BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan terhadap manajemen manusia, pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut di dasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya terhadap organisasi.[1] MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan, mengarahkan serta mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi agar mampu menuhi keinginan organisasi dalam bentuk pemikiran, tindakan yang sesuai.

Aktivitas MSDM meliputi usaha peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumberdaya manusia, serta unsur – unsur yan berkaitan dengan SDM seperti pengadaan/rekrurtmen, pengembangan, pemberian ibalan, motivasi, mutasi dan pemberhentian. Dalam pengembangan SDM ada kaitannya dengan masalah produktivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, pelaksanaan pengembangan SDM tidak luput dari usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Di samping itu organisasi sumber daya manusia ada hubungan timbal balik dengan model simbiosis mutualisme yang saling menguntungkan.

[1] Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), hal. 17

b. Program-Program MSDM

Progam Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:[2]

1. Organisasi Sumber Daya Manusia

   Organisasi sumber daya manusia berhubungan dengan pencapaian keberhasilan melalui rancangan organisasi dan pengembangan motivasi, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta penyampaian informasi mengenai apa yang telah di rancang.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

   Perencanaan sumber daya manusia menentukan berapa orang yang dibutuhkan perusahaan tersebut, dengan menentukan anggota yang dibutuhkan baik dalam waktu dekat maupun dimasa yang akan datang berdasarkan kemampuan mereka dan bagaimana mereka bisa cocok dalam kultur perusahaan.

3. Sistem Sumber Daya Manusia

   Sistem-sistem sumber daya manusia adalah progam penting yang diperlukan untuk menerima, menilai, membayar dan memelihara kesehatan, keamanan dan kesejahteraan anggota dalam organisasi tersebut.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

   Progam pengembangan sumber daya manusia akan memenuhi kebutuhan organisasi bagi orang-orang yang bermotivasi baik dan efektif untuk mencapai hasil-hasil yang diminta dalam waktu

[2] Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Elex Media Kompotindo, 1990), hal. 7

singkat, dan untuk menyiapkan mereka menerima tantangan yang lebih besar dimasa yang akan datang.

5. Hubungan Sumber Daya Manusia

   Hubungan sumber daya manusia berhubungan dengan masalah-masalah pribadi dan dengan para anggota secara bersama-sama sebagai serikat atau perhimpunan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kerja sama, saling percaya dan untuk melibatkan semua karyawan di dalam urusan-urusan perusahaan.

c. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan yang jelas bagi manajemen sumber daya manusia terletak pada sifat yang unik dari sumber daya yang digunakan. Sumber daya manusia tidak seperti sumber daya lainnya, karena manusia memberikan reaksi terhadap lingkungan mereka dengan cara yang paling sensitif dan tidak selalu sesuai dengan cara yang dikehendaki. Oleh karena itu untuk mengukur produktivitas dan penilaian terhadap kualitas output sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mudah melalui teknik perencanaan dan pengendalian yang tepat dan sesuai.

Disamping itu di era informasi yang semakin cepat dan perubahan akan mendorong seseorang atau kelompok menjadi lebih kompetitif. Trend-trend seperti globalilasi dan inovasi teknologi menuntut adanya perubahan dalam cara pengelolaan sebuah organisasi. Jika suatu perusahaan ingin mempertahankan efektivitasnya, maka harus menggabungkan kebijakan manajemen sumber daya manusianya dengan

strategi kebijakannya.[3] Untuk itu akan diidentifikasi berbagai tantangan dari lingkungan eksternal maupun internal diantaranya :

a. Tantangan Internal

Tantangan dari dalam muncul karena adanya sumber daya manusia yang mengejar pertimbangan diantaranya keungan, penjualan, pelayanan/service, produksi, dll. Selain itu juga dihadapkan pada serikat pekerja, sistem informasi yang semakin terbuka dan budaya organisasi. Para manajer dan sumber daya manusia yang profesional harus mampu mengonfrontasikan tantangan internal dengan menjaga keseimbangan pemenuhan kebutuhan. Selain itu, perusahaan juga membantu menghindarkan konflik antara sumber daya manusia serta berusaha menghindarkan diri dari berbagai konflik lainnya.

Yang menjadi masalah bagi perusahaan pada era global sebagai era tanpa batas adalah menghadapi persaingan yang semakin ketat tatapi juga dapat bertahan dalam ekonomi global. Hal ini sangat tergantung pada kinerja perusahaan, untuk itu dituntut agar setiap perusahaan untuk mampu menciptakan bentuk organisasi yang beraneka ragam dan selain itu dituntut untuk mampu mengelola perusahaan semakin efektif, efisien dan produktif.

Masa depan adalah suatu masa dimana setiap perusahaan akan sangat tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang

[3] Veithzal Rivai Zainal,dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik,* (Jakarta:Rajawali Pers, 2015), hal. 23-24

berkualitas dan berkemampuan tinggi perlu diupayakan dalam setiap kesempatan menyadarkan kepada semua manajemen sumber daya manusia untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam berbagai bidang keahlian sebagai salah satu upaya meningkatkan bisnis atau aktivitas perusahaan.[4]

b. Tantangan Eksternal

Tantangan ini terdiri dari sektor teknologi, sektor ekonomi, sektor sosio kultural, sektor politik, dan sektor internasional. Kelima tantangan ini dalam praktiknya saling berkaitan dan juga saling mempengaruhi satu sama lain. Contohnya dalam sektor teknologi, dimana perusahaan dan karyawannya dihadapkan pada berbagai perubahan tekonologi dalam berbagai hal yang perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh seperti kecanggihan teknologi informasi yang perkembangannya sangat pesat, penggunaan teknologi dalam industri yang berisiko tinggi, dan penggunaan teknologi dalam mengendalikan perusahaan jarak jauh.

Kecanggihan teknologi telah berdampak secara bisnis yaitu senakin produktif, efektif, dan efisien dalam pengelolaan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan bersaing terutama dalam memasuki abad persaingan bebeas pada era globalisasi. Dalam sektor ekonomi telah terjadi perubahan pola

[4] *Ibid,...hal. 24-25*

hidup dan pola konsumsi masyarakat yang terefleksi pada perubahan pembangunan sektor ekonomi suatu negara.

Pada sektor sosio kultural terjadi pergeseran pola pikir dari industri beralih kepada jasa-jasa, sehingga bertambahnya *white collor* workes yang mengutamakan profesionalisme dalam bekerja. Selain itu, pengaruh sektor politik juga sangat besar artinya bagi manajemen sumber daya manusia, sebagai akibat pesatnya perkembangan di sektor publik. Sehingga bertambahnya jumlah sumber daya manusia yang ingin bekerja disektor politik yang lebih menjanjikan kehidupan masa depan dengan cepat.

Jelaslah bahwa perusahaan yang tumbuh dalam lingkungan eksternal terdiri atas 3 macam pengubah yaitu yang seluruhnya dapat dikendalikan, yang hanya sebagian dapat dikendalikan, dan seluruhnya tidak dapat dikendalikan. Perusahaan yang modern ada pada lingkungan turbulensi (guncangan) yang memberatkan organisasi, sehingga departemen sumber daya manusia tidak dapat berbuat banyak. Dan tantangan ini membentuk dan memaksa perusahaan membuat kebijakan dan berdampak pada kebijakan dan praktiknya. Setiap keputusan mengenai pemanfaatan sumber daya manusia hendaknya memperhitungkan setiap faktor lingkungan. Karena itu tidak ada pilihan lain bagi para pemimpin selain mengantisipasi secara proaktif setiap perubahan lingkungan yang memberikan tantangan-tantangan baru.

Berdasarkan uraian diatas, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan eksternal yang sering dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia yaitu perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografi, faktor demografi, kegiatan mitra, dan pesaing.

Lebih spesifik Kaswan mengatakan bahwa tantangan-tantangan tersebut merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan perusahaan untuk menangani ketidakapastian dan turbulensi yang ada dilingkungan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin efisien, efektif, dan produktif.[5]

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tantangan atau kendala yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan juga memberikan pelatihan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja

[5] Benjamin Bukit, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta:Zahir Publising, 2017), hal. 15

yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

B. Strategi Pengembangan SDM

a. Pengertian Strategi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.[6] Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, PSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Pengembangan SDM

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.[7] Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai

---

[6] *Ibid*...,hal. 507
[7] *Ibid*...,hal. 507

pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

c. Ruang Lingkup Pengembangan SDM

Ruang lingkup yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi, atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu sesuai dengan batasan tersebut, maka ruang lingkup pengembangan SDM di dalam suatu organisasi atau institusi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yakni:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia.
2. Pelatihan dan pendampingan sebagai puaya pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Pengelolahan Sumber Daya Manusia.

d. Kendala-kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pasti mengalami beberapa kendala yang harus dihadapi pada suatu perusahaan. Jadi diperlukan pertimbangan berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut Hasibuan, kendala-kendala yang terjadi pada saat pengembangan sumber daya manusia diantaranya:

a. Kendala Internal:

   1) Peserta: Setiap peserta pastinya punya riwayat hidup yang berbeda, seperti halnya adanya perbedaan pada pendidikan yang ia tempuh, kemudian perbedaan pengalaman kerjanya, dan juga

perbedaan dari segi umur. Dengan banyaknya perbedaan tersebut bisa mengakibatkan kesulitan dalam proses pengembangan karyawan. Alasannya yaitu karena setiap orang mempunyai daya fikir yang tidak sama, dan kemungkinan akan sulit untuk menerima ilmu yang disampaikan.

2) Fasilitas Pengembangan: Biasanya proses pengembangan itu terkendala karena fasilitas yang dimiliki perusahaan itu belum lengkap, contohnya saja perusahaan tidak mempunyai buku atau alat bahkan mesin pendukung untuk proses pengembangnnya.
3) Pelatih: Ada juga yang terkendala di pelatih, karena dizaman sekarang itu memang tidak mudah untuk mencari pelatih yang sesuai bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sebab jika si pelatih tidak bisa menyampaikan ilmu secara baik kepada karyawannya maka akan berdampak pada tujuan perusahaan.
4) Kurikulum: Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan oleh pihak perusahaan kurang sesuai atau tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Sebab, untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkan yang tepat sangatlah sulit.
5) Dana: Dan yang tidak kalah pentingnya lagi, yang menjadi permasalahan dalam proses pengembangan adalah dana. Sehingga pengembangan sering dilakukan secara terpaksa bahkan pelatih

maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.[8]

b. Kendala Eksternal

1) Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan suatu arahan yang harus diperhitungkan oleh perusahaan. Karena kebijakan-kebijakan tersebut bisa mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

2) Sektor Ekonomi: Terjadinya perubahan pola hidup dan pola konsumsi masyarakat yang terefleksi pada perubahan pembangunan sektor ekonomi suatu negara.

3) Masyarakat/konsumen: Minat beli konsumen/masyarakat terhadap suatu produk dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kualitas produk, pelayanan, promosi dan merek,

4) harga, ketersediaan barang, kemasan, dan lain-lain. Suatu produk yang memiliki daya tarik tersendiri dimata konsumen dapat menjadi pertimbangan konsumen dalam melakukan pembelian. Hal-hal tersebut haruslah didukung dengan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia agar citra perusahaan terjaga dengan baik dipandangan masyarakat sehingga bisa menjaga

[8] Malayu Hasibun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 85

kepuasan konsumen yang nantinya berdampak pada omzet penjualan.

5) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi: Karena semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar perusahaan, maka perusahaan yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus bisa memilih teknologi yang tepat. Selain itu, faktor tersebut dapat menunjang suatu keberhasilan yang maksimal apabila suatu pelatihan dan pendidikan tersebut adanya pastisipasi yang sangat baik dalam diri perserta, fokus pelatihan yang sangat efektif, proses yang memadai, biaya yang ringan, motivasi, serta hasil yang sangat bagus bagi peserta yang telah melakukan pendidikan dan pelatihan.[9]

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengantisipasi terjadinya kendala-kendala pengembangan sumber daya manusia yang akan dihadapi nantinya haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dari internal maupun ekstrenal. Hal ini sangatlah penting dilakukan setiap perusahaan, agar proses pengembangan mampu memberikan dampak baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja.

C. Produktivitas

Kata produktivitas berasal dari bahasa inggris, "*product, result, outcome*" berkembang menjadi kata "*productive* yang berarti menghasilkan",

[9] *Ibid,...* hal. 98-99

dan "*productivity* : *having ability make a create creative*." Sehingga kata produktivitas digunakan dalam bahasa Indonesia yang berarti "kemampuan menghasilkan sesuatu."[10] Menurut Siagian memaparkan bahwa "produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal.[11]" Kemampuan disini adalah tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.

Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang dipakai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan perorangan maupun dalam sebuah usaha atau organisasi. Produktivitas menyangkut masalah hasi akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.[12] Dalam hal ini dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimiliki denga hasil yang di berikan apakah mampu memenuhi segmentasi yang dibutuhkan dalam keseluruhannya baik produktivitas dalam bentuk kualitas maupun kuantitas.

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:[13]

---

[10] Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Rajawali Press, 2004), hal. 7

[11] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2002), hal. 54

[12] Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), hal. 293

[13] *Ibid.*, hal. 295-296

a. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelejensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas, diharapkan seorang anggota mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Ketrampilan, konsep ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bdang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Dengan ketrampilan yang di miliki seorang anggota, diharapkan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif.

c. *Abilities* atau kemampuan, konsep ini terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang anggota. Melalui kemampan yang dimiliki, diharapkan seseorang mampu melakukan aktivitas tanpa ada permasalahan teknis.

d. *Attitude*, merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Artinya, apabila seorang anggota mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada perilaku seorang anggota dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kondisi yang dimiliki anggota tersebut, maka produktivitas dapat dipastika akan dapat terwujud.

Dengan pengukuran produktivitas tersebut mempunyai peranan penting sebagai pedoman dan tolak ukur produktivitas kerja yang dicapai dari para anggota.

D. Budidaya Perikanan

a. Pengertian Budidaya Perikanan

Budidaya perikanan adalah usaha pemeliharaan dan pengembangbiakan ikan atau organisme air lainnya. Budidaya perikanan disebut juga sebagai budidaya perairan atau akuakultur mengingat organisme yang dibudidayakan bukan hanya dari jenis ikan saja akan tetapi juga organisme lain seperti kerang, udang ataupun tumbuhan air, dalam bidang perikanan pada umumnya. [14] budidaya adalah kegiatan memproduksi biota air atau akuatik pada lingkungan yang terkontrol untuk mendapatkan keuntungan atau profit.

Hasil yang didapatkan dari budidaya perikanan diharapkan berupa produksi ikan yang bisa dijual, atau bisa dijadikan kebutuhan konsumsi sendiri. Selain manfaat budidaya yang hasilnya bisa dijual, hasil atau manfaat lain dari budidaya yaitu berupa penyaluran hobi atau untuk hiburan misalnya pada budidaya ikan hias.

b. Ikan Patin

Ikan patin adalah salah satu jenis ikan dari kelompok lele-lelean (catfish) yang menjadi salah satu komoditas unggulan ikan air tawar. Hal ini karena patin memiliki pangsa pasar yang cukup besar, baik didalam negeri maupun di luar negeri dengan nilai jual yang cukup tinggi.[15]

Ikan patin merupakan jenis kian konsumsi, dengan ciri-ciri berbadan panjang berwarna putih perak dengan punggung berwarna kebiru-biruan. Ikan patin dikenal sebagai komoditi yang berprospek cerah, dikarenakan

---

[14] Mugi Mulyono dan Lusiana Br Ritonga, *Kamus Akuakultur (Budidaya Perikanan),* (Jakarta: STP Press, 2019) hal. 1

[15] Kholish Mahyudi, *Panduan Lengkap Agribisnis Patin,* (Jakarta: Penebar Swadaya, 2010) hal. 6

harga jualnya yang tinggi. Hal ini yang menyebabkan ikan patin mendapat perhaian dan diminati oleh para pengusaha untuk membudidayakannya. Dalam kurun waktu 6 bulan ikan patin bisa mencapai panjan 35-40 cm. Ikan patin tidak membutuhkan perairan yang mengalir untuk "membongsorkan" tubuhnya. Pada perairan tidak mengalir dengan kandungan oksigen rendahpun sudah memenuhi sarat untuk membesarkan pertumbuhan ikan patin.

c. Prospek pasar

Budidaya ikan patin memiliki prospek usaha yang cukup menjanjikan, baik untuk pemenuhan pasar lokal maupun ekspor. [16]Faktor terpenting yang menjadi kunci terbukanya pasar patin secara luas berada pada kualitas rasa dagingya. Dibandingkan dengan beberapa jenis ikan tawar lainnya, ikan patin ini tergolong memeiliki rasa daging yang paling enak, lezat, gurih, dan memiliki rasa daging yang khas. Selain dimanfaatkan sebagai daging besar juga bisa digunakan sebagi makanan olahan contohnya seperti martabak patin, pastel kembang patin, *pring roll* patin.

Seiring membaiknya prospek pemasaran didalam negri tidak bisa lepas dari kebutuhan masyarakat indonesia pada protein hewani. Seprti kita ketahui, kebutuhan protein tanah air semakin meningkat, seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk, pendidikan, dan taraf hidup.

[16] Tri Listyarini, *Budi Daya Patin Super*, (Jakarta Selatan: PT. Agromedia Pustaka, 2007) hal. 6

Peningkatan taraf hidup ini berbanding lurus dengan kemampuan daya beli masyarakat.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai bahan kepustakaan dan referensi serta pertimbangan terhadap penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa referensi penelitian terdahulu yang digunakan oleh penyusun adalah sebagai berikut:

1. Sandi Kurniawan, dengan judul penelitiannya "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam". Dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia ini diperlukan pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan wawasan yang cukup. Yang mana hal ini berpengaruh pada hasil omset yang didapatkan.[17] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah upaya pengembangan sumberdaya manusia, untuk mendapatkan output atau produktifitas yang diinginkan.
2. Muhammad Vathul Aziz, dengan judul penelitiannya "Peningkatan Perekonomian Masyarakat Melalui Budidaya Ikan Air Tawar". Dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kelompok tani Mino Ngremboko dalam aspek kualitas SDM dan pemasaran. Dimana pada aspek SDM diperlukan adalah pengetahuan dan ketrampilan dalam mengelola pembenihan ikan. Sedangkan pada aspek

[17] Sandi Kurniawan, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi UIN Raden Intan Lampung. 2018.

pemasaran bibit ikan dilakukan tahapan-tahapan/langkah-langkah yang telah disetujui bersama.[18] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tahapan-tahapan atau proses yang perlu diperhatikan dalam mencapai produktifitas budidaya ikan yaitu dengan memperhatikan aspek kualitas SDM dan Pemasaran.

3. Brilian Patar Novenda Manalu, dengan judul penelitiannya "Analisis Usaha dan strategi pengembangan Usaha Tani Ikan Air Tawar Sebagai Komoditas Unggulan Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu". Dalam hasil penelitian ini disebutkan komoditas basis adalah ikan mas dengan pendapatan tertinggi dari tiga fokus usaha (usaha pembibitan, usaha pembesaran, juga usaha pembibitan dan pembesaran). Serta strategi pengembangan prioritas bisnis pembesaran ikan mas adalah melakukan kemitraan dengan produsen pembuat pakan atau investor, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan alam yang dimiliki, mengatur pembukuan budidaya dan keuangan, serta membangun kerja sama antara Pokdakan.[19] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peningkatan kualitas produksi pembesaran dan pembenihan ikan dengan membangun sumber daya manusia.
4. Lili Yanah, dengan judul penelitiannya "Analisis Strategi Pengembangan Usaha Pembenihan Ikan Patin Siam Di Darmaga Fish Culture". Dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa kekuatan pada produksi pembenihan

---

[18] Muhammad Vathul Aziz, *Peningkatan Perekonomian Masyarakat Melalui Budidaya Ikan Air Tawar*". Skripsi UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta. 2014.

[19] Brilian Patar Novenda Manalu, *Analisis Usaha dan strategi pengembangan Usaha Tani Ikan Air Tawar Sebagai Komoditas Unggulan Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu*, Skripsi Universitas Lampung. 2018

ikan patin ini adalah proses produksi yang di dukung oleh teknologi terbaru di bidang budidaya sehingga benih yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik.[20] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah proses produksi yang dilakukan dengan upaya menggunakan teknologi – teknologi yang dapat membantu menghasilkan kualitas produksi terbaik.

5. Dwi Elgha Sushanty, Fauziah, dan Dwi Putro Priadi, dengan judul penelitiannya "Strategi Pengembangan Usaha Budidaya Pembesaran Ikan Patin (*Pangasius sp.*)". dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa penerapan pemanfaatan teknologi dan sistem produksi untuk peningkatan kualitas produksi ikan patin serta kualitas air dan pemberian pakan guna meminimalisir pencemaran lingkungan perairan.[21] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah hal-hal yang perlu diperhatikan yang berkitan dengan keberlangsungan produksi ikan patin yang berkualitas.
6. Muhammad Rizqi Rahmani, Muhammad Noor, dan Nur Hasanah, dengan judul penelitiannya "Peran Dinas Perikanan dalam Pengelolaan Peningkatan Produktivitas Perikanan Pembudidaya Tambak di Kecamatan Babulur Kabupaten Penajam Paser Utara". Dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa peran yang dilakukan Dinas Perikanan dalam pengelolaan peningkatan produktivitas perikanan meliputi pengembangan

---

[20] Lili Yanah, *Analisis Strategi Pengembangan Usaha Pembenihan Ikan Patin Siam Di Darmaga Fish Culture*, Skripsi Institut Pertanian Bogor. 2013

[21] Dwi Elgha Sushanty, *Strategi Pengembangan Usaha Budidaya Pembesaran Ikan Patin (Pegasus sp.)*, Jurnal Teknologi Hasil Perikanan, Vol. 6, No, 2. 2017

ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pelatihan, pemberian fasilitas dan pembinaan, serta pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan potensi perikanan.[22] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peran yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perikanan salah satunya dengan melalui pelatihan dan pengawasan serta pengendalian pengelolahan perikanan.

7. Bagus Dwi Nugroho, Hartrisari Hardjomidjojo, dan Ma'mun Sarma, dengan judul penelitiannya "Strategi Pengembangan Usaha Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar dan Ikan Hias Air Tawar pada Kelompok Mitra Posikandu Kabupaten Bogor". Dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa proses perumusan strategi pengembangan ikan konsumsi air tawar dan ikan hias dilakukan dengan melihat lingkunga budidaya, serta menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi usaha budidaya ikan konsumsi dan resiko yang dihadapi oleh Kelompok Mitra Posikandu Kabupaten Bogor. [23]Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah proses menganalisa pada pengembangan usaha budidaya ikan dengan melihat faktor – fakor yang mempengaruhi serta resiko yang kemungkinan terjadi dengan metode wawancara.
8. Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, dengan judul penelitiannya "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT

---

[22] Muhammad Rizqi Rahmani, *Peran Dinas Perikanan dalam Pengelolaan Peningkatan Produktivitas Perikanan Pembudidaya Tambak di Kecamatan Babulur Kabupaten Penajam Paser Utara.* Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vo. l 6, No, 3. 2018

[23] Bagus Dwi Nugroho, *Strategi Pengembangan Usaha Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar dan Ikan Hias Air Tawar pada Kelompok Mitra Posikandu Kabupaten Bogor,* Jurnal Manajemen IKM, Vol. 12, No. 2, 2017

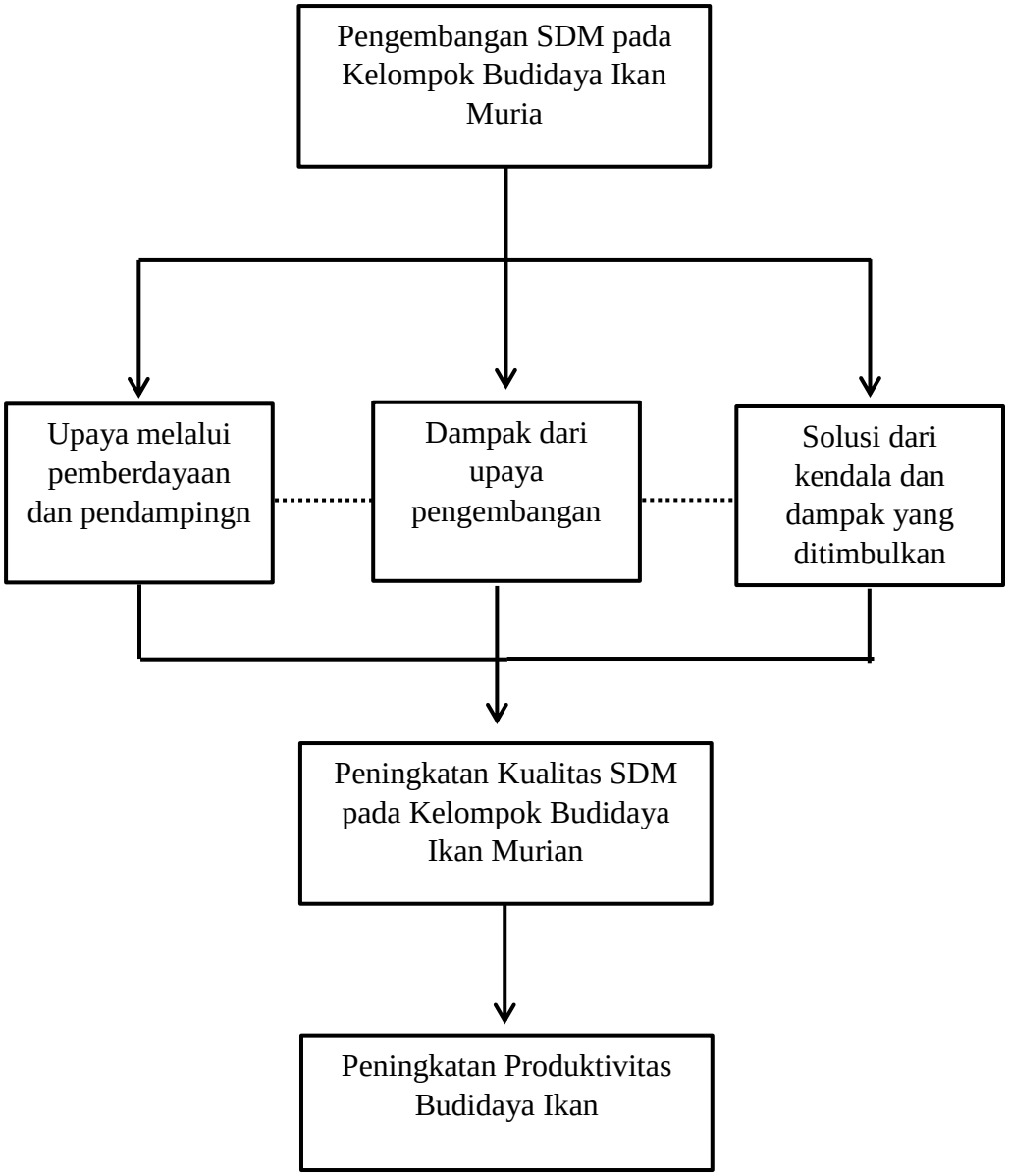
Beon Intermedia Cabang Malang". Dalam hasil penelitian ini disebutlkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT beon Intermedia ini dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu karyawan. Metode yang digunakan adalah metode didalam kelas dan metode palatihan pada pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.[24] Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif yang membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.

Dari penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas budidaya ikan patin oleh kelompok budidaya ikan Muria Desa Wates Kecamatan Campurdarat memberikan referensi baru serta memperkuat penelitian yang sudah ada. Dan ada sedikit perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang membahas tentang pengembangan kualitas produksi ikan patin dengan pemberdayaan dan pelatihan SDM beserta dampak dan solusi sehingga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat dan peningkatan produktifitas. Oleh karena itu, penulis mempunyai kesempatan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi.

---

[24] Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 64, No. 1, 2018

F. Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji tentang upaya, pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dalam pengolahan budidaya, dan hasil dari pemberdayaan SDM tersebut oleh Kelompok Budidaya ikan Muria dalam meningkatkan produktifitas budidaya.

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Budidaya Ikan Patin Pada Kelompok Budidaya Ikan Muria Desa Wates Kecamatan Campurdarat.