

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Usaha Sayuran Hidroponik di CV Hidroponikita Tani Mandiri Kota Depok Jawa Barat

Human Resources Development Strategy for Vegetable Hydroponic Business at CV Hidroponikita Tani Mandiri, Depok City, West Java

Sultan Zein Ali

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

*Email: sultanzein12@gmail.com

(Diterima 03-08-2023; Disetujui 14-10-2023)

ABSTRAK

CV Hidroponikita Tani Mandiri adalah salah satu perusahaan yang memproduksi sayuran dengan budidaya hidroponik. Jenis sayuran yang dibudidayakan antara lain bayam hijau dan bayam merah. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat bagi perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif didukung dengan kuantitatif. Pengumpulan data primer didapatkan langsung melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan sekunder diperoleh melalui literasi jurnal dan skripsi yang berkaitan serta data BPS. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* yaitu dengan cara sengaja, jumlah sampel yang digunakan yaitu 11 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis SWOT. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa CV Hidroponikita Tani Mandiri berada pada posisi kuadran 1, yaitu posisi yang positif sebab mempunyai kekuatan untuk mengatasi kelemahan dan memiliki peluang untuk meminimalisir ancaman. Terdapat 8 rumusan strategi yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia pada CV Hidroponikita Tani mandiri berdasarkan hasil analisis SWOT.

Kata kunci: Pengembangan, sumber daya manusia, Hidroponik, Sayuran, Strategi

ABSTRACT

CV Hidroponikita Tani Mandiri is one of the companies that produce vegetables through hydroponic cultivation. The cultivated vegetables include green spinach and red spinach. This research aims to provide appropriate recommendations for human resource development strategies for the company. The research method used is qualitative, supported by quantitative data. Primary data collection is obtained directly through interviews and questionnaires, while secondary data is gathered through relevant journal literature, theses, and data from the Central Statistics Bureau (BPS). The sampling technique used is purposive sampling, intentionally selecting 11 individuals as samples. The data analysis in this research is conducted using SWOT analysis. The results of this study indicate that CV Hidroponikita Tani Mandiri is positioned in quadrant 1, which is a positive position as it has the strength to overcome weaknesses and possesses opportunities to minimize threats. There are 8 strategic formulations applied for human resource development in CV Hidroponikita Tani Mandiri based on the SWOT analysis.

Keyword: Development, Human resource, Hydroponic, Strategy, Vegetable

PENDAHULUAN

Seiring bertambahnya jumlah penduduk kebutuhan sayuran semakin meningkat. Namun, luas lahan pertanian di Indonesia semakin berkurang karena pembangunan yang begitu pesat. Menurut data Kementerian Pertanian Republik Indonesia pada tahun 2019 memiliki pertumbuhan produksi sayuran dengan rata-rata sebesar 7,33 %. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka ditemukan satu metode budidaya sayuran dengan cara hidroponik. Metode budidaya sayuran hidroponik bisa menjadi salah satu solusi pembangunan pertanian karena pembangunan yang sangat pesat di perkotaan mengakibatkan berkurangnya lahan pertanian. Hal ini yang menjadikan teknik budidaya hidroponik sangat bisa dilakukan di lahan yang sempit terutama di daerah perkotaan. Komoditas sayuran hidroponik memiliki daya tarik bagi konsumen, sayuran hidroponik lebih higienis jika dibandingkan dengan konvensional. Menurut Aini dan Azizah (2014), hidroponik adalah teknik

untuk menumbuhkan tanaman tanpa tanag. Pilihan mengonsumsi sayuran hidroponik sejalan dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat perkotaan untuk mengonsumsi produk pertanian yang higienis terlebih lagi setelah pandemi *covid 19*.

Roidah (2014) menjelaskan budidaya sayuran hidroponik mempunyai kelebihan yaitu keberhasilan tanaman untuk tumbuh dan berproduksi lebih terjamin, penggunaan pupuk yang lebih sedikit sehingga menjadi lebih efisien, perawatan lebih praktis, juga gangguan hama lebih dapat dikontrol dan lain-lain; sedangkan kekurangannya yaitu investasi awal memerlukan biaya yang sangat mahal, memerlukan keterampilan khusus untuk kegiatan keseharian pemeliharaan sayuran hidroponik, dan lain-lain.

CV Hidroponikita Tani Mandiri adalah salah satu perusahaan di bidang pertanian yang menggunakan teknologi hidroponik. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 15 januari 2017. Lokasinya di daerah perkotaan tepatnya yaitu di Depok. Perusahaan ini pada awalnya melakukan bisnis budidaya hidroponik selada. Sayuran jenis selada dirasakan tidak terlalu menarik konsumen maka perusahaan ini akhirnya membudidayakan sayuran bayam hidroponik hingga saat ini. Jika dilihat dari kelemahan sistem budidaya hidroponik maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni serta perusahaan harus selalu memastikan ketersediaannya bahan baku untuk melakukan budidaya sayuran secara hidroponik, seperti nutrisi, *rockwool*, dan benih. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu penentu berhasilnya suatu perusahaan. Hasil pengamatan awal diperoleh informasi bahwa SDM yang ada di CV. Hidroponikita masih kurang terampil dan mengakibatkan belum bisa tercapainya target yang diharapkan. Menurut Umam, dkk (2021) bahwa pengembangan yang dilakukan harus secara terencana dan berkesinambungan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM pada usaha sayuran hidroponik di CV Hidroponikita Tani Mandiri dengan harapan dapat membantu proses pembudidayaan sayur hidroponik agar tercapainya target yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif didukung dengan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi faktor-faktor, sedangkan kualitatif digunakan untuk merumuskan strategi alternatif.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan dengan cara sengaja. Menurut Sugiyono(2015), *purposive sampling* adalah teknik dalam penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Lokasi penelitian dilakukan di kebun utama CV Hidroponikita Tani Mandiri yang berada di Kecamatan Sawangan, Kota Depok. Pemilihan ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan CV Hidroponikita Tani Mandiri adalah salah satu perusahaan yang memproduksi sayuran dengan metode hidroponik. Pengumpulan data menggunakan cara wawancara, kuesioner, observasi lapangan dan studi literatur.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis SWOT. Rangkuti (2019) menjelaskan bahwa analisis SWOT digunakan untuk pengidentifikasian berbagai faktor secara sistematis. Kemudian data dianalisis menggunakan Matriks *Internal Factor Analysis Summary* (IFAS) dan *External Factor Analysis Summary* (EFAS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Internal (Kekuatan dan Kelemahan)

Faktor Kekuatan

- a. Usia tenaga kerja yang produktif, tenaga kerja pada CV Hidroponikita Tani Mandiri memiliki usia yang cukup produktif dimana tenaga kerja yang paling muda berusia 19 tahun dan yang paling tertua adalah 28. Dengan usia yang cukup produktif ini merupakan modal yang penting karena usia muda memiliki semangat, kreativitas, dan rasa ingin belajar yang tinggi kemudian tercapainya tujuan perusahaan..
- b. Berkomitmen dan berjuang untuk mewujudkan visi, misi, tenaga kerja pada CV Hidroponikita Tani Mandiri memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi atas pekerjaannya. Berdasarkan

observasi di lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan beberapa karyawan sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya.

- c. Memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, terdapat 3 tenaga kerja yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.
- d. CV Hidroponikita Tani Mandiri memiliki peraturan yang di dalamnya berisikan fasilitas maupun hadiah sebagai motivasi tenaga kerja, sebagai contoh seperti para tenaga kerja diajak makan bersama di restoran mewah. Dengan cara seperti ini karyawan bisa dapat lebih termotivasi lagi dalam pekerjaannya dan melakukan dengan maksimal.

Faktor Kelemahan

- a. Tenaga kerja memiliki pemahaman yang kurang baik terhadap pedoman atau SOP yang diberikan, hal ini dikarenakan pensosialisasian SOP yang tidak baik. Pensosialisasian SOP sangatlah penting supaya setiap karyawan lebih paham terhadap tugas yang harus mereka lakukan. Terdapat beberapa tenaga kerja yang kurang terampil atau *skill* tenaga kerja yang tidak memadai.
- b. Kurangnya pengawasan langsung secara rutin. Berdasarkan observasi lapangan didapati kurangnya pengawasan langsung dalam pelaksanaan produksi, pengawasan atau pengecekan yang lebih ketat dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan melakukan pengawasan yang ketat sangat memungkinkan perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengatasi potensi-potensi masalah yang muncul. Melalui pengawasan yang diperketat perusahaan dapat memastikan bahwa tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- c. Kurang disiplin dari setiap individu dan kurangnya komunikasi antar individu. Seorang karyawan harus memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab kepada pekerjaannya menurut Soegeng Projodarminto yang dikutip oleh Tu'u bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Pada CV Hidroponikita Tani terdapat kurangnya komunikasi antar lini, sering terjadinya miss komunikasi, contohnya yaitu terjadinya *miss* intruksi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti waktu penyemaian dan jumlah penyemaian. Permasalahan komunikasi pada CV Hidroponikita Tani Mandiri dapat diatasi dengan cara ketepatan penyampaian, konsisten dalam memberikan instruksi dan kemampuan mengendalikan pesan dengan seperti ini komunikasi antar individu pada sumberdaya manusia pada perusahaan akan membaik

Faktor Eksternal (Peluang dan Ancaman)

Faktor Peluang

- a. Jalinan kerja sama yang baik antara perusahaan dan konsumen, CV Hidroponikita Tani Mandiri memiliki jalinan kerja sama yang baik. Melalui jalinan kerja sama yang baik ini perusahaan mempunyai peluang untuk mengembangkan perusahaan dan bisa menarik mitra-mitra lainnya.
- b. Pada setiap tahun ada lulusan sekolah kejuruan di bidang pertanian. Dalam hal ini bisa menjadi peluang untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang sudah memiliki keterampilan atau *skill* dalam bidang pertanian, kehadiran lulusan-lulusan sekolah menengah kejuruan ini dapat memberikan kontribusi yang berharga kepada perusahaan.
- c. Tingkat kepercayaan konsumen yang tinggi terhadap perusahaan. Produk yang berkualitas dan permintaan yang selalu hampir terpenuhi membuat para konsumen memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan dikarenakan konsumen sudah percaya akan kualitasnya.
- d. Adanya pelatihan hidroponik dari lembaga lain. Pelatihan tentang hidroponik dari lembaga luar harus sering diikuti dengan tujuan meningkatkan *skill* dan keterampilan dari tenaga kerja pada perusahaan.

Faktor Ancaman

- a. Adanya tawaran dari perusahaan sejenis yang menawarkan fasilitas atau upah yang lebih baik, faktor ini dapat menjadi ancaman pada CV Hidroponikita Tani Mandiri. CV Hidroponikita Tani Mandiri harus memahami kebutuhan para karyawannya.

- b. Situasi ekonomi yang semakin sulit, salah satu contoh yaitu BBM yang naik dan berdampak kenaikan harga kepada kebutuhan pokok, sehingga dengan upah yang diberikan karyawan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya.
- c. Adanya kebijakan pemerintah tentang UMR yang tinggi dan menyebabkan perusahaan kesulitan memenuhi standar gaji sehingga karyawan relatif mencari kerjaan lain dengan upah sesuai UMR
- d. Sulitnya menemukan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai, pada saat ini rata rata karyawan yang bekerja pada CV Hidroponikita Tani mandiri pada sebelumnya belum pernah bekerja pada perusahaan pertanian.

IFAS dan EFAS

IFAS

Matriks IFAS didapatkan berdasarkan hasil pengidentifikasian faktor-faktor lingkungan internal perusahaan. Faktor internal terdiri atas kekuatan dan kelemahan, dari hasil identifikasi diperoleh 4 kekuatan dan 4 kelemahan. Faktor-faktor tersebut kemudian diberikan *rating* dan bobot untuk mendapatkan skor, hasil dari matriks IFAS disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Matriks IFAS

No	Faktor Internal	Rata-Rata Rating	Rata-Rata Bobot	Hasil
	Kekuatan			
1	Semua karyawan berada pada usia sangat produktif.	3	0,14	0,42
2	Berkomitmen dan berjuang untuk mewujudkan visi misi	3	0,13	0,39
3	Memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan.	3	0,14	0,42
4	Memiliki peraturan yang didalamnya berisikan fasilitas maupun hadiah sebagai motivasi kerja	3	0,13	0,39
Jumlah				1,62
No	Kelemahan	Rata-Rata Rating	Rata-Rata Bobot	Hasil
1	Kurangnya pemahaman tenaga kerja terhadap prosedur atau SOP yang diberikan.	3	0,12	0,36
2	Kurangnya keterampilan atau skill tenaga kerja.	3	0,12	0,36
3	Kurangnya pengawasan langsung secara rutin saat pelaksanaan	3	0,11	0,33
4	Kurang disiplinnya dari setiap individu dan kurangnya komunikasi antar individu	2	0,11	0,22
Jumlah				1,27
Sumbu x				0,35

Sumber: Data Primer diolah, 2023

EFAS

Matriks EFAS didapatkan berdasarkan hasil pengidentifikasian faktor-faktor lingkungan eksternal perusahaan. Faktor eksternal terdiri atas peluang dan ancaman. Pada penelitian ini diperoleh 4 peluang dan 4 ancaman. Faktor-faktor tersebut kemudian diberikan *rating* dan bobot untuk mendapatkan skor, Hasil dari matriks EFAS disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Matriks EFAS

No	Faktor Eksternal	Rata-Rata Rating	Rata-Rata Bobot	Hasil
	Beluasap			
1	Jalinan kerjasama yang baik antara perusahaan dan konsumen	3	0,13	0,39
2	Setiap tahun ada lulusan sekolah kejuruan dibidang pertanian	3	0,10	0,30
3	Tingkat kepercayaan konsumen yang tinggi terhadap perusahaan	4	0,14	0,56
4	Adanya pelatihan tentang hidroponik dari lembaga lain	3	0,14	0,42
Jumlah				1,62
No	Faktor Internal	Rata-Rata Rating	Rata-Rata Bobot	Hasil
	Ancaman			
1	Adanya tawaran dari perusahaan sejenis yang menawarkan fasilitas atau upah yang lebih baik	3	0,12	0,36
2	Situasi ekonomi yang semakin sulit, salah satu contoh yaitu BBM yang naik dan berdampak kenaikan harga kepada kebutuhan pokok	3	0,12	0,36
3	Adanya kebijakan pemerintah tentang UMR yang tinggi dan menyebabkan perusahaan kesulitan memenuhi standar gaji	3	0,11	0,33
4	Sulitnya menemukan karyawan yang sesuai keterampilan yang sesuai	3	0,14	0,42
Jumlah				1,47
Sumbu y				0,15

Sumber: Data primer, 2023

Matriks SWOT

Tabel 3. Matriks SWOT

INTERNAL	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
	<ol style="list-style-type: none"> semua karyawan berada pada usia sangat produktif berkomitmen dan berjuang untuk mewujudkan visi misi memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan memiliki peraturan yang didalamnya berisikan fasilitas maupun hadiah sebagai motivasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> kurangnya pemahaman tenaga kerja terhadap perdoman atau SOP yang diberikan kurangnya keterampilan atau skill tenaga kerja kurangnya pengawasan langsung secara rutin saat pelaksanaan kurang disiplinnya dari setiap individu
EKSTERNAL	Strategi SO	Strategi WO
OPPORTUNITIES (O) <ol style="list-style-type: none"> jalinan kerjasama yang baik antara perusahaan dan konsumen setiap tahun ada lulusan sekolah kejuruan dibidang pertanian tingkat kepercayaan konsumen yang tinggi terhadap perusahaan adanya pelatihan tentang hidroponik dari lembaga lain 	<ol style="list-style-type: none"> Mengikuti pelatihan yang ada untuk karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk mewujudkan visi misi perusahaan (S2,S3 dan O4) Memberikan hadiah kepada pekerja yang memiliki komitmen untuk mewujudkan visi dan misi disaat kepercayaan konsumen meningkat (S2,S4 dan O3) 	<ol style="list-style-type: none"> Mengikuti pelatihan yang ada agar pekerja memahami SOP yang ada juga untuk meningkatkan keterampilan atau skill tenaga kerja dan meningkatkan kedisiplinan para pekerja (W1,W2,W4 dan O4) Merekrut para lulusan sekolah kejuruan di bidang pertanian karena kurangnya pemahaman dari tenaga kerja terhadap SOP yang ada dan terdapat juga kekurangan keterampilan atau skill yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk menjalin kerjasama yang baik antara perusahaan dan konsumen. (W1,W2,O1,O2)
THREAT	Strategi ST	Strategi WT
<ol style="list-style-type: none"> adanya tawaran dari perusahaan sejenis yang menawarkan fasilitas atau upah yang lebih baik Situasi ekonomi yang semakin sulit, salah satu contoh yaitu BBM yang naik dan berdampak kenaikan harga kepada kebutuhan pokok Adanya kebijakan pemerintah tentang UMR yang tinggi dan menyebabkan perusahaan kesulitan memenuhi standar gaji Sulitnya menemukan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai, 	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan keterampilan mengingat usia karyawan berada pada usia produktif sehingga bisa memberikan arahan kepada karyawan baru yang tidak mempunyai keterampilan (S1, T4) Memberikan gaji yang lebih atau bonus insentif kepada karyawan yang loyal kepada perusahaan (S2,S3,S4,T1,T3) 	<ol style="list-style-type: none"> Menjalankan fungsi pengawasan dengan mendelegasikan seorang manajer (W3,W4,T1,T4) Mulai melakukan perencanaan perekrutan yang mengikat karyawan agar memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan dan memperketat pengawasan (W1,W2,W3,W4,T1,T2,T3,T4)

Sumber: Data primer, 2023

Dapat dilihat pada tabel 2, maka dirumuskan 4 alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia pada CV Hidroponikita Tani Mandiri, yaitu strategi S-O, strategi S-T, strategi W-O dan strategi W-T.

1. Strategi SO (*Strength Opportunity*)

Strategi ini memiliki tujuan memaksimalkan seluruh kekuatan yang ada dan memanfaatkan peluang yang dimiliki.

- a. Karyawan diarahkan mengikuti pelatihan yang ada yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan terutama kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.
- b. Memberikan insentif atau hadiah kepada karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik kemudian membuat konsumen percaya kepada perusahaan

2. Strategi WO (*Weakness Opportunity*)

Strategi ini digunakan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dan meminimalkan kelemahan yang ada.

- a. Untuk meningkatkan kualitas, para karyawan perlu mengikuti pelatihan yang ada agar pekerja memahami SOP yang ada, juga untuk meningkatkan keterampilan atau *skill* tenaga kerja dan perlu pengawasan yang ketat untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan.
- b. Mencari dan merekrut lulusan sekolah kejuruan di bidang pertanian dengan tujuan meningkatkan kualitas dan menjalin kerja sama yang efektif, dengan konsumen dengan pemikiran bahwa lulusan sekolah pertanian memiliki *skill* dasar sehingga dapat dengan mudah memahami SOP yang ada sehingga meminimalisir *human eror* pada proses produksi.

3. Strategi ST (*Strength Threat*)

Strategi ini diterapkan berdasarkan menggunakan kekuatan yang ada untuk mengatasi ancaman.

- a. Dengan usia para karyawan yang sangat produktif maka keterampilan sangat bisa ditingkatkan dan kemudian disaat ada perekrutan karyawan baru, karyawan lama bisa memberi arahan yang benar.
- b. Memberikan gaji yang lebih atau bonus insentif kepada karyawan yang disiplin, pekerja keras dan loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih memiliki motivasi dalam bekerja.

4. Strategi WT (*Weakness Treat*)

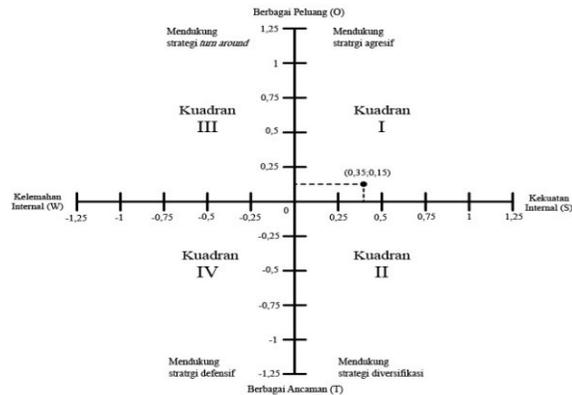
Strategi ini diterapkan dengan tujuan meminimalkan kelemahan dan juga menghindari ancaman.

- a. Mulai melakukan perencanaan perekrutan yang mengikat karyawan seperti kontrak kerja, dengan tujuan karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, pengawasan yang ketat untuk memastikan efisiensi dan kualitas produk yang baik.

Matriks *Grand Strategy*

Menurut Rangkuti (2019), untuk mengetahui strategi pengembangan sumberdaya manusia pada CV Hidroponikita Tani Mandiri perlu dibuat matriks *grand strategy*, matriks ini didapatkan berdasarkan dari tabel IFAS dan EFAS, lalu kemudian dihitung sebagai berikut:

- a) Sumbu horizontal adalah sumbu (x) berisikan kekuatan dan kelemahan, sementara sumbu vertikal (y) adalah peluang dan ancaman.
- b) $x = \text{Nilai total skor kekuatan} - \text{Nilai total skor kelemahan}$
 $x = 1.62 - 1.27$
 $x = 0.35$
- c) $y = \text{Nilai total skor peluang} - \text{Nilai total skor ancaman}$
 $y = 1.62 - 1.47$
 $y = 0.15$



Gambar 1. Matriks Grand Strategy Pengembangan SDM CV Hidroponikita Tani mandiri

Matriks *Grand Strategy* berfungsi untuk memberikan penjelasan dan pemahaman tentang kondisi perusahaan dengan tujuan untuk menentukan langkah-langkah strategis yang akan digunakan berdasarkan faktor yang ada. Berdasarkan gambar 1 didapatkan *grand strategy* SWOT berada pada kuadran I yang menunjukkan strategi S-O dimana strategi ini menggunakan kekuatan internal untuk meraih peluang yang ada, dengan rumus total perolehan skor kekuatan – total perolehan skor kelemahan dengan hasil 0.35 yang kemudian menjadi sumbu x kemudian sumbu y didapatkan dari hasil nilai total skor peluang dikurangi nilai total skor ancaman didapatkan hasil 0.15. Pada kuadran I ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia pada CV Hidroponikita Tani Mandiri berada pada posisi yang positif dan menguntungkan sebab mempunyai kekuatan untuk mengatasi kelemahan selain itu memiliki peluang untuk meminimalisir ancaman.

Dengan kekuatan dan peluang yang ada dapat dioptimalkan oleh CV Hidroponikita Tani Mandiri untuk meningkatkan kualitas para sumber daya manusianya dengan menggunakan strategi agresif (*growth oriented strategy*). Menurut Mulyadi (2009), posisi kuadran I pada matriks *grand strategy* merupakan posisi bagus bagi organisasi untuk memanfaatkan kekuatan internal dan memanfaatkan kekuatan eksternal, mengatasi keterbatasan internal dan menghindari ancaman dari luar pada. Strategi yang dapat dipilih dalam kuadran agresif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan di atas, yaitu: pertama, faktor utama yang ada pada CV Hidroponikita Tani Mandiri adalah karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan konsumen yang tinggi terhadap perusahaan, sulitnya menemukan karyawan dengan keterampilan yang sesuai.

Kedua, berdasarkan hasil dari analisis matrik SWOT, didapat beberapa strategi yang dapat meningkatkan SDM di CV Hidroponikita Tani Mandiri, yaitu mengikuti pelatihan yang disediakan untuk karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan berusaha mewujudkan visi dan misi perusahaan, memberikan hadiah pada pekerja yang memiliki komitmen dan tanggung jawab pada pekerjaan, merekrut para lulusan sekolah kejuruan di bidang pertanian untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil, mulai melaksanakan perencanaan perekrutan yang mengikat karyawan agar memiliki tanggung jawab tinggi pada perusahaan dan memperketat pengawasan.

Ketiga, pada analisis matriks *grand strategy* didapatkan CV Hidroponikita Tani Mandiri berada pada kuadran satu dengan strategi karyawan diarahkan mengikuti pelatihan yang ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan terutama pada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, dan memberikan insentif atau hadiah kepada karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik kemudian menjadikan konsumen lebih percaya terhadap perusahaan.

Saran yang dapat diambil yaitu CV Hidroponikita Tani Mandiri sebaiknya menerapkan strategi prioritas dari hasil matriks *grand strategy*. CV Hidroponikita Tani Mandiri harus meningkatkan kualitas para karyawannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada, dan juga harus melakukan pengawasan yang ketat sehingga SOP yang ada dapat diterapkan dengan baik dan SOP yang ada perlu perbaikan dan penajaman, dan pemerintah perlu lebih sering mengadakan pelatihan-

pelatihan yang berkaitan dengan hidroponik seperti pelatihan tentang nutrisi tanaman, pelatihan tentang budidaya tanaman hidroponik dan pelatihan kepemimpinan untuk sumber daya manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N dan Azizah. 2018. Teknologi Budidaya Tanaman Sayuran Secara Hidroponik, UB Press, Malang.
- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado . Jurnal EMBA, 1(3) : 1080-1088
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Konsumsi Makanan Penduduk Indonesia. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI.
- Mulyadi. 2009. Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scoreboard. Unit penerbitan Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Priyono dan Marnis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatma Publisher, Sidoarjo.
- Rangkuti, Freddy. 2019. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Roidah, Ida Syamsu. 2014. Pemanfaatan Lahan Dengan Menggunakan Sistem Hidroponik. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, 1(2): 43-48.
- Umam, Khoirul dan Atho'illah, A.Y. 2021. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire vennootschap* Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. Jurnal MANOVA, 4(1) : 68-83
- Wardoyo, Paulus. 2011. Enam Alat Analisis Manajemen. Semarang University Press, Semarang.
- Wiswasta, G. N. A., Agung, G. A. A., dan Tamba, Made. 2018. Analisis SWOT (Kajian Perencanaan Model, Strategi, dan Pengembangan Usaha). Universitas Mahasaraswati Press. Denpasar.