



Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas dan Keberlanjutan Usaha Perikanan

Rexy Andalangi Maatuil^{1*}, Belicia Caroles², Kinanty Mewal³

Program Studi Manajemen, Fakultas, Universitas Trinita Manado, Indonesia^{1,2,3}

*Email : rexymaatuil1999@gmail.com, beliciacaroles28@gmail.com, mewalpuan@gmail.com

Diterima: 21-11-2025 | Disetujui: 01-12-2025 | Diterbitkan: 03-12-2025

ABSTRACT

This study examines the management of human resources (HR) in the fisheries sector, which plays a significant role in Indonesia's national economic growth. Although the country has substantial marine potential, HR management in this sector still faces various challenges, including limited worker competency, insufficient technology-based training, and weak supervisory and organizational systems. Using a descriptive method complemented by a literature review, this research analyzes factors influencing HR quality and identifies strategies that can enhance overall fisheries sector performance. The findings reveal that worker competency, technological readiness, and supportive government policies are key determinants of effective HR management. In addition, collaboration among government agencies, educational institutions, community organizations, and industry players is crucial to strengthening competitiveness. The synthesis of the discussion highlights that sustainable HR development through continuous training, digital skill improvement, and structured management practices is essential for ensuring that the fisheries sector remains competitive and contributes optimally to Indonesia's long-term national development.

Keywords: Fisheries Human Resources, Competency Development, Fishermen Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam sektor perikanan, yang memiliki peran signifikan dalam pertumbuhan ekonomi nasional Indonesia. Meskipun Indonesia memiliki potensi kelautan yang besar, pengelolaan SDM di sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan kompetensi pekerja, kurangnya pelatihan berbasis teknologi, serta lemahnya sistem pengawasan dan organisasi. Dengan menggunakan metode deskriptif yang dilengkapi dengan tinjauan pustaka, penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kualitas SDM dan mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja sektor perikanan secara keseluruhan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kerja, kesiapan teknologi, dan kebijakan pemerintah yang mendukung merupakan penentu utama efektivitas pengelolaan SDM. Selain itu, kolaborasi antara lembaga pemerintah, institusi pendidikan, organisasi masyarakat, dan pelaku industri sangat penting untuk memperkuat daya saing. Sintesis pembahasan menegaskan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pelatihan berkesinambungan, peningkatan keterampilan digital, dan praktik manajemen yang terstruktur menjadi kunci agar sektor perikanan tetap kompetitif serta mampu berkontribusi optimal terhadap pembangunan nasional jangka panjang Indonesia.

Katakunci: Sumber daya manusia Perikanan, Pengembangan Kompetensi, Kinerja Nelayan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Andalangi Maatuil, R., Belicia Caroles, & Kinanty Mewal. (2025). Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas dan Keberlanjutan Usaha Perikanan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1735-1745. <https://doi.org/10.63822/ck8aaa75>

PENDAHULUAN

Sektor perikanan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) cukup signifikan, di mana menurut data Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP, 2023), perikanan menyumbang lebih dari 2,6% PDB nasional, dengan nilai mencapai sekitar Rp 180 triliun per tahun. Angka ini menunjukkan bahwa usaha perikanan memiliki potensi besar tidak hanya sebagai penyedia bahan pangan, tetapi juga sebagai penggerak ekonomi masyarakat pesisir.

Namun demikian, dalam praktiknya, usaha perikanan di berbagai daerah masih lebih banyak berfokus pada aspek produksi dan penjualan hasil tangkapan atau budidaya. Orientasi pasar yang begitu kuat seringkali membuat pelaku usaha mengabaikan aspek lain yang sama pentingnya, yaitu pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Andalangi Maatuil et al. (2025), era Industri 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat inovasi sekaligus mitra teknologi dalam menciptakan nilai tambah. meskipun sektor ini memiliki potensi besar, keberlanjutan dan daya saing usaha perikanan sering kali menghadapi tantangan serius.

Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain adalah rendahnya keterampilan tenaga kerja dalam memanfaatkan teknologi perikanan modern, minimnya kesadaran akan praktik usaha berkelanjutan, serta kesejahteraan pekerja yang relatif rendah sehingga menimbulkan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN, 2022) yang menunjukkan bahwa lebih dari 60% pelaku usaha perikanan tradisional belum memiliki strategi pengembangan SDM yang terarah dan berkelanjutan.

Kondisi ini menjadi tantangan besar, terutama di era digital yang menuntut efisiensi, keterampilan, dan inovasi dalam setiap lini usaha. Tanpa adanya manajemen SDM yang baik, usaha perikanan akan kesulitan untuk berkembang, meningkatkan produktivitas, maupun menjaga keberlanjutan usahanya. Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang efektif menjadi kunci penting bagi peningkatan daya saing sektor perikanan, baik dalam skala lokal, nasional, maupun global.

Penelitian ini berfokus pada analisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha perikanan, sekaligus mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi pelaku usaha, seperti keterampilan, kesejahteraan, dan retensi tenaga kerja, serta mengeksplorasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung keberlanjutan usaha di era persaingan dan digitalisasi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen SDM dalam peningkatan produktivitas, mengidentifikasi hambatan utama dalam pengelolaan tenaga kerja, dan mendeskripsikan penerapan strategi SDM yang relevan bagi keberlanjutan usaha perikanan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha perikanan. Sari (2020) menegaskan bahwa peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja berdampak langsung pada hasil tangkapan dan efisiensi kerja nelayan. Yuliana & Setiawan (2021) juga menemukan bahwa kesejahteraan dan motivasi pekerja berkontribusi pada loyalitas serta stabilitas produksi. Sebaliknya, Pratama (2019) mengungkapkan bahwa tingginya turnover pekerja sering disebabkan oleh lemahnya perhatian terhadap kompensasi dan jaminan sosial.

Dalam konteks digitalisasi, Rahman & Dewi (2022) menunjukkan bahwa keterampilan digital pekerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan daya saing, terutama dalam distribusi dan pemasaran hasil tangkapan. Mulyani (2021) menambahkan bahwa pelatihan berkelanjutan diperlukan agar pekerja

mampu beradaptasi dengan perubahan iklim dan dinamika pasar global.

Secara keseluruhan, penelitian terdahulu menegaskan pentingnya pengelolaan SDM, namun sebagian besar masih berfokus pada aspek produksi, teknis budidaya, atau kesejahteraan pekerja secara parsial. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan pendekatan lebih komprehensif, yaitu mengkaji peran strategis manajemen SDM yang terintegrasi dengan tuntutan digitalisasi dan globalisasi untuk mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha perikanan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam setiap bentuk organisasi, termasuk pada usaha kecil dan menengah di sektor perikanan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa manajemen SDM mencakup berbagai kebijakan, program, serta mekanisme yang dirancang untuk membentuk perilaku, meningkatkan sikap, dan mendorong kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks usaha perikanan, peran tenaga kerja menjadi sangat krusial karena aktivitas operasional masih bergantung pada keterampilan manual, praktik lokal, dan pengetahuan tradisional para nelayan maupun pekerja perikanan.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), manajemen SDM mencakup sejumlah fungsi inti, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, pemberian kompensasi, hingga pengaturan hubungan kerja. Penerapan fungsi-fungsi tersebut secara efektif pada usaha perikanan dapat mendorong peningkatan kemampuan pekerja, memperkuat motivasi, serta meningkatkan efisiensi operasional. Dengan demikian, manajemen SDM tidak sekadar menjadi aktivitas administratif, tetapi berperan sebagai strategi utama untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan usaha perikanan.

Teori Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya menggambarkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi (Sink, 1985). Dalam konteks usaha perikanan, produktivitas tidak hanya dilihat dari besarnya volume tangkapan, tetapi juga dari mutu hasil perikanan, efektivitas penggunaan sarana dan prasarana, serta kelancaran distribusi produk hingga ke pasar. Porter (1990) menegaskan bahwa produktivitas juga mencerminkan kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan nilai tambah melalui pemanfaatan sumber daya yang terbatas secara efisien dan inovatif.

Pengelolaan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, karena tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa aspek manusia merupakan faktor kunci dalam peningkatan produktivitas di sektor perikanan. Hal ini disebabkan karena kompetensi tradisional para nelayan perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pembelajaran modern agar mampu bersaing dalam dinamika pasar global (Béné et al., 2016).

Teori Keberlanjutan Usaha

Keberlanjutan usaha merupakan suatu konsep yang menekankan perlunya menjaga keseimbangan

antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan. Elkington (1997) melalui kerangka triple bottom line menegaskan bahwa keberhasilan jangka panjang suatu usaha ditentukan oleh tiga pilar utama, yakni profit sebagai nilai ekonomi, people sebagai aspek kesejahteraan sosial, dan planet sebagai upaya pelestarian lingkungan. Dalam sektor perikanan, keberlanjutan tidak hanya berkaitan dengan upaya menjaga ketersediaan sumber daya laut, tetapi juga mencakup kemampuan usaha untuk bertahan dalam jangka panjang melalui perhatian terhadap kondisi pekerja dan praktik operasional yang ramah lingkungan.

FAO (2022) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan perikanan. Pekerja yang memiliki kompetensi memadai dan kondisi kesejahteraan yang baik lebih mampu menerapkan teknik penangkapan yang berkelanjutan, menjaga mutu hasil tangkapan, dan mendukung stabilitas usaha. Dengan demikian, keberlanjutan kegiatan perikanan tidak dapat dipisahkan dari efektivitas manajemen SDM sebagai penggerak utama proses operasional. Hubungan Manajemen SDM, Produktivitas, dan Keberlanjutan Usaha

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat dipahami bahwa terdapat hubungan erat antara manajemen SDM, produktivitas, dan keberlanjutan usaha perikanan. Manajemen SDM yang strategis akan meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan tenaga kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas ini selanjutnya menjadi landasan penting bagi keberlanjutan usaha, baik dari segi daya saing ekonomi, keberlanjutan sosial, maupun kelestarian lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha perikanan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali pengalaman, persepsi, serta konteks sosial-budaya para pelaku usaha perikanan secara langsung di lapangan (Sugiyono, 2019). Metode ini efektif untuk menjelaskan proses pengelolaan SDM, hubungan praktik kerja dengan produktivitas, serta tantangan yang dihadapi dalam keberlanjutan usaha.

Penelitian dilaksanakan di Kota Manado, Sulawesi Utara, selama September–Oktober 2025, dipilih secara purposive karena merupakan wilayah dengan aktivitas perikanan tinggi dan beragam pola pengelolaan tenaga kerja. Subjek penelitian meliputi pemilik/pengelola usaha perikanan, nelayan atau pekerja, serta pegawai instansi terkait. Informan dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria: memiliki pengalaman minimal satu tahun, terlibat langsung dalam manajemen SDM, memahami praktik pengelolaan tenaga kerja, dan bersedia memberikan informasi.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pelaku usaha dan pekerja, serta dokumentasi dari laporan, arsip, dan instansi terkait (KM Betlehem 01, KM Kenzie, KM Akyel). Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga informasi yang diperoleh valid dan konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tiga kapal perikanan, yaitu KM Betlehem 01, KM Akyel, dan KM Kenzie, yang beroperasi di kawasan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Tumumpa, Kota Manado. Ketiga kapal ini menggunakan pola kerja khas perikanan tradisional namun telah mulai mengadopsi sejumlah teknologi navigasi modern. Subjek penelitian terdiri dari pemilik usaha (owner), nahkoda atau tonaas sebagai pemimpin operasional di kapal, serta para Anak Buah Kapal (ABK). Karakteristik utama para pekerja menunjukkan bahwa sebagian besar ABK adalah masyarakat pesisir dengan latar belakang pendidikan menengah ke bawah, memiliki pengalaman kerja sejak usia muda, dan terbiasa bekerja berdasarkan pengalaman turun-temurun.

Pola kerja juga sangat dipengaruhi oleh musim dan kondisi cuaca. Pada musim ikan, frekuensi melaut meningkat dan pendapatan relatif stabil, sedangkan pada musim paceklik, para pekerja harus melaut lebih lama, bahkan menginap 2–3 hari di laut sebelum kembali membawa hasil tangkapan. Gambaran umum ini menjadi konteks penting dalam memahami bagaimana sistem manajemen SDM diterapkan secara tradisional, dinamis, dan sangat dipengaruhi budaya kekerabatan masyarakat pesisir.

1. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja: Kekerabatan Sebagai Fondasi Utama

Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan sepenuhnya secara manual dan berbasis hubungan kekerabatan. Pemilik kapal memberikan mandat kepada nahkoda atau tonaas untuk membentuk tim kerja sesuai kebutuhan. Nahkoda biasanya merekrut kerabat dekat, keluarga, atau teman satu kampung. Alasan utama penggunaan pola ini adalah : (mereka telah saling mengenal, suasana kerja menjadi lebih akrab, dan kepercayaan lebih mudah dibangun. Temuan ini sangat sesuai dengan teori Mathis & Jackson (2019) tentang rekrutmen informal dalam usaha kecil, di mana ikatan sosial dianggap lebih penting daripada seleksi kompetensi formal.

Dalam konteks budaya pesisir, rekrutmen berbasis hubungan darah atau pertemanan tidak hanya menciptakan iklim kerja yang harmonis, tetapi juga mempercepat proses adaptasi ABK baru. Namun, jika dianalisis menggunakan sudut pandang Dessler (2020), pola ini dapat menciptakan kelemahan jangka panjang seperti rendahnya pembaruan kompetensi dan kurangnya profesionalitas dalam memilih tenaga kerja yang benar-benar terampil. Dengan demikian, rekrutmen kekerabatan memberikan stabilitas sosial namun berpotensi menghambat peningkatan kualitas SDM secara sistematis.

2. Pelatihan dan Pengembangan: Tradisional, Regeneratif, dan Praktis

Pelatihan yang diberikan kepada ABK pada dasarnya dilakukan secara langsung di atas kapal oleh nahkoda atau pekerja senior. Para ABK yang berasal dari wilayah pegunungan atau bukan bagian dari keluarga pesisir mendapatkan pelatihan dasar sebelum melaut penuh. Pola ini menunjukkan bahwa pelatihan bersifat: (nonformal, berbasis pengalaman, regeneratif dari generasi ke generasi, berfokus pada keterampilan praktis). Pelatihan tradisional ini cukup efektif dalam konteks operasional harian, namun menurut Sink (1985), pelatihan nonformal biasanya kurang mampu mendorong inovasi dan produktivitas jangka panjang bila tidak dilengkapi upgrading keterampilan modern.

Dalam penelitian ini, pelatihan teknis seperti penggunaan jaring, pemasangan lampu di rumpon, atau teknik menangkap ikan sudah dikuasai secara alami oleh para ABK. Namun, pelatihan digital seperti pengoperasian sonar atau perangkat navigasi modern belum dilakukan secara sistematis. Hal ini konsisten

dengan temuan Rahman & Dewi (2022) bahwa adaptasi teknologi pada sektor perikanan sering terhambat karena rendahnya literasi digital. Dengan demikian, pelatihan tradisional efektif untuk menjaga ritme kerja, tetapi belum mampu menjawab tantangan digitalisasi sektor perikanan.

3. Sistem Kompensasi dan Kesejahteraan Pekerja: Bagi Hasil sebagai Sumber Motivasi

Sistem kompensasi pada kapal perikanan ini menggunakan model bagi hasil 25% dari pendapatan bersih, setelah dikurangi seluruh biaya operasional. Posisi tertentu seperti nahkoda, kepala mesin, dan penjaga rumpon menerima bagian lebih besar atau bahkan gaji tetap. Para ABK biasanya mendapatkan bagian standar sesuai sistem “kop” atau bagian pekerjaan tertentu. Menurut pekerja, sistem ini dinilai cukup adil dan sesuai beban kerja karena penghasilan mereka sebanding dengan upaya dan hasil tangkapan. Namun, pendapatan sangat bergantung pada fluktuasi harga ikan dan musim tangkapan. Ketika hasil tangkapan melimpah, harga ikan justru turun drastis sehingga pendapatan bersih berkurang.

Sistem ini selaras dengan teori Hasibuan (2021) bahwa kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi. Akan tetapi, dari perspektif Elkington (1997) dalam pilar People, kesejahteraan pekerja belum stabil karena tidak ada sistem stabilisasi harga maupun fasilitas penyimpanan ikan. Dengan demikian, kompensasi telah berperan sebagai insentif motivasi, tetapi belum cukup menjamin kesejahteraan jangka panjang tanpa dukungan pemerintah untuk menstabilkan harga pasar.

4. Hubungan Kerja, Kepemimpinan, dan Retensi Pekerja

Hubungan kerja di kapal sangat dipengaruhi nilai kekeluargaan dan kebersamaan. Konflik jarang terjadi karena setiap masalah diselesaikan melalui musyawarah dan pendekatan kekeluargaan. Gaya kepemimpinan nahkoda cenderung demokratis dan mengedepankan dialog. Para pekerja merasa dihargai dan dilibatkan dalam banyak keputusan harian. Gaya kepemimpinan seperti ini sesuai dengan teori Robbins & Coulter (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen pekerja.

Bahkan menurut Armstrong (2020), gaya kepemimpinan yang humanis dapat meningkatkan retensi pekerja secara signifikan. Retensi di kapal perikanan ini cukup tinggi karena hubungan kerja lebih menyerupai hubungan keluarga. Namun retensi jauh lebih rendah pada kelompok pekerja campuran (bukan kerabat), terutama bila tidak ada kecocokan nilai kerja atau jika sistem bagi hasil dianggap tidak memadai. Dengan demikian, hubungan harmonis menjadi faktor kunci keberlangsungan SDM di sektor perikanan tradisional.

5. Inovasi dan Teknologi dalam Proses Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian teknologi modern telah digunakan, antara lain: (1) GPS Maps untuk navigasi (2) Kompas; (3) Radio komunikasi Walkie Talkie, IKOM ;(4) Sonar pada beberapa kapal; (5) Starlink untuk komunikasi berbasis satelit. Teknologi yang paling dirasakan manfaatnya adalah radio IKOM yang memungkinkan penjaga rumpon memberi informasi langsung ketika ada ikan. Dengan sistem ini, kapal tidak perlu membuang waktu mencari lokasi ikan secara acak. Temuan ini selaras dengan teori Schumpeter (1934) bahwa inovasi teknologi akan meningkatkan efisiensi produksi.

Namun adopsi sonar tidak merata karena biaya peralatan tinggi dan efektivitasnya dianggap belum maksimal. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan OECD (2021) bahwa adopsi teknologi pada sektor perikanan tradisional masih rendah akibat keterbatasan biaya dan literasi teknologi. Adaptasi pekerja

terhadap teknologi terjadi melalui metode saling mengajar antar-ABK (peer learning). Ini menegaskan bahwa transformasi digital di sektor perikanan masih berada dalam tahap awal dan membutuhkan dukungan pelatihan formal dari lembaga terkait.

6. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja ABK dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kerja sama tim, kedisiplinan, keterampilan teknis, dan pemanfaatan teknologi navigasi. Faktor eksternal meliputi kondisi cuaca, musim ikan, keberadaan rumpon, dan kebijakan pemerintah. Rumpon menjadi faktor paling strategis karena menjadi pusat berkumpulnya ikan.

Tanpa rumpon, hasil tangkapan akan menurun drastis. Pengetahuan tentang musim dan arah angin merupakan keterampilan lokal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini sesuai dengan teori Porter (1990) bahwa produktivitas tidak hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga penguasaan informasi penting yang relevan dengan konteks kerja. Selain itu, faktor kerja sama tim mendukung teori Sink (1985) bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara manusia, alat, dan metode kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja nelayan merupakan kombinasi antara keterampilan tradisional, kolaborasi tim, kondisi alam, dan teknologi.

7. Aspek Keberlanjutan Usaha Perikanan

Para nelayan menegaskan bahwa mereka menjaga kelestarian laut karena keberlanjutan sumber daya ikan berpengaruh langsung pada pendapatan mereka. Mereka menolak tuduhan media tentang kerusakan ekosistem, dan menyatakan bahwa praktik mereka tetap dalam batas ramah lingkungan. Namun, keberlanjutan ekonomi belum stabil karena harga ikan sangat fluktuatif. Para nelayan mengusulkan agar pemerintah menyediakan : (1) cool storage; (2) fasilitas pengolahan hasil tangkapan, (3) jalur pemasaran yang terintegrasi; (4) pendidikan pengolahan ikan bagi keluarga nelayan.

Hal ini sejalan dengan konsep Triple Bottom Line (Elkington, 1997) bahwa keberlanjutan mencakup dimensi ekonomi (profit), sosial (people), dan lingkungan (planet). Selain itu, FAO (2022) menegaskan bahwa keberlanjutan perikanan hanya tercapai ketika pemerintah menyediakan infrastruktur pendukung. Penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa intervensi pemerintah, keberlanjutan usaha perikanan sulit dicapai secara penuh, terutama pada aspek ekonomi.

8. Tantangan Utama dalam Pengelolaan SDM (Tanpa Perpoint)

Pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha perikanan tradisional menghadapi beberapa tantangan yang saling berkaitan. Salah satu kendala utama adalah rendahnya tingkat pendidikan para pekerja, sehingga proses adaptasi terhadap teknologi baru dan aturan formal sering berlangsung lambat. Kondisi ini membuat beberapa inovasi digital maupun prosedur administratif sulit diterapkan secara maksimal. Selain itu, nelayan juga menghadapi tekanan regulatif dari pemerintah, seperti pungutan atau penahanan dokumen kapal yang terkadang terjadi bahkan untuk pelanggaran kecil. Situasi ini dapat menghambat keberangkatan kapal dan berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Di sisi lain, ketidakpastian musim turut memberikan tantangan besar dalam pengelolaan SDM karena hasil tangkapan dan pendapatan nelayan sangat bergantung pada kondisi cuaca dan musim ikan.

Pada masa paceklik, pekerja harus melaut lebih lama dengan risiko hasil yang tidak menentu, sehingga motivasi dan stabilitas pendapatan menjadi sulit dipertahankan. Temuan ini sejalan dengan

laporan BRIN (2022) bahwa sektor perikanan tradisional umumnya menghadapi hambatan administratif, digital, dan ekonomi struktural. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM perlu memperhatikan aspek pendidikan pekerja, dukungan regulasi yang lebih bersahabat, serta dinamika lingkungan dan musim sebagai faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan usaha.

C. Sintesis Pembahasan

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam usaha perikanan masih sangat tradisional, mengandalkan sistem kekerabatan dan pengalaman turun-temurun sebagai fondasi utama dalam menjalankan aktivitas operasional. Pendekatan ini menciptakan rasa solidaritas dan kerja sama yang kuat di antara para pekerja, namun pada saat yang sama membatasi upaya profesionalisasi dan pembaruan kompetensi dalam jangka panjang. Produktivitas memang dapat meningkat melalui kerja sama tim dan pemanfaatan teknologi sederhana, tetapi hasilnya belum optimal karena belum adanya pelatihan formal yang terstruktur serta kurangnya penerapan inovasi digital yang lebih maju.

Selain itu, keberlanjutan usaha perikanan masih sangat dipengaruhi faktor eksternal seperti fluktuasi harga ikan, keterbatasan fasilitas penyimpanan, dan kebijakan pemerintah yang belum konsisten mendukung stabilitas pendapatan nelayan. Hubungan kekeluargaan yang menjadi kekuatan utama dalam menjaga keharmonisan kerja justru dapat menjadi hambatan bagi transformasi manajerial yang lebih modern. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa meskipun teori SDM modern mampu menjelaskan dinamika yang terjadi, faktor budaya lokal dan konteks sosial masyarakat pesisir memainkan peran penting dalam membentuk pola manajemen SDM di sektor perikanan tradisional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada usaha perikanan tradisional di TPI Tumumpa masih berjalan secara sederhana dan berbasis kebiasaan lokal. Rekrutmen tenaga kerja didominasi hubungan kekerabatan, pelatihan dilakukan secara nonformal di lapangan, dan sistem kompensasi menggunakan pola bagi hasil yang menjadi motivasi utama bagi ABK. Meskipun mekanisme ini menciptakan kekompakan dan rasa keadilan, kesejahteraan jangka panjang seperti jaminan sosial, keselamatan kerja, dan stabilitas pendapatan belum terpenuhi.

Produktivitas usaha sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan SDM. Ketika rekrutmen, pembagian tugas, kerja sama, dan sistem kompensasi berjalan baik, produktivitas kapal meningkat. Namun rendahnya literasi digital, minimnya pelatihan formal, dan ketergantungan pada metode tradisional menjadi tantangan yang menghambat keberlanjutan usaha. Secara keseluruhan, praktik SDM pada usaha perikanan tradisional telah efektif dalam konteks lokal tetapi belum mampu menjawab tuntutan modernisasi. Diperlukan penguatan pelatihan, peningkatan kesejahteraan, serta adaptasi teknologi agar usaha perikanan tetap produktif dan berkelanjutan.

Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi penting baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, temuan penelitian memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sektor perikanan dengan menghadirkan perspektif yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara pengelolaan SDM, produktivitas, dan keberlanjutan usaha, termasuk integrasi aspek digitalisasi dan tuntutan global. Penelitian

ini juga berkontribusi pada pengembangan model konseptual baru yang menempatkan pelatihan, motivasi, kesejahteraan, dan kompetensi digital sebagai elemen strategis dalam pengelolaan SDM.

Secara praktis, penelitian ini memberikan arahan bagi pelaku usaha perikanan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM melalui pelatihan berbasis kebutuhan, pemberian insentif yang tepat, peningkatan kesejahteraan, serta penguatan keterampilan digital pekerja agar mampu bersaing di era teknologi. Temuan ini juga dapat dijadikan dasar bagi pemerintah dan instansi terkait dalam merumuskan program pemberdayaan serta kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja perikanan, sehingga mampu memperkuat daya saing dan keberlanjutan usaha perikanan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andalangi Maatuil, R., Ijie, F., Killis, A., & Latjube, S. (2025). Kewirausahaan Digital di Era Industri 5.0: Sinergi Manusia dan Teknologi dalam Membangun Ekonomi Berkelanjutan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1698–1705. <https://doi.org/10.63822/nrre4v04>
- Béné, C., Arthur, R., Norbury, H., Allison, E. H., Beveridge, M., Bush, S., ... Williams, M. (2016). Contribution of fisheries and aquaculture to food security and poverty reduction: Assessing the current evidence. *World Development*, 79, 177–196. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.11.007>
- BRIN. (2022). Laporan riset nasional sektor kelautan dan perikanan 2022. Badan Riset dan Inovasi Nasional.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- FAO. (2022). *The state of world fisheries and aquaculture 2022*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- ILO. (2020). *Fisheries and aquaculture: Challenges and opportunities for sustainable work*. International Labour Organization.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- KKP. (2023). *Laporan tahunan pembangunan kelautan dan perikanan 2023*. Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Mulyani, D. (2021). Pengembangan kapasitas pekerja perikanan melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Sosial Ekonomi Perikanan*, 14(2), 101–115.
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.
- Pratama, A. (2019). Analisis tingkat turnover pada sektor perikanan tradisional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 55–67.
- Rahman, F., & Dewi, S. (2022). Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor perikanan. *Jurnal Teknologi dan Sosial*, 12(3), 122–134.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Sari, R. (2020). Pengaruh pengelolaan SDM terhadap produktivitas nelayan tradisional. *Jurnal Perikanan Nusantara*, 6(1), 45–57.

- Schumpeter, J. A. (1934). The theory of economic development. Harvard University Press.
- Sink, D. S. (1985). Productivity management: Planning, measurement, and evaluation, control and improvement. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Yuliana, R., & Setiawan, G. (2021). Peran kesejahteraan dan motivasi terhadap keberlanjutan usaha perikanan. Jurnal Ekonomi Maritim, 5(2), 88–98.