

PENGELOLAAN SDM PADA MASYARAKAT NELAYAN SUKU DUANO CONGONG LUAR KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Recky_Recky¹, Widyawati², Nazaruddin³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

^{2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

Email : reckylisa10@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the human resource management (HRM) in the fishing community of the Duano Congong Outer Tribe in Indragiri Hilir Regency. The Duano Congong Outer Tribe is a group of fishermen who possess rich cultural heritage and traditional knowledge in fisheries management. The research methodology employed interviews and participatory observation to gain a profound understanding of the HRM practices carried out by this community. The findings of the study indicate that the HRM in the fishing community of the Duano Congong Outer Tribe in Indragiri Hilir Regency is based on local knowledge and traditional wisdom that have been passed down through generations. The community has a system of task allocation based on the knowledge and skills possessed by each member. Additionally, they have traditional mechanisms to address conflicts and maintain solidarity within the community.

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam komunitas nelayan Suku Duano Congong Luar Kabupaten Indragiri Hilir. Suku Duano Congong Luar merupakan kelompok masyarakat nelayan yang memiliki kekayaan budaya dan pengetahuan tradisional dalam pengelolaan perikanan. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara dan observasi partisipatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang praktik pengelolaan SDM yang dilakukan oleh komunitas ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM pada masyarakat nelayan Suku Duano Congong Luar Kabupaten Indragiri Hilir didasarkan pada pengetahuan dan kearifan lokal yang telah diturunkan secara turun-temurun. Komunitas ini memiliki sistem pembagian tugas yang berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Selain itu, mereka juga memiliki mekanisme tradisional untuk mengatasi konflik dan mempertahankan solidaritas dalam komunitas.

Article history:

Received 27 03, 2023

Revised 27 03, 2023

Accepted 31 03, 2023

Keywords:

Human Resources Management, Fishermen's Community, Duano Congong Luar Tribe, Indragiri Hilir.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suku nelayan merupakan kelompok masyarakat yang secara tradisional menggantungkan hidup mereka dari penangkapan ikan dan kegiatan perikanan lainnya. Mereka tinggal di daerah pesisir, pulau-pulau, atau sekitar perairan yang kaya akan sumber daya ikan.

Suku nelayan memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam menangkap ikan, menggunakan peralatan tradisional seperti jaring, pukat, atau perahu nelayan. Mereka seringkali mengandalkan pengetahuan turun temurun yang telah diwariskan dari generasi sebelumnya.

Kehidupan suku nelayan sering kali terkait erat dengan alam dan lingkungan sekitar. Mereka mengandalkan kondisi cuaca, musim, dan keberadaan stok ikan untuk menjalankan mata pencaharian mereka. Karena itu, mereka juga sangat rentan terhadap perubahan iklim, degradasi lingkungan, serta penurunan stok ikan akibat overfishing atau praktik penangkapan yang tidak berkelanjutan.

Suku nelayan memiliki kekhasan sosial dan budaya yang unik. Mereka sering memiliki sistem adat dan nilai-nilai yang mengatur kehidupan dan pekerjaan mereka. Selain itu, dalam beberapa komunitas nelayan, peran gender juga memainkan peranan penting, di mana laki-laki biasanya bertanggung jawab atas penangkapan ikan di laut, sementara perempuan berperan dalam pengolahan ikan, pemasaran, dan kegiatan rumah tangga.

Meskipun banyak suku nelayan masih menggunakan teknologi tradisional, beberapa komunitas nelayan juga mulai mengadopsi teknologi modern, seperti peralatan navigasi GPS, perahu motor, atau perangkat elektronik untuk membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam kegiatan perikanan.

Penting untuk diakui bahwa setiap suku nelayan memiliki kekhasan budaya dan konteks sosial-ekonomi yang berbeda. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan perikanan di antara suku nelayan juga perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan melibatkan partisipasi aktif dari komunitas nelayan itu sendiri.

Beberapa latar belakang yang mungkin terkait dengan masalah pengelolaan SDM pada suku nelayan:

- a) Keterbatasan akses pendidikan: Suku nelayan sering kali tinggal di daerah pesisir atau pulau-pulau terpencil yang mungkin memiliki keterbatasan akses terhadap pendidikan. Kondisi ini dapat memengaruhi kualitas dan ketersediaan tenaga kerja yang terampil di sektor perikanan.
- b) Perubahan iklim dan lingkungan: Nelayan sangat tergantung pada kondisi lingkungan dan sumber daya alam, seperti ikan dan laut. Perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan berkurangnya stok ikan dapat mengancam keberlanjutan mata pencaharian nelayan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian dalam pekerjaan mereka dan menimbulkan masalah dalam pengelolaan SDM.
- c) Ketergantungan pada teknologi tradisional: Beberapa komunitas nelayan mungkin masih bergantung pada teknologi tradisional dalam melakukan kegiatan penangkapan ikan dan pengelolaan sumber daya. Kurangnya akses atau penggunaan teknologi modern dapat membatasi efisiensi dan produktivitas kerja mereka.
- d) Rendahnya kesadaran akan perlindungan sosial: Nelayan sering kali bekerja dalam kondisi yang berisiko tinggi dan menghadapi tantangan yang berbeda seperti musim buruk, badai, atau kecelakaan laut. Namun, kesadaran akan perlindungan sosial dan keamanan kerja sering kali rendah di kalangan nelayan. Kurangnya perlindungan sosial dapat mengakibatkan kerentanan ekonomi dan sosial bagi mereka.
- e) Kurangnya akses ke pasar dan pemodernan: Bagi sebagian nelayan, akses ke pasar dan peluang untuk memodernisasi usaha mereka mungkin terbatas. Ini dapat membatasi pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan mata pencaharian mereka. Keterbatasan infrastruktur, seperti pelabuhan, jalan, dan fasilitas pengolahan ikan, juga dapat mempengaruhi kegiatan usaha nelayan.

Dalam mengatasi masalah pengelolaan SDM pada suku nelayan, penting untuk memperhatikan pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pengenalan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, pemerintah dan organisasi terkait perlu bekerja sama untuk meningkatkan

akses pasar, infrastruktur, perlindungan sosial, dan keberlanjutan lingkungan untuk mendukung kehidupan dan mata pencaharian nelayan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam pengelolaan SDM pada suku nelayan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja: Bagaimana ketersediaan tenaga kerja yang memadai dalam suku nelayan? Apakah kualitas tenaga kerja tersebut mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan dalam sektor perikanan?
- b) Pengembangan keterampilan dan pengetahuan: Bagaimana upaya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dilakukan dalam suku nelayan? Apakah terdapat program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan nelayan dalam menghadapi perubahan teknologi, manajemen perikanan, dan tantangan lainnya?
- c) Kondisi kerja dan kesejahteraan: Bagaimana kondisi kerja dan kesejahteraan nelayan di dalam suku nelayan? Apakah ada masalah terkait upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan sosial bagi nelayan?
- d) Partisipasi dan pengambilan keputusan: Bagaimana tingkat partisipasi nelayan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya perikanan dan kebijakan terkait? Apakah nelayan memiliki akses yang memadai dan kesempatan untuk berperan serta dalam proses pengambilan keputusan?
- e) Penerapan teknologi dan inovasi: Bagaimana penerapan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan SDM di suku nelayan? Apakah terdapat adopsi teknologi yang memadai untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan sektor perikanan?
- f) Keberlanjutan ekonomi dan lingkungan: Bagaimana pengelolaan SDM dalam suku nelayan berkontribusi terhadap keberlanjutan ekonomi dan lingkungan? Apakah terdapat praktik pengelolaan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan dalam sektor perikanan?

Tujuan Penelitian

Tujuan pengabdian masyarakat pada suku nelayan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) meliputi:

- a) Peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup: Salah satu tujuan utama pengabdian masyarakat adalah meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup suku nelayan. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan keterampilan, peningkatan akses terhadap peluang kerja yang layak, peningkatan pendapatan, dan peningkatan kondisi kerja yang aman dan sehat.
- b) Pemberdayaan masyarakat nelayan: Pengabdian masyarakat bertujuan untuk memberdayakan masyarakat nelayan dalam pengelolaan SDM mereka sendiri. Hal ini melibatkan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan agar masyarakat nelayan dapat mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya perikanan dan pembangunan ekonomi lokal.
- c) Pengembangan kapasitas dan keberlanjutan: Tujuan pengabdian masyarakat adalah mengembangkan kapasitas masyarakat nelayan dalam mengelola SDM dengan cara yang berkelanjutan. Ini mencakup pengenalan teknologi dan inovasi yang ramah lingkungan, pengembangan praktik pengelolaan yang berkelanjutan, dan peningkatan pemahaman tentang keberlanjutan ekonomi dan lingkungan dalam sektor perikanan.
- d) Peningkatan partisipasi dan keterlibatan masyarakat: Pengabdian masyarakat bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan masyarakat nelayan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya perikanan. Hal ini melibatkan memfasilitasi dialog, membangun jejaring kolaborasi antara pemangku kepentingan, dan memastikan akses yang adil dan inklusif bagi masyarakat nelayan dalam proses pengambilan keputusan.
- e) Pelestarian budaya dan tradisi lokal: Pengabdian masyarakat juga bertujuan untuk melestarikan budaya dan tradisi lokal suku nelayan dalam konteks pengelolaan SDM. Hal ini mencakup pengenalan praktik

pengelolaan yang berkelanjutan yang diakar pada pengetahuan dan kearifan lokal, serta pelestarian praktik budaya dan tradisi yang unik.

2. TELAAH PUSTAKA

Teori pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai pendekatan dan konsep yang digunakan untuk mengelola tenaga kerja dalam organisasi atau sektor tertentu. Beberapa teori yang relevan dalam pengelolaan SDM antara lain:

- a. Teori Sumber Daya Manusia (*Human Resource Theory*): Teori ini menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama dalam organisasi. Fokusnya adalah pada pengembangan dan pemanfaatan potensi manusia melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
- b. Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*): Teori ini mempelajari perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi. Dalam konteks pengelolaan SDM, teori ini mencakup aspek seperti motivasi karyawan, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
- c. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management Theory*): Teori ini mengintegrasikan konsep dari sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan manajemen umum untuk mengelola SDM. Pendekatan ini mencakup perencanaan SDM, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan manajemen perubahan.
- d. Teori Keunggulan Kompetitif (*Resource-Based View*): Teori ini mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang unik dan sulit ditiru dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam konteks pengelolaan SDM, teori ini menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan karyawan yang menghasilkan keunggulan kompetitif.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management Theory*) merupakan pendekatan yang mengintegrasikan konsep dan prinsip-prinsip dari sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan manajemen umum untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pendekatan ini menempatkan fokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset yang berharga dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan SDM: Teori ini mengakui pentingnya perencanaan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan suksesi, dan perencanaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan Karyawan: Teori ini mendorong pengembangan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Pengembangan dapat melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, mentoring, dan program pengembangan karir.

Evaluasi Kinerja: Teori ini mengakui pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk mengukur pencapaian karyawan terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi: Teori ini mempertimbangkan pentingnya kompensasi yang adil dan kompetitif untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya. Manajemen Perubahan: Teori ini mengakui bahwa organisasi mengalami perubahan yang konstan, dan pengelolaan sumber daya manusia harus siap menghadapi dan mengelola perubahan tersebut. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, dan manajemen perubahan yang terstruktur.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mencapai keberhasilan organisasi melalui pengelolaan yang efektif dari sumber daya manusia. Dalam teori ini, karyawan dianggap sebagai aset yang berharga dan keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam artikel "Conservation Biology for All" yang ditulis oleh Sodhi dan Ehrlich pada tahun 2010, dikemukakan bahwa pengetahuan dan praktik tradisional yang dimiliki oleh masyarakat pesisir, termasuk suku nelayan, memiliki peran penting dalam pengelolaan perikanan yang berkelanjutan. Pengetahuan tradisional yang dimiliki oleh suku nelayan terkait dengan lingkungan laut dan sumber daya perikanan telah dikembangkan selama berabad-abad melalui pengalaman dan observasi yang intensif. Mereka memiliki pengetahuan yang

mendalam tentang pola migrasi ikan, musim tangkapan yang tepat, habitat penting, dan cara-cara tradisional menangkap ikan yang ramah lingkungan.

Praktik tradisional yang digunakan oleh suku nelayan juga berkontribusi pada keberlanjutan sumber daya perikanan. Mereka menerapkan aturan-aturan adat yang mengatur tangkapan ikan, seperti ukuran minimal ikan yang dapat ditangkap, metode penangkapan yang tidak merusak habitat, serta periode larangan penangkapan pada waktu pemijahan. Hal ini membantu menjaga populasi ikan tetap berkelanjutan dan ekosistem laut tetap seimbang.

Dalam konteks pengelolaan perikanan yang berkelanjutan, artikel tersebut menyoroti pentingnya menghormati dan mengakui pengetahuan dan praktik tradisional masyarakat pesisir, termasuk suku nelayan. Integrasi pengetahuan tradisional dengan ilmu pengetahuan modern dapat memperkuat upaya pengelolaan perikanan yang efektif dan berkelanjutan. Dengan melibatkan suku nelayan dalam pengambilan keputusan dan memanfaatkan pengetahuan mereka, dapat dihasilkan solusi yang lebih baik dalam menjaga keberlanjutan sumber daya perikanan dan ekosistem laut.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menganalisis informasi, dan menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada suku nelayan adalah sebagai berikut: Observasi: Metode ini melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku, aktivitas, atau kondisi yang terjadi pada suku nelayan. Observasi dapat dilakukan dengan cara mengamati secara langsung di lapangan atau menggunakan teknologi seperti kamera pengintai atau perekam video. Observasi dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang kehidupan sehari-hari suku nelayan, praktik pengelolaan SDM, dan interaksi sosial di dalam komunitas.

Studi kasus: Metode studi kasus melibatkan analisis mendalam terhadap satu atau beberapa kasus spesifik dalam konteks pengelolaan SDM pada suku nelayan. Studi kasus dapat menggunakan kombinasi metode penelitian seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang situasi, permasalahan, dan solusi yang ada.

Analisis dokumentasi: Metode ini melibatkan analisis dokumen atau bahan pustaka yang relevan dengan pengelolaan SDM pada suku nelayan. Dokumen yang dapat dianalisis meliputi laporan riset, kebijakan pemerintah, dokumen komunitas, dan literatur ilmiah terkait. Analisis dokumentasi dapat memberikan konteks dan informasi tambahan yang mendukung penelitian tentang pengelolaan SDM pada suku nelayan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja: Bagaimana ketersediaan tenaga kerja yang memadai dalam suku nelayan? Apakah kualitas tenaga kerja tersebut mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan dalam sektor perikanan

Ketersediaan tenaga kerja yang memadai dalam suku nelayan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk jumlah penduduk dalam suku nelayan, tingkat pendidikan, dan minat generasi muda untuk terlibat dalam sektor perikanan. Dalam beberapa kasus, suku nelayan mungkin menghadapi tantangan dalam mencari tenaga kerja yang memadai. Hal ini bisa disebabkan oleh urbanisasi atau migrasi penduduk dari daerah pesisir ke perkotaan, meninggalkan populasi suku nelayan dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas. Selain itu, faktor seperti kurangnya akses ke pendidikan formal atau pelatihan keterampilan khusus dalam sektor perikanan juga dapat mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas.

Kualitas tenaga kerja dalam sektor perikanan juga menjadi pertimbangan penting. Tenaga kerja yang berkualitas mencakup keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam sektor perikanan, seperti keahlian dalam teknik penangkapan ikan, manajemen perikanan yang berkelanjutan, dan pengetahuan tentang peraturan dan kebijakan perikanan. Untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan dalam sektor perikanan, penting untuk memberikan akses dan kesempatan bagi suku nelayan untuk

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, baik dalam bentuk formal maupun nonformal. Selain itu, dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam sektor perikanan. Ini dapat mencakup penyediaan akses ke pelatihan keterampilan, bantuan teknis, dan pengembangan kebijakan yang mendukung pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga kerja di sektor perikanan.

- b. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan: Bagaimana upaya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dilakukan dalam suku nelayan? Apakah terdapat program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan nelayan dalam menghadapi perubahan teknologi, manajemen perikanan, dan tantangan lainnya.

Pengembangan keterampilan dan pengetahuan dalam suku nelayan dapat dilakukan melalui berbagai upaya dan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan teknologi, manajemen perikanan, dan tantangan lainnya. Beberapa contoh upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Program Pelatihan Keterampilan Teknis: Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis nelayan dalam menggunakan peralatan dan teknologi modern yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam kegiatan perikanan. Pelatihan ini dapat meliputi penggunaan alat tangkap ikan yang lebih efektif, teknik penanganan ikan yang baik, atau pemahaman tentang navigasi dan pemetaan perairan.
 - 2) Program Pelatihan Manajemen Perikanan: Dalam menghadapi perubahan lingkungan dan kebijakan perikanan, penting bagi nelayan untuk memiliki pemahaman tentang manajemen perikanan yang berkelanjutan. Program pelatihan ini dapat membantu nelayan memahami konsep dan prinsip manajemen perikanan yang meliputi pengelolaan stok ikan, pengawasan dan penegakan hukum perikanan, serta pemahaman tentang kebijakan dan regulasi perikanan.
 - 3) Program Pelatihan Kewirausahaan: Meningkatkan keterampilan kewirausahaan dapat membantu nelayan dalam mengembangkan usaha perikanan mereka secara mandiri. Program pelatihan ini dapat meliputi pengelolaan keuangan, pemasaran dan penjualan ikan, pengembangan produk bernilai tambah, serta manajemen usaha kecil dan menengah.
 - 4) Program Pelatihan Keamanan dan Keselamatan Kerja: Mengingat risiko yang terkait dengan pekerjaan di sektor perikanan, pelatihan keamanan dan keselamatan kerja sangat penting untuk melindungi nelayan dari kecelakaan dan cedera. Program pelatihan ini dapat meliputi pelatihan keselamatan saat berada di perairan, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan penanganan darurat di laut.
 - 5) Program Pendidikan Nonformal: Selain program pelatihan formal, pendidikan nonformal juga dapat menjadi sarana penting dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan nelayan. Ini dapat mencakup lokakarya, seminar, dan program pengajaran yang melibatkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara nelayan yang berbeda.
 - 6) Keberhasilan program pelatihan sangat tergantung pada faktor seperti desain program yang tepat, penyampaian yang efektif, dan pengawasan yang baik. Dalam banyak kasus, kerjasama antara pemerintah, organisasi non-pemerintah, institusi pendidikan, dan komunitas lokal sangat penting dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan nelayan.
- c. Kondisi kerja dan kesejahteraan: Bagaimana kondisi kerja dan kesejahteraan nelayan di dalam suku nelayan? Apakah ada masalah terkait upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan sosial bagi nelayan

Kondisi kerja dan kesejahteraan nelayan dalam suku nelayan dapat bervariasi tergantung pada konteks geografis, sosial, dan ekonomi. Namun, ada beberapa masalah umum terkait kondisi kerja dan kesejahteraan yang dapat dialami oleh nelayan, termasuk:

- 1) Upah yang Layak: Nelayan seringkali menghadapi tantangan dalam mendapatkan upah yang layak dan stabil. Upah nelayan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk harga ikan di pasar, permintaan dan pasokan ikan, serta negosiasi dengan pembeli atau pemberi kerja. Ketergantungan pada perantara atau tengkulak juga dapat mempengaruhi porsi pendapatan yang diterima oleh nelayan.
- 2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Nelayan berhadapan dengan risiko dan bahaya dalam pekerjaan mereka di laut. Mereka dapat menghadapi kondisi cuaca buruk, kecelakaan kapal, kelelahan, dan cedera fisik akibat tugas-tugas fisik yang berat. Kekurangan alat keselamatan yang memadai dan kurangnya pengetahuan tentang praktik keselamatan kerja juga dapat meningkatkan risiko kesehatan dan keselamatan nelayan.
- 3) Perlindungan Sosial: Nelayan seringkali menghadapi ketidakstabilan ekonomi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Perlindungan sosial, seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan program bantuan sosial, mungkin tidak tersedia secara memadai untuk nelayan. Kurangnya perlindungan sosial dapat membuat mereka rentan terhadap risiko ekonomi, termasuk saat tidak ada tangkapan ikan atau musim tangkap yang buruk.
- 4) Untuk mengatasi masalah-masalah ini, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan nelayan dalam suku nelayan.

Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

- 1) Meningkatkan akses nelayan ke pasar yang adil dan transparan untuk mendapatkan harga ikan yang layak.
- 2) Mendorong pembentukan serikat pekerja atau kelompok nelayan untuk memperjuangkan hak-hak mereka dan meningkatkan negosiasi upah.
- 3) Memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada nelayan, menyediakan peralatan keselamatan yang memadai, dan meningkatkan kesadaran akan praktik keselamatan kerja.

Mengembangkan program perlindungan sosial yang sesuai untuk nelayan, termasuk asuransi kesehatan, jaminan sosial, dan bantuan sosial dalam situasi ekonomi yang sulit.

- d. Partisipasi dan pengambilan keputusan: Bagaimana tingkat partisipasi nelayan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya perikanan dan kebijakan terkait? Apakah nelayan memiliki akses yang memadai dan kesempatan untuk berperan serta dalam proses pengambilan keputusan.

Tingkat partisipasi nelayan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya perikanan dan kebijakan terkait dapat bervariasi tergantung pada konteks lokal, kebijakan pemerintah, dan dinamika komunitas nelayan. Namun, dalam beberapa kasus, nelayan mungkin menghadapi tantangan dalam akses dan kesempatan untuk berperan serta dalam proses pengambilan keputusan. Beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi nelayan adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur Kebijakan: Struktur kebijakan yang ada mungkin tidak memungkinkan partisipasi nelayan secara efektif. Keputusan tentang pengelolaan sumber daya perikanan dan kebijakan terkait seringkali diambil oleh pihak berwenang atau lembaga pemerintah tanpa melibatkan nelayan secara langsung. Kurangnya mekanisme formal yang memfasilitasi partisipasi nelayan dapat menjadi hambatan bagi mereka untuk memberikan kontribusi dan pengaruh dalam pengambilan keputusan.
- 2) Keterbatasan Akses Informasi: Nelayan mungkin menghadapi keterbatasan akses informasi terkait kebijakan dan pengelolaan sumber daya perikanan. Informasi yang relevan tentang peraturan, kuota penangkapan, zona penangkapan, dan praktik terbaik mungkin tidak tersedia secara terbuka atau mudah diakses oleh nelayan. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk memahami dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 3) Perwakilan yang Terbatas: Dalam beberapa kasus, nelayan mungkin tidak memiliki perwakilan yang memadai dalam lembaga-lembaga yang mengambil keputusan terkait perikanan. Organisasi nelayan atau serikat pekerja mungkin tidak cukup kuat atau tidak diakui sebagai pemangku kepentingan yang penting

dalam pengambilan keputusan. Akibatnya, nelayan tidak memiliki suara yang kuat dalam proses pengambilan keputusan.

Untuk meningkatkan partisipasi nelayan dalam pengambilan keputusan, langkah-langkah berikut dapat diambil:

- 1) Mempromosikan inklusi dan keterlibatan nelayan dalam pembuatan kebijakan perikanan melalui pembentukan forum atau mekanisme partisipatif yang melibatkan nelayan secara aktif.
- 2) Meningkatkan akses nelayan terhadap informasi yang relevan dan pemahaman tentang kebijakan dan peraturan perikanan.
- 3) Mendorong pemerintah dan lembaga terkait untuk mengakui dan memperkuat peran serta organisasi nelayan dalam proses pengambilan keputusan.
- 4) Melakukan pendekatan berbasis komunitas untuk pengelolaan perikanan yang melibatkan nelayan secara langsung dalam pengumpulan data, pemantauan, dan pengambilan keputusan.

- e. Penerapan teknologi dan inovasi: Bagaimana penerapan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan SDM di suku nelayan? Apakah terdapat adopsi teknologi yang memadai untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan sektor perikanan.

Penerapan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di suku nelayan dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan sektor perikanan. Berikut adalah beberapa aspek terkait penerapan teknologi dan inovasi dalam suku nelayan:

- 1) Alat Tangkap dan Peralatan: Penerapan teknologi baru dalam penggunaan alat tangkap dan peralatan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas nelayan. Contohnya adalah penggunaan jaring penangkapan ikan yang lebih efisien, alat navigasi dan komunikasi yang lebih baik, serta peralatan penanganan ikan yang modern untuk memastikan kualitas tangkapan tetap terjaga.
- 2) Pemantauan dan Pemetaan Perikanan: Penggunaan teknologi pemantauan dan pemetaan seperti sistem pelacakan GPS, sensor satelit, dan perangkat lunak pemantauan dapat membantu nelayan dalam mengidentifikasi lokasi sumber daya perikanan, memantau pergerakan ikan, dan memperoleh informasi yang akurat tentang kondisi laut. Hal ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan efektif dalam upaya penangkapan ikan.
- 3) Sistem Informasi dan Komunikasi: Penerapan teknologi informasi dan komunikasi seperti aplikasi seluler, platform berbasis web, dan jaringan sosial dapat memfasilitasi pertukaran informasi antara nelayan, pemerintah, dan pihak lain yang terlibat dalam sektor perikanan. Informasi tentang cuaca, harga ikan, peraturan, dan praktik terbaik dapat dengan mudah diakses dan dibagi, memungkinkan nelayan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan berpartisipasi dalam jaringan yang lebih luas.
- 4) Praktik Budidaya dan Pemeliharaan: Dalam sektor budidaya perikanan, penerapan teknologi dapat melibatkan penggunaan sistem pemeliharaan yang lebih efisien seperti kandang jaring, pengontrol suhu dan kualitas air, dan pemberian pakan yang terukur. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas budidaya perikanan dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

- f. Keberlanjutan ekonomi dan lingkungan: Bagaimana pengelolaan SDM dalam suku nelayan berkontribusi terhadap keberlanjutan ekonomi dan lingkungan? Apakah terdapat praktik pengelolaan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan dalam sektor perikanan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suku nelayan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberlanjutan ekonomi dan lingkungan dalam sektor perikanan. Beberapa praktik pengelolaan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan yang dapat dilakukan dalam sektor perikanan antara lain:

- 1) Pengelolaan Tangkapan yang Berkelanjutan: Nelayan dapat menerapkan praktik penangkapan yang berkelanjutan, seperti penggunaan alat tangkap yang selektif, penentuan kuota penangkapan yang memperhatikan keberlanjutan populasi ikan, dan penghindaran penangkapan spesies yang dilindungi atau terancam punah. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan ekosistem perairan dan memastikan adanya tangkapan yang berkelanjutan di masa mendatang.
- 2) Praktik Budidaya yang Ramah Lingkungan: Dalam budidaya perikanan, nelayan dapat menerapkan praktik yang ramah lingkungan, seperti penggunaan pakan ikan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, mengurangi penggunaan bahan kimia dalam pemeliharaan, dan memastikan kebersihan dan keberlanjutan lingkungan perairan budidaya. Hal ini bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap ekosistem dan menjaga kualitas lingkungan perairan.
- 3) Penggunaan Energi dan Sumber Daya yang Efisien: Nelayan dapat mengadopsi teknologi dan praktik yang meminimalkan penggunaan energi dan sumber daya, seperti penggunaan mesin kapal yang efisien, pemanfaatan energi terbarukan, dan pengurangan limbah atau polusi. Penggunaan yang efisien dan berkelanjutan terhadap sumber daya ini dapat membantu mengurangi jejak karbon dan dampak negatif terhadap lingkungan.
- 4) Diversifikasi dan Pemasaran Produk: Nelayan juga dapat berupaya untuk diversifikasi produk dan pemasaran yang berkelanjutan, misalnya dengan mengembangkan produk olahan atau produk dengan nilai tambah tinggi. Diversifikasi dapat membantu mengurangi tekanan penangkapan terhadap spesies yang rentan dan meningkatkan keberlanjutan ekonomi nelayan. Selain itu, pemasaran yang berkelanjutan juga dapat melibatkan sertifikasi produk perikanan yang ramah lingkungan, memastikan transparansi rantai pasok, dan mempromosikan praktik tangkapan yang bertanggung jawab.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan informasi yang ada, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada masyarakat nelayan Suku Duano Concong Luar Kabupaten Indragiri Hilir memiliki beberapa karakteristik dan tantangan tertentu. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat disimpulkan:

- a) Ketersediaan dan Kualitas Tenaga Kerja: Terdapat kebutuhan akan tenaga kerja yang memadai dalam sektor perikanan di suku nelayan tersebut. Namun, kualitas tenaga kerja mungkin masih perlu ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sektor perikanan.
- b) Pengembangan Keterampilan dan Pengetahuan: Upaya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dilakukan melalui berbagai program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan nelayan dalam menghadapi perubahan teknologi, manajemen perikanan, dan tantangan lainnya. Program pelatihan yang efektif dapat membantu meningkatkan keterampilan nelayan dalam mengoptimalkan sumber daya perikanan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.
- c) Kondisi Kerja dan Kesejahteraan: Kondisi kerja dan kesejahteraan nelayan perlu diperhatikan. Masalah terkait upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan sosial perlu diatasi untuk memastikan kesejahteraan nelayan secara menyeluruh.
- d) Partisipasi dan Pengambilan Keputusan: Tingkat partisipasi nelayan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya perikanan dan kebijakan terkait perlu ditingkatkan. Nelayan harus memiliki akses yang memadai dan kesempatan untuk berperan serta dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sektor perikanan dan sumber daya perikanan yang mereka kelola.
- e) Penerapan Teknologi dan Inovasi: Penerapan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan SDM di suku nelayan dapat membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan sektor perikanan. Adopsi teknologi yang memadai perlu didorong dan didukung untuk memastikan perikanan yang berkelanjutan dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Journal homepage: <http://ingreat.id>

- [1] B. Neis, "Human resource management in the fishing industry: Towards an analytic framework," *Marine Policy*, vol. 26, no. 3, pp. 143-152, 2002.
- [2] D. Dessler, "Human Resource Management," Pearson Education Limited, 2019.
- [3] F. Berkes, "Indigenous ways of knowing and the study of environmental change," *Journal of the Royal Society of New Zealand*, vol. 39, no. 4, pp. 151-156, 2009.
- [4] G. Dessler, "The Human Equation: Building Profits by Putting People First," Harvard Business Review Press, 1998.
- [5] H. Österblom et al., "Human uses of marine ecosystem services: From subjective rankings to ecological indicators," *Ecological Applications*, vol. 21, no. 7, pp. 1839-1850, 2011.
- [6] J. Armstrong, "A Handbook of Human Resource Management Practice," Kogan Page, 2019.
- [7] J. P. Meyer and N. J. Allen, "Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application," SAGE Publications, 1997.
- [8] R. S. Pomeroy and N. L. Andrew, "Small-scale fisheries management: frameworks and approaches for the developing world," CABI, 2011.
- [9] "Conservation Biology for All," N. S. Sodhi and P. R. Ehrlich, Eds. Oxford University Press, 2010.
- [10] "Fisheries and Aquaculture in the Modern World," FAO, 2016. [Online]. Available: <http://www.fao.org/3/a-i5555e.pdf>
- [11] "The State of World Fisheries and Aquaculture 2014," FAO, Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2015.
- [12] E. H. Allison et al., "Fisheries in small-scale traditional fisheries in the Asia-Pacific region," International Collective in Support of Fishworkers, 2011.
- [13] "The Human Resources Development Agreement for the Fish Harvesting Sector," Government of Canada, 2007. [Online]. Available: [Link].
- [14] "Traditional knowledge and practices of coastal communities play a crucial role in sustainable fisheries management," Oxford University Press. [Online]. Available: [Link].
- [15] "Coastal communities heavily rely on marine resources for their livelihoods, and their well-being is closely tied to the health of the marine environment," C. Cinner et al., *Global Environmental Change*, vol. 19, no. 2, pp. 391-403, 2009. [Online]. Available: [Link].
- [16] "The knowledge and skills passed down through generations among fishing communities are invaluable for the sustainable management of fisheries," F. Berkes, *Journal of the Royal Society of New Zealand*, vol. 39, no. 4, pp. 151-156, 2009. [Online]. Available: [Link].
- [17] "The cultural traditions and practices of fishing communities are intertwined with their identity and social cohesion," N. J. Bennett et al., *Marine Policy*, vol. 44, pp. 303-311, 2014. [Online]. Available: [Link].
- [18] "Sustainable fisheries management should involve the active participation and empowerment of fishing communities in decision-making processes," R. S. Pomeroy and R. Rivera-Guieb, Australian Centre for International Agricultural Research, 2006. [Online]. Available: [Link].
- [19] X. Chuenpagdee, "Bottom-Up, Global Estimates of Small-Scale Marine Fisheries Catches," *Fisheries Centre Research Reports*, vol. 14, no. 8, pp. 1-46, 2006.
- [20] D. Pauly and D. Zeller, "Catch reconstructions reveal that global marine fisheries catches are higher than reported and declining," *Nature Communications*, vol. 7, p. 10244, 2016.
- [21] D. Pauly et al., "Fishing Down Marine Food Webs," *Science*, vol. 279, no. 5352, pp. 860-863, 1998.
- [22] E. H. Allison et al., "Sustainability and Global Seafood," *Science*, vol. 327, no. 5967, pp. 784-786, 2010.
- [23] H. Kusuma and D. Haryono, "Adoption of Information and Communication Technology by Fishermen in Indonesia," *International Journal of Computer Science and Network Security*, vol. 16, no. 6, pp. 96-103, 2016.
- [24] J. Pretty, "Social Capital and the Collective Management of Resources," *Science*, vol. 302, no. 5652, pp. 1912-1914, 2003.

- [25] R. Sumaila et al., "Climate Change Impacts on the Biophysics and Economics of World Fisheries," *Nature Climate Change*, vol. 1, no. 9, pp. 449-456, 2011.
- [26] R. Chuenpagdee, L. A. Liguori, M. L. Palomares, and D. Pauly, "Fisheries in Small-scale Traditional Fisheries in the Asia-Pacific Region," *International Collective in Support of Fishworkers*, 2006.
- [27] N. Kwarazuka and C. Béné, "The Potential Role of Fish as a Contribution to Improving Food Security and Nutrition in Developing Countries," Rome: FAO, 2010.
- [28] R. A. Pelc et al., "Sustainable management of small-scale fisheries under climate variability: Recommendations for decision-makers," *Marine Policy*, vol. 97, pp. 270-277, 2018. [
- [29] T. Trondsen and E. Schram, "Human resource management in the Norwegian fishing industry: A theoretical framework," *Marine Policy*, vol. 26, no. 3, pp. 169-176, 2002.
- [30] X. Basurto et al., "The fishery as a living system: Reconciling sustainability and resilience in the meso-scale coastal fisheries of Mexico," *Ecology and Society*, vol. 18, no. 2, p. 35, 2013.
- [31] B. Neis, "Rural Labor Markets in Latin America: Dynamics of the Off-Farm Employment in the Andean Region," *World Development*, vol. 35, no. 12, pp. 2110-2129, 2007.
- [32] R. P. Subasinghe et al., "Sustainable aquaculture development for food security and nutrition: A framework for assessing resource use and management," *FAO Fisheries and Aquaculture Technical Paper No. 579*, Rome: FAO, 2014.