidaya ikan sidat. Demikian pula lautan Indonesia, terutama di pantai barat Pulau Sumatera, Selatan Jawa, dan perairan Indonesia bagian timur merupakan daerah tempat berpihanya ikan sidat. Sejak lama Indonesia menjadi pemasok bibit ikan sidat bagi usaha budidaya sidat di luar negeri. Sehingga Indonesia berpotensi mengembangkan produksi ikan sidat

dan menjadi eksportir utama di dunia. Peluang tersebut menjadi lebih terbuka lebar sejak dikeluarkannya Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor Per. 18/Men/2009 tentang larangan pengeluaran benih ikan sidat (*Anguilla Spp*) dari wilayah Negara Republik Indonesia. Tujuan dikeluarkannya Permen KKP tersebut ialah agar usaha budidaya dalam negeri tumbuh dan petani pembudidaya mendapat nilai tambah yang lebih tinggi. Setelah larangan ekspor bibit sidat berlaku, maka efeknya ialah makin banyaknya berdiri perusahaan budidaya ikan sidat di dalam negeri. Salah satunya

ialah PT XYZ yang berlokasi di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

Harga olahan ikan sidat cukup mahal di pasar internasional. Kandungan nutrisinya yang (2018) menemukan bahwa kadar protein daging ikan sidat jenis *Anguila marmorata* mencapai 17.50%. Ikan ini juga kaya akan vitamin A, asam amino esensial dan DHA. Jepang merupakan konsumen sidat terbesar di dunia dengan jumlah kebutuhan mencapai 100.000 ton/tahun (Hirnowati dan Fahmi 2010). Negara dengan konsumen besar lainnya adalah Cina, Korea, Amerika, dan beberapa negara Eropa, seperti Denmark, Perancis, Italia, Belgia dan Jerman. Permintaan ikan sidat dunia saat ini baru terpenuhi sekitar 80% dan semuanya dipenuhi melalui hasil kegiatan budidaya.

Bagi setiap organisasi, sumberdaya manusia (SDM) berperan penting dalam menggerakkan organisasi atau suatu entitas bisnis. Menurut Susiawan dan Muhiid (2015), SDM merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Demikian pula dalam usaha budidaya ikan sidat PT XYZ, ketersediaan SDM yang profesional dan berkualitas sangat dibutuhkan. PT XYZ menyadari bahwa setiap tahap proses produksi mulai dari budaya, pengelolaan, pasca panen hingga ekspor memerlukan SDM yang handal. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efisien dan efektif dibutuhkan agar terjaminnya keberlangsungan usaha ikan sidat.

peningkatan produktivitas sumberdaya manusia di PT XYZ.

II. Metodologi Penelitian

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juli 2019 di PT XYZ Pelabuhan Ratu, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat.

2.2. Bahan dan Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian adalah recorder, alat tulis pencatat dan alat pelidung diri (APD) selama melakukan pengambilan data primer di lapangan. Sementara alat analisis yang digunakan ialah *Analytical Hierarchy Process*.

2.3. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini meliputi identifikasi masalah melalui wawancara pendahuluan dengan

baik untuk pertumbuhan otak janin dan anak balita menjadikan daging ikan sidat makanan eksklusif bagi konsumen menengah ke atas. Nafsiyah et al.

Tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian SDM dalam organisasi diatur dengan adanya wewenang dan tanggung jawab. Wewenang dan tanggung jawab adalah sarana untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan dan disetujui antara karyawan dengan atasan. Karyawan bersama atasannya masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kusumawati, et al. (2010) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan meningkatkan sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direferensikan ke dalam kenaikan produktifitas.

PT XYZ sebagai sebuah organisasi bisnis menghadapi persoalan dalam strategi pengelolaan manusia, diantaranya ketidaksesuaian jumlah sumber daya manusia profesional, kualifikasi sumber daya manusia serta strategi dalam mengelola karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan tersebut.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan mengetahui kondisi kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia dan strategi pengelolaan sumberdaya manusia di PT XYZ Sukabumi. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk menentukan strategi pihak manajemen perusahaan. Selanjutnya merumuskan permasalahan yang akan dipecahkan. Dari hasil wawancara pendahuluan, diketahui bahwa PT XYZ menghadapi kendala produktivitas pegawai. Pegawai bagian budidaya maupun pengolahan belum menunjukkan performa yang ditargetkan. Oleh karena itu pada penelitian ini ingin dipecahkan strategi manajemen SDM yang dapat dilakukan untuk meningkatkan productivitas tenaga kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah primer dan sekunder. Pengambilan data primer dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan melalui diskusi, wawancara maupun jawaban pertanyaan terstruktur menggunakan kuisisioner oleh responden yang bekerja di PT XYZ. Sementara data sekunder diperoleh dari data perusahaan, dari penelitian terdahulu serta lembaga pemerintahan terkait seperti Kementerian

Kelautan dan Perikanan maupun Badan Pusat Statistik (BPS).

2.4. Analisis Data

Dalam bidang manajemen, salah satu metode analisis yang dapat digunakan untuk menentukan keputusan ialah *Analytical Hierarchy Process* AHP (Rianto & Van Halen 2016). Penggunaan AHP dalam teknik pengambilan keputusan dapat memberikan alternatif solusi dari suatu masalah secara efektif dan efisien. AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1993 dengan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Menurut Saaty, hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu

struktur multi level. Pada level pertama adalah tujuan, diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir alternatif, dengan hirarki. Suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis. Metode AHP merupakan analisis tahap akhir dalam penentuan formulasi pengolahan SDM. Skala kepentingan perlu dirumuskan terlebih dahulu (Saaty, 1993; 2008), seperti pada Tabel 1.

Dalam hal ini Random Index (RI) adalah indeks rata-rata konsistensi untuk bilangan numerik yang diambil secara acak.

Tabel 1. Skala Kepentingan

Intensitas Pentingnya	Definisi Skala	Penjelasan
1	Sama Penting (<i>Equally Importance</i>)	Kedua Prioritas (Faktor Keberhasilan) sama penting sebagai Prioritas (Faktor Keberhasilan)
3	Lebih Penting (<i>Moderately Importance</i>)	Satu Prioritas (Faktor Keberhasilan) sedikit lebih penting sebagai Prioritas (Faktor Keberhasilan)
5	Sangat Lebih Penting (<i>Strongly Importance</i>)	Satu Prioritas (Faktor Keberhasilan) sangat lebih penting sebagai Prioritas (Faktor Keberhasilan)
7	Sangat Lebih Penting Sekali (<i>Very Strongly Importance</i>)	Satu Prioritas (Faktor Keberhasilan) sangat lebih penting sekali sebagai Prioritas
9	Paling Penting (<i>Extremely Importance</i>)	Satu Prioritas (Faktor Keberhasilan) paling penting sebagai Prioritas (Faktor Keberhasilan)
2, 4, 6, 8	Nilai Antara (<i>Intermediate Value</i>)	Nilai ini digunakan untuk menggambarkan kompromi antar skala yang dijabarkan di atas.

Sumber : Saaty (2008)

Tabel 2. Nilai Random

Index n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

Sumber : Saaty (2008)

Langkah awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi perumusan AHP dengan kriteria strategi berdasarkan perumusan permasalahan.

1. Menghitung *eigen value*. Tiap sel pada baris yang sama dikalikan kemudian dipangkatkan dengan jumlah kriteria.
2. Menghitung bobot prioritas tiap kriteria. Bobot prioritas adalah nilai *eigen* untuk tiap kriteria dibagi dengan total *eigen value*.
3. Menghitung *eigen* maksimum yaitu bobot sintesa dibagi bobot prioritas. $\lambda \max = (X) / \text{jumlah kriteria}$
4. Menguji konsistensi, $CI = (\lambda \max - \text{jumlah kriteria}) / (\text{jumlah kriteria} - 1)$, $CR = CI/RI$, Rasio

konsistensi matrixs kriteria (CR) bernilai ≤ 0.1 yang menunjukkan konsistensi baik atau diterima.

5. Tahapan akhir yaitu menentukan bobot global tiap alternatif.

Penentuan bobot global tiap alternatif dilakukan dengan menentukan bobot dari tiap alternatif untuk tiap kriteria. Rasio konsistensi bernilai ≥ 0.1 yaitu yang menunjukkan konsistensi baik atau diterima. Pengelolaan data metode AHP ini akan dilakukan menggunakan Microsoft Exel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bisnis Proses PT XYZ

PT XYZ melakukan usaha budidaya dan pengolahan ikan sidat terintegrasi dari hulu sampai hilir. Luas lahan perusahaan ini mencakup 12 ha yang terdiri: (1) luas kolam : 11.855 m², (2) ruang produksi lantai 1 : 960 m², (3) ruang mess lantai 2 : 176 m², (4) kantor : 960 m², (5) gudang : 600 m², (6) penampungan limbah : 284 m², (7) pos jaga : 20 m², (8) ruang penunjang : 960 m². Lahan seluas ini mampu dimanfaatkan untuk usaha budidaya ikan sidat berkapasitas 2.000 ton pertahun, dengan produksi olahan mencapai 1.200 ton yang sebagian besar untuk ekspor 70% dan kebutuhan domestik 30%. Lokasi perusahaan dekat dengan perairan pantai selatan Jawa. Jumlah karyawan budidaya sebanyak 79 orang, pengolahan sebanyak 15 orang, dan karyawan kantor sebanyak 10 orang. Selain menghasilkan devisa bagi negara, perusahaan ini mampu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang tinggal disekitarnya.

Bibit ikan sidat sampai saat ini belum bisa dipijahkan secara buatan, melainkan diperoleh dari hasil tangkapan alam (Agus et al. 2015). Ikan sidat bersifat *katadromous* yaitu hidup sampai dewasa di perairan tawar, dan pergi kelaut untuk melakukan pemijahan. Telur sidat yang baru menetas menjadi larva dan akan masuk kembali ke perairan tawar melalui muara sungai. Ukuran larva tumbuh sampai 1-1,5 cm atau disebut *glass eel*. *Glass eel* yang masuk ke muara sungai ditangkap oleh nelayan dikumpulkan dan dijual

ke perusahaan. setiap 1 kg *glass eel* berisi rata-rata 7,000 ekor bibit atau 0,14 gram per ekor. Perusahaan selanjutnya memelihara sampai ukuran bobot 1 gram. Jangka waktu yang dibutuhkan dalam pemeliharaan ikan sidat dari *glass eel* sampai ukuran berat 1 gram sekitar 3 sampai 4 bulan. Dari berat 1 gram hingga 5 gram memerlukan waktu 3 sampai 5 bulan. Kemudian dari berat 5 gram hingga 100 gram memerlukan waktu 3 - 8 bulan, dan dari berat 100 gram hingga 200 gram memerlukan waktu 3 sampai 9 bulan. Selanjutnya pemeliharaan dari berat 200 gram hingga 300 gram memerlukan waktu 6 bulan sampai 10 bulan. Ikan dipanen saat bobotnya 250-300 gram. Sehingga total jangka waktu pemeliharaan ikan sidat paling cepat 18 bulan dan paling lama bisa mencapai 36 bulan. Produk olahan akhir yang siap diekspor adalah berupa filet sidat beku dan panggang (Kabayaki).

3.2. Perhitungan Analisis *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Dalam tahapan AHP, terlebih dahulu dihitung nilai *eigen value maximum* (x) yang bertujuan untuk memperoleh nilai lamda maximum untuk perhitungan uji konsistensi selanjutnya. Selanjutnya dilakukan uji konsistensi yang bertujuan untuk menghitung nilai rasio konsistensi (CR) harus bernilai ≤ 0.1 . Tujuan utama dalam AHP yaitu mencari nilai bobot global untuk menghasilkan prioritas yang diperlukan. Hasil analisis AHP berikut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil *Eigen Value Maximum* (X)

Strategi	<i>Eigen Value Maximum</i> (X)									
	RSP 1	RSP 2	RSP 3	RSP 4	RSP 5	RSP 6	RSP 7	RSP 8	RSP 9	RSP 10
Disiplin	7.03	7.00	7.01	7.02	6.96	7.07	7.25	6.96	7.25	7.98
Keinginan Berprestasi	6.90	7.00	6.93	6.88	7.11	6.95	7.18	6.96	7.25	7.11
Melayani	6.95	7.05	7.04	7.10	6.94	6.95	7.13	7.00	7.25	7.86
Komitmen pada Org.	7.08	7.01	7.11	7.05	7.00	7.25	6.91	7.95	6.91	7.08
Proaktif	7.08	7.00	7.06	6.82	6.93	6.90	6.91	7.07	7.62	7.10
Memimpin	7.08	6.98	6.94	7.15	7.00	7.16	6.96	6.94	7.04	7.18
Kerjasama	6.90	7.00	7.04	7.15	7.33	7.00	7.33	7.11	7.30	7.15
Jumlah	49.02	49.04	49.13	49.21	49.27	49.33	49.40	49.98	50.62	51.46

Sumber : Data primer diolah (2019)

Keterangan : (RSP = Responden); RSP1= Komisaris; RSP2= Manajer; RSP3= HRD; RSP4= Administrasi; RSP5= Staf Keuangan; RSP6= Laboratorium; RSP7= Staf Processing 1 RSP8= Staf Processing 2; RSP9= Staf Budidaya 1; RSP10= Staf Budidaya 2.

Dalam Tabel 3, ke sepuluh responden yang dipilih merupakan responden ahli dengan kriteria memiliki posisi/jabatan dan

pengalaman dalam perusahaan. Untuk strategi disiplin, responden 10 memperoleh skor tertinggi yaitu 7.98 diikuti oleh reponden 9

dengan skore 7.11. Sementara strategi keinginan berprestasi, reponden 9 memperoleh skore 7.25 diikuti oleh responden 7 (staf bagian prosesing) dengan skore 7.18. Strategi melayani, komitmen pada organisasi, proaktif, memimpin dan bekerjasama skore tertinggi masing-masing diperoleh oleh RSP 10, RSP 8, RSP 9, RSP9 dan RSP 7. Selanjutnya eigen

value maximum (X) dihitung dengan merataratakan skore setiap RSP untuk semua strategi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X dari masing-masing responden ahli yaitu 49.02, 49.04, 49.13, 49.21, 49.27, 49.33, 49.40, 49.98, 50.46, dan 51.62. Sedangkan pada Tabel 4 berikut ini disajikan penjelasan tiap-tiap alternative strategi.

Tabel 4. Uraian Hasil Anternatif strategi

No	Strategi	Uraian
1	Disiplin	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan tepat waktu dan datang ke kantor tepat waktu
2	Keinginan berprestasi	Pengembangan diri seperti prestasi dalam pekerjaan
3	Melayani	Tanggung jawab dalam pekerjaan
4	Komitmen pada organisasi	Pengembangan diri dalam kesetiaan, ketaatan, dan kejujuran dalam pekerjaan
5	Proaktif	Memupuk kreativitas
6	Memimpin	Kepemimpinan dalam tim
7	Kerjasama	Kerjasama antar karyawan

Sumber : Data primer diolah (2019)

Langkah berikutnya dilakukan uji konsistensi rasio matriks kriteria (CR). Nilai CR harus lebih kecil dari 0.1. Jika memenuhi kriteria

tersebut, maka hasil uji konsistensi menunjukkan baik atau diterima. Perhitungan penilaian CR disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Konsistensi

	Uji Konsistensi			
	Lamda Maximum	CI	RI	CR
RSP 1	7.00	0.0005	1.32	0.0001
RSP 2	7.01	0.0001	1.32	0.0002
RSP 3	7.02	0.0030	1.32	0.0006
RSP 4	7.03	0.0050	1.32	0.0009
RSP 5	7.04	0.0064	1.32	0.0012
RSP 6	7.05	0.0079	1.32	0.0015
RSP 7	7.06	0.0095	1.32	0.0018
RSP 8	7.14	0.0233	1.32	0.0177
RSP 9	7.23	0.0386	1.32	0.0386
RSP 10	7.35	0.0586	1.32	0.0110

Sumber : Data primer diolah (2019)

Keterangan : CI = Indeks Konsistensi, RI = Random Indeks, CR = Rasio Konsistensi

Keterangan : (RSP = Responden); RSP1= Komisaris; RSP2= Manajer; RSP3= HRD; RSP4= Administrasi; RSP5= Staf Keuangan; RSP6= Laboratorium; RSP7= Staf Processing 1 RSP8= Staf Processing 2; RSP9= Staf Budidaya 1; RSP10= Staf Budidaya 2.

Hasil analisis perhitungan uji konsistensi akan diperoleh nilai lamda maximum untuk masing-masing responden ahli. Selanjutnya dilakukan uji konsistensi mengenai rasio konsistensinya matriks kriteria (CR). Hasil perhitungan diperoleh nilai 0.0009, 0.0002, 0.0008, 0.0119, 0.0013, 0.0016, 0.0016, 0.0177, 0.0073, dan 0.0110. Nilai CR tersebut memenuhi kriteria

bahwa konsistensi baik atau diterima karena nilainya lebih kecil dari 0.1.

Tabel 6 menyajikan hasil analisis AHP dalam tahap perhitungan bobot global yang merupakan tahapan dalam menentukan prioritas. Prioritas strategi yang dapat diterapkan dalam mengembangkan usaha ikan sidat pada PT. XYZ ditunjukkan oleh nilai tertinggi dari masing-

masing alternatif strategi yang diperoleh sebelumnya.

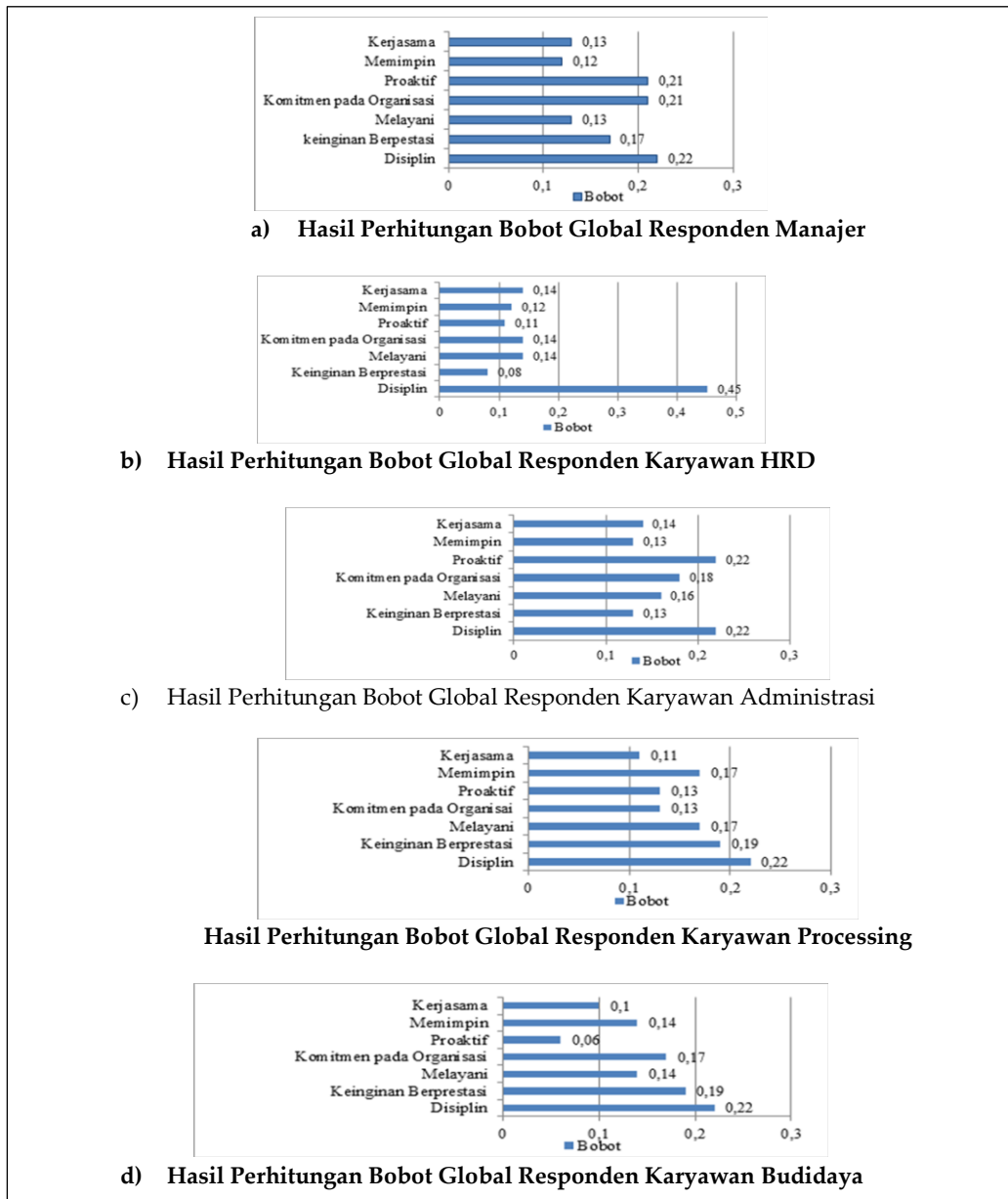
Tabel 6. Menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari masing-masin penilaian responden ahli yaitu 0.34, 0.22, 0.45, 0.22, 0.22, 0.22, 0.19, 0.22,

0.25 dan 0.29. Penjabaran prioritas dalam menentukan keahlian apa yang dapat diterapkan pada PT. XYZ untuk karyawan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bobot global yang akan digambarkan pada diagram strategi (Gambar 1).

Tabel 6. Hasil Perolehan Bobot Global Strategi Prioritas

Strategi	Bobot Global									
	RSP 1	RSP 2	RSP 3	RSP 4	RSP 5	RSP 6	RSP 7	RSP 8	RSP 9	RSP 10
Disiplin	0.34	0.22	0.45	0.22	0.18	0.22	0.14	0.22	0.25	0.14
Keinginan Berprestasi	0.15	0.17	0.08	0.13	0.17	0.19	0.18	0.19	0.08	0.14
Melayani	0.14	0.13	0.14	0.16	0.18	0.17	0.19	0.14	0.30	0.14
Komitmen pada Org.	0.14	0.21	0.14	0.18	0.22	0.14	0.14	0.17	0.23	0.13
Proaktif	0.14	0.21	0.11	0.13	0.13	0.13	0.14	0.06	0.19	0.16
Memimpin	0.07	0.12	0.12	0.14	0.14	0.17	0.14	0.14	0.13	0.29
Kerjasama	0.10	0.13	0.14	0.14	0.13	0.11	0.10	0.10	0.03	0.14

Sumber : Data primer diolah (2019)



Gambar 1. Perhitungan Bobot Global Responden

Pada Gambar 1 a) di atas terlihat bahwa nilai tertinggi dari responden manajer adalah proaktif, komitmen dan disiplin. Manajer adalah pemimpin level menengah yang membawahi beberapa staf, sehingga harus proaktif memecahkan masalah termasuk memperbaiki kinerja karyawan. Sementara pada Gambar 1 b) yaitu untuk karyawan bagian HRD, nilai paling tinggi ialah disiplin. Artinya masalah disiplin adalah prioritas untuk memperbaiki produktivitas pegawai bagian HRD. Gambar 1 c) memperlihatkan bobot global karyawan administrasi. Berturut-turut nilai tertinggi adalah disiplin, keinginan berprestasi dan memimpin

Sementara pada Gambar 1 d) terlihat bobot global karyawan bagian processing. Nilai ini menunjukkan bahwa strategi prioritas utama yang harus diterapkan adalah tanggung jawab sebagai karyawan dalam pekerjaan yang harus dilakukan. Prioritas strategi lain yang bisa diterapkan dalam membangun kinerja karyawan pada perusahaan serta mampu bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan pada PT XYZ ditunjukkan pada disiplin dengan perolehan nilai sebesar 0.45. Hal ini menunjukkan bahwa prioritas yang harus dilakukan karyawan adalah bagaimana cara kinerja karyawan untuk mendapatkan penilaian yang baik dari pimpinan PT. XYZ dan bagaimana cara kerja karyawan dalam mengembangkan diri sendiri untuk mampu meningkatkan kinerja dan kreativitas SDM.

Prioritas strategi lainnya yang bisa ditunjukkan pada strategi melayani memperoleh nilai sebesar 0.30. Strategi prioritas ini adalah perusahaan melihat kinerja dan daya tanggap karyawan ketika dikasih pekerjaan dengan sigap langsung mengerti dan mengerjakannya. Prioritas selanjutnya memperoleh nilai 0.29 adalah prioritas alternatif memimpin. Karyawan harus menerapkan sikap memimpin.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Jumlah SDM profesional yang sesuai dengan tingkat pendidikan sebanyak 26% mereka

adalah karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dan yang tidak profesional sebanyak 64% mereka semua adalah karyawan kontrak. Kesesuaian kualifikasi SDM profesional S-1 yang sesuai dengan kualifikasi dengan tingkat pendidikan sebanyak 12% dan tidak sesuai dengan kualifikasi sebanyak 87%. Alternatif strategi yang harus diterapkan pada pengelolaan SDM pada PT XYZ yaitu : (a) mempertahankan kesesuaian kinerja karyawan yang menerapkan tingkat kedisiplinan kinerjanya dalam pekerjaan. (b) Keinginan Berprestasi, dalam pengembangan ini karyawan dapat melakukan pekerjaannya serta mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai. (c) Melayani, meningkatkan kinerja karyawan serta mampu mengembangkan inovasi-inovasi baru dalam pengembangan ikan sidat. (d) Komitmen pada Organisasi, karyawan yang bekerja harus memiliki komitmen yang tinggi agar dalam kerjanya menyenangkan. (e) Proaktif, karyawan mampu menangkap apa yang disuruh dan mampu mengembangkan dirinya sendiri. (f) Memimpin, dalam mempertahankan dan memperluas hubungan kemitraan perusahaan diperlukannya sikap Kepemimpinan kerja kepada kaeyawannya serta dapat memperbaiki kebijakan prpsedur yang baik dan efisien. (g) Kerjasama, dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas produksi, SDM perlu meningkatkan kinerja fan kreativitas dan kebersamaan terhadap karyawan lain dan terus berkomitmen dalam meningkatkan kemampuan diri.

4.2 Saran

Perlu dirumuskan dengan jelas kualifikasi karyawan saat melakukan rekrutmen sesuai kebutuhan. Selain itu, pelatihan setelah karyawan diterima harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi. Mengembangkan inhouse training ataupun pelatihan di luar perusahaan untuk karyawan, penting dilakukan agar karyawan bekerja sesuai prinsip pengelolaan perusahaan yang baik. Bagi penelitian lanjutan dapat dianalisa faktor-faktor yang menjadi determinan kepuasan karyawan di perusahaan XYZ.

REFERENSI

- Agus A, Nurlisa A, Ridwan A. 2015. Komposisi Spesies Ikan Sidat (*Anguilla spp*) di Delapan Sungai yang Bermuara ke Teluk Pelabuhan Ratu, Sukabumi, Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kelautan Tropis*. 7(2): 573-586.



- Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap. 2015. Statistik Perikanan Tangkap Indonesia Tahun 2014. Jakarta (ID). International Standard Serial Number : 1858-0505.
- Himawati R.V. dan Fahmi R.M , 2010. Keragaman Ikan Sidat Tropis (*Anguilla* sp.) di Perairan Sungai Cilandir, Pelabuhan Ratu, Sukabumi. Balai Riset Budidaya Ikan Hias.
- Kusumawati P, Rosyid A dan Kohar A, 2010 . Upaya Peningkatan Kinerja Usaha Perikanan Melalui Peningkatan Lingkungan Usaha pada Alat Tangkap Cantrang (Boat Seine) Dan Kebijakan Pemerintah Daerah di Kabupaten Rembang. Jurnal Saintek Perikanan Vol. 6, No. 1, 2010, 36 – 45.
- Nafsiyah, I., Nurilmala, M., dan Abdullah, A. 2018. Komposisi Nutrisi Ikan Sidat *Anguilla bicolor bicolor* dan *Anguilla marmorata*. Jurnal JPHPI 2018, Volume 21 Nomor 3.
- Rianto, Bayu dan Rico Van Halen. 2016. Penerapan Metode AHP untuk Pemilihan Kendaraan Sepeda Motor Matic Studi Kasus Dealer Honda Peranap. Riau Journal Of Computer Science Vol.2/No.1/2016 : 13 – 22. Jurusan Sistem Informasi. Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer. Universitas Islam Indragiri.
- Susiawan, S dan Muhid A. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 4, No. 03 September 2015, , hal 304 – 313 304.
- Saaty, T. L., 1993. Decision Making For Leader: The Analytical Hierarchy Process For Decision In Complex World. Prentice Hall Coy. Ltd:Pittsburg.
- Saaty, T.L. 2008. Decision making with the analytic hierarchy process . Int. J. Services Sciences, Vol. 1, No. 1, 2008.
- Sasongko, Agus., J. Purwanto, S. Mu'minah dan U. Arie. 2007. Sidat. Penebar Swadaya; Jakarta. Hlm. 5-74.