Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)
Vol. 2 No. 2 Desember 2024 E-ISSN: 3030-9743

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA BERKELANJUTAN DALAM ORGANISASI PERIKANAN

Muawanah
Sekolah Tinggi Ilmu Perikanan Malang
muawanahboutique@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam organisasi, terutama di sektor perikanan, yang berfokus pada pencapaian keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dan perlindungan sumber daya alam. SDM sebagai aset berharga harus dikelola dengan baik melalui praktik dan kebijakan yang mendukung keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Namun, tantangan seperti kurangnya pendidikan, pendapatan tidak stabil, dan keterbatasan teknologi menghambat implementasi manajemen SDM berkelanjutan. Strategi yang dapat diterapkan termasuk pelatihan berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan pekerja, pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan, kolaborasi antar lembaga, serta investasi dalam teknologi ramah lingkungan. Pemerintah juga memegang peranan penting dalam menciptakan kebijakan pendukung untuk memastikan keberlanjutan dalam praktik perikanan.

Kata kunci : MSDM, Organisasi, Implementasi MSDM

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organsasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan berjalan. Peranan sumber daya manusia sangat penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melaui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga yang dimiliki organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Melihat hal tersebut maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengatur tugas serta mengatasi masalah yang terjadi pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang sangat potensial karena memiliki intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal dan kognitif. Sumber daya manusia (SDM) sebagai pilar utama dari keunggulan kompetitif organisasi (Tooranloo *et al*., 2017*),* menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengoptimalkan biaya dan meningkatkan produktivitas dan kualitas (Cho *et al*., 2006).

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui system sumber daya manusia (Human Resources System). Kajian manajemen sumber daya manusia sangat kompleks karena berhubungan dengan berbagai factor. Human Resources System (HRM) merupakan sebagai asset paling berharga dalam organisasi. Baik secara kerja individu atau kerja berkelompok. MSDM merujuk pada praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk menjalankan aspek personal dari jabatan manajemen meliputi: (a) rekrutmen karyawan, (b) seleksi, (c) pelatihan, (d) penempatan, (e) penilaian. Dessler (2005), menjelaskan praktik dan kebijakan MSDM meliputi: (a) melakukan analisis jabatan (menetapkan sifat dari pekerjaan masing-masing karyawan). (b) menyusun perencanaan terkait kebutuhan sumber daya manusia dan merekrut para calon tenaga kerja. (c) menyeleksi para calon pekerja. (d)

memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru. (e) mengatur upah dan gaji (cara menentukan kompensasi karyawan); menyediakan insentif dan kesejahteraan. (f) menilai kinerja. (mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisplinan. (h) pelatihan dan pengembangan: (i) membangun komitmen karyawan, seorang manager hendaknya mengetahui: (a) peluang yang adil dan tindakan alternatif. (b) kesehatan dan keselamatan karyawan. (c) keluhan dan hubungan (relasi) tenaga kerja.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan efektifitas dari organisasi, dan mencerminkan ukuran keberhasilan pada manejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi perikanan ini akan dapat tercapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya apabila kinerja para pegawai tidak efektif, serta tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dabic (2011) Karyawan lebih mungkin untuk berkontribusi pada organisasi ketika manajemen sumber daya manusia yang baik digunakan.

Indonesia merupakan negara dengan wilayah kepulauan terbesar di dunia, dan negara maritim yang berada di antara dua benua dan dua samudera. Jika diperbandingan dengan peta belahan bumi lain, luas wilayah Nusantara sama dengan jarak antara Irak hingga Inggris (Timur-Barat) atau Jerman hingga Aljazair (UtaraSelatan). Dengan potensi ini, Mc Kinsey Global Institute, dalam laporannya "The Archipelago Economy: Unleashing Indonesia's Potential" menyebutkan, sektor kelautan dan perikanan merupakan salah satu sektor utama (di samping sektor jasa, pertanian, dan sumberdaya alam) yang akan menghantarkan Indonesia sebagai negara yang maju perekonomiannya pada 2030. Pada tahun tersebut, ekonomi Indonesia akan menempati posisi ketujuh ekonomi dunia, dengan mengalahkan Jerman dan Inggris (http://www.bpsdmkp.kkp.go.id).

Manajemen SDM berkelanjutan dalam organisasi perikanan berfokus pada pencapaian keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan perlindungan terhadap sumber daya alam untuk jangka panjang. Prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM ini mencakup tiga dimensi utama: sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dalam prakteknya, hal ini tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan industri perikanan modern, tetapi juga harus memperhatikan dampak sosial dan ekologis dari kegiatan perikanan yang dilakukan.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh sektor perikanan dalam mewujudkan manajemen SDM berkelanjutan cukup besar. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain kurangnya pendidikan dan pelatihan yang memadai, pendapatan pekerja yang tidak stabil, serta keterbatasan teknologi yang mendukung praktik perikanan yang ramah lingkungan. Untuk itu, diperlukan strategi yang komprehensif agar sektor perikanan dapat menghasilkan SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sadar akan pentingnya keberlanjutan lingkungan.

Dengan latar belakang tersebut, tulisan ini akan membahas pentingnya manajemen SDM berkelanjutan dalam organisasi perikanan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mencapainya. Diharapkan, pembahasan ini dapat memberikan wawasan bagi pemangku kepentingan di sektor perikanan untuk meningkatkan pengelolaan SDM yang berbasis pada prinsip-prinsip keberlanjutan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian

aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Pengertian Organisasi

Menurut Hasibuan (2011: 120) organisasi merupakan suatu sistem yang berserikat formal, memiliki struktur, dan tersinkronisasi dari beberapa orang yang bekerja secara bersama-sama guna mencapai tujuan tertentu. Waldo dalam Silalahi (2003: 124) menyatakan bahwa organisasi sebagai struktur hubungan - hubungan diantara sekelompok orang berdasar pada wewenang serta bersifat tetap dalam sistem administrasi. Lebih lanjut Weber dalam Thoha (2014: 113) menyatakan bahwa organisasi sebagai batasan-batasan, sehingga seseorang yang menjalankan hubungan interaksi pada yang lainnya bukan atas kemauannya sendiri. Mereka dibatasi dengan aturan - aturan tertentu. Sementara itu, Wursanto (2002: 53) menyatakan organisasi adalah suatu bentuk kerja sama antar beberapa orang yang berada dalam suatu wadah atau tempat tertentu guna mencapai tujuan bersama seperti yang sudah ditetapkan bersama. Dari definisi-definisi di atas bisa dinyatakan bahwa pengertian organisasi dalam penelitian ini sesuai dengan pengertian organisasi menurut Wursanto yaitu suatu bentuk kerja sama antar beberapa orang yang berada dalam suatu wadah atau tempat tertentu guna mencapai tujuan bersama seperti yang sudah ditetapkan bersama

C. METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi literature atau Library Research. Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat sumber-sumber berupa buku, artikel, situs website, dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan pembahasan artikel yaitu terkait perencanaan bisnis. yang Kemudian sumber bacaan tersebut dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis. Metode library research dilakukan untuk memperkuat fakta guna membandingkan perbedaan dan persamaan antara teori dan praktik dalam permasalahan terkait sumber daya manusia. Metode library research didasari oleh penggunaan deskriptif kritis yaitu metode yang menekankan pada kekuatan analisis sumber-sumber dan data-data yang ada dengan mengandalkan teori-teori dan konsep-konsep yang ada untuk diinterpretasikan sesuai dengan pengembangan manusia.

D. PEMBAHASAN

Keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan SDM dalam jangka pendek dan perlindungan terhadap keberlanjutan sumber daya alam untuk jangka panjang. Dalam

organisasi perikanan, manajemen SDM berkelanjutan melibatkan proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta kebijakan yang mendukung keberlanjutan industri perikanan itu sendiri.

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan
   Manajemen SDM berkelanjutan berfokus pada pengembangan tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kebutuhan jangka pendek tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi dalam jangka panjang. Dalam organisasi perikanan, SDM yang berkelanjutan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan praktik perikanan yang ramah lingkungan, etis, dan bertanggung jawab.

   Prinsip-prinsip dalam manajemen SDM berkelanjutan antara lain:

   - Keberlanjutan Ekonomi: Organisasi perikanan harus memastikan bahwa pekerja diberikan insentif yang adil, kesejahteraan yang baik, dan peluang untuk berkembang, sementara tetap memperhatikan efisiensi ekonomi organisasi.
   - Keberlanjutan Sosial: Memperhatikan kesejahteraan sosial pekerja dan masyarakat sekitar dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, serta mengedepankan kesejahteraan sosial.
   - Keberlanjutan Lingkungan: Praktik manajemen SDM harus mendukung keberlanjutan sumber daya alam, termasuk menjaga ekosistem perikanan agar tetap terjaga dari kerusakan.

2. Tantangan dalam Manajemen SDM Berkelanjutan di Organisasi Perikanan
   Beberapa tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM berkelanjutan di sektor perikanan meliputi:

   - Kurangnya Pendidikan dan Pelatihan: Banyak tenaga kerja di sektor perikanan yang kurang terdidik atau terlatih dalam teknik-teknik perikanan berkelanjutan, sehingga mereka cenderung menggunakan metode yang dapat merusak lingkungan.
   - Pendapatan yang Tidak Stabil: Sektor perikanan seringkali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perubahan cuaca, perubahan iklim, dan penurunan populasi ikan. Pendapatan yang tidak stabil ini bisa memengaruhi kesejahteraan pekerja.
   - Keterbatasan Teknologi: Penggunaan teknologi yang ramah lingkungan dan efisien belum merata di seluruh sektor perikanan. Beberapa organisasi mungkin kesulitan dalam mengakses teknologi baru yang lebih berkelanjutan.

3. Strategi untuk Meningkatkan Manajemen SDM Berkelanjutan di Sektor Perikanan
   Untuk mencapai manajemen SDM berkelanjutan dalam organisasi perikanan, beberapa strategi berikut dapat diterapkan:

   - Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan

     Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja perikanan. Hal ini mencakup pelatihan tentang teknik perikanan yang ramah lingkungan, pengelolaan stok ikan secara berkelanjutan, serta penggunaan teknologi yang efisien. Organisasi harus bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pekerja.
   - Kesejahteraan Pekerja
     Menjaga kesejahteraan pekerja harus menjadi prioritas dalam manajemen SDM berkelanjutan. Ini termasuk menyediakan gaji yang adil, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati. Selain itu, menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat sangat penting dalam sektor perikanan, mengingat risiko yang dihadapi pekerja di lapangan.
   - Pengembangan Kepemimpinan yang Berkelanjutan

Organisasi perikanan perlu membangun kepemimpinan yang berbasis pada prinsip-prinsip keberlanjutan. Pemimpin yang visioner dapat mendorong penerapan praktek-praktek perikanan yang berkelanjutan, serta menciptakan budaya yang mendukung prinsip tersebut di seluruh tingkatan organisasi.

- Kolaborasi dan Kemitraan
  Kerja sama antar organisasi perikanan, pemerintah, dan lembaga masyarakat penting dalam mendukung pengelolaan perikanan yang berkelanjutan. Dengan bekerja bersama, mereka dapat berbagi pengetahuan, sumber daya, dan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM yang berkelanjutan.
- Penggunaan Teknologi Ramah Lingkungan
  Organisasi perikanan perlu berinvestasi dalam teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi proses produksi sambil tetap menjaga keberlanjutan lingkungan. Penggunaan teknologi penangkapan ikan yang ramah lingkungan, serta teknologi pengolahan ikan yang efisien, dapat mengurangi dampak negatif terhadap ekosistem laut.

4. Peran Pemerintah dan Kebijakan Pendukung

   Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung manajemen SDM berkelanjutan di sektor perikanan. Kebijakan yang mendukung pelatihan SDM, pemberian insentif untuk praktik perikanan berkelanjutan, serta pengawasan terhadap aktivitas perikanan yang merusak lingkungan akan sangat membantu organisasi dalam mengimplementasikan prinsip keberlanjutan.

   Beberapa kebijakan yang dapat diterapkan antara lain:

   - Penyediaan insentif bagi pelaku usaha perikanan yang mengimplementasikan praktik berkelanjutan.
   - Regulasi yang mendorong perlindungan ekosistem perikanan dan pencegahan penangkapan ikan berlebih.
   - Program-program pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk pekerja di sektor perikanan.

E. KESIMPULAN

Manajemen SDM berkelanjutan dalam organisasi perikanan merupakan kunci untuk menciptakan industri perikanan yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Dengan pelatihan yang tepat, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, penerapan teknologi yang ramah lingkungan, serta kebijakan pemerintah yang mendukung, organisasi perikanan dapat mengelola SDM mereka secara efektif dan berkelanjutan. Praktik manajemen SDM yang baik di sektor ini akan membawa manfaat jangka panjang, tidak hanya untuk pekerja dan organisasi, tetapi juga untuk kelestarian sumber daya alam dan ekosistem laut yang menjadi basis dari industri perikanan

DAFTAR PUSTAKA

Cho, S., Woods, R.H., ang, S.S., Erdem, M. 2006. Measuring the Impact Of Human Resource Management Practices On Hospitality Firms' Performances. Int. J. Hosp. Manag. 25, 262– 277.

Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan, PT Indeks, Jakarta, 2005

M. Dabić, M. Ortiz-de-Urbina-Criado, and A. M. Romero-Martínez, "Human resource management in entrepreneurial firms: A literature review," Int. J. Manpow., vol. 32, no. 1, pp. 14–33, 2011, doi: 10.1108/01437721111121206.

Nawir, M. 2024. Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri: Analisis Peran dan Strategi Pengembangan Keahlian dalam Meningkatkan Kinerja Sektor Perikanan. Ocean Engineering : Jurnal Ilmu Teknik dan Teknologi Maritim Vol. 3 No. 1

Tooranloo, H.S. Azadi, M.H. Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing Factors Affecting Implementation Success Of Sustainable Human Resource Management (SHRM) Using A Hybrid Approach Of FAHP And Type-2 Fuzzy DEMATEL. J. Clean. Prod. 2017, 162, 1252–1265.http://www.bpsdmkp.kkp.go.id

Hasibuan, m. (2014). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Karlina Eulin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Maharani, A. D. (2020). Pengaruh motivasi, locus of control dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada inspektorat pemerintah provinsi jawa timur.

Soetomo Business Review, 1(2). Malayu, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya