

## Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Industri Perikanan Tuna: Suatu Kajian Sistematis

Anastasia Putri Rhamadhanty<sup>1</sup>, Adinda Norma Cahya Ningrum<sup>2</sup>,  
Ghina Soraya Rasikhak<sup>3</sup>, Fany Apriliani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> IPB University, Jl. Kumpang No.14, RT.02/RW.06, Babakan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor  
Telp: 0251-8320101, Fax: 0251-8329101

E-mail: anastptrirhamadhanty@apps.ipb.ac.id<sup>1</sup>, 24only.cahya@apps.ipb.ac.id<sup>2</sup>, ghinarasikhak@apps.ipb.ac.id<sup>3</sup>,  
fany.apriliani@apps.ipb.ac.id<sup>4</sup>

### RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2025-03-18

Revised : 2025-03-26

Accepted: 2025-03-2

### KEYWORD

HR

Tuna Fishing

Training

### KATA KUNCI

SDM

Perikanan Tuna

Pelatihan

### ABSTRACT

*The tuna fishing industry is one of the strategic sectors in the national economy. However, human resource (HR) management in this sector still faces various challenges, particularly related to training effectiveness, awareness of hygiene standards, limited access to technology, and the low education level of fishermen. This study aims to identify the dominant issues in HR management within the tuna fishing industry based on a literature review. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) by examining 20 relevant national and international journals. The analysis results show that 46% of the studies highlight the issue of suboptimal training effectiveness, while 15% of the literature raises concerns related to work motivation and hygienic management among tuna fishing industry workers. These findings emphasize that strengthening training and increasing hygiene awareness are key focuses in human resource development for the tuna fishing sector.*

### ABSTRAK

Industri perikanan tuna merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian nasional, namun pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya terkait efektivitas pelatihan, kesadaran terhadap standar kebersihan, keterbatasan akses teknologi, dan rendahnya tingkat pendidikan nelayan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan dominan dalam pengelolaan SDM di industri perikanan tuna berdasarkan hasil kajian literatur. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menelaah 20 jurnal nasional dan internasional yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa 46% penelitian menyoroti permasalahan efektivitas pelatihan yang belum optimal, sedangkan 15% literatur mengangkat isu terkait motivasi kerja dan manajemen higienis di kalangan pekerja perikanan tuna. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan pelatihan dan peningkatan kesadaran higienitas menjadi fokus penting dalam pengembangan SDM di sektor perikanan tuna.

## 1. Pendahuluan

Perikanan tuna merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki nilai ekonomis tinggi dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional, serta menjadi sumber penghidupan utama bagi masyarakat pesisir. Menurut data *Food and Agriculture Organization* (2020) mencatat bahwa Indonesia menyumbang sekitar 20% dari total produksi global untuk tuna, cakalang, dan tongkol. Angka ini mempertegas posisi Indonesia dalam rantai pasok industri perikanan dunia, baik untuk kebutuhan domestik maupun ekspor. Namun, di balik potensi besar tersebut, sektor perikanan tuna menghadapi tantangan serius dalam aspek sumber daya manusia (SDM). Kualitas dan kompetensi tenaga kerja menjadi faktor penentu keberhasilan pengelolaan perikanan yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Menurut Thamrin et al. (2024), rendahnya kualitas SDM disebabkan oleh minimnya pelatihan, kurangnya adopsi teknologi, serta belum optimalnya implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP). Banyak pekerja masih mengandalkan pengalaman pribadi tanpa bimbingan atau sertifikasi formal, yang berdampak pada mutu produk dan efisiensi kerja.

Meskipun telah terdapat beberapa studi yang membahas isu SDM di sektor ini, peta riset masih tersebar dan belum ada kajian sistematis yang memetakan secara menyeluruh permasalahan, strategi, serta arah pengembangan SDM dalam industri perikanan tuna. Hal ini menciptakan *research gap* yang penting untuk diisi. Oleh karena itu, studi ini melakukan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah secara mendalam temuan-temuan terkait permasalahan dan solusi SDM dalam perikanan tuna, dengan harapan dapat memberikan pemetaan yang komprehensif dan menjadi dasar pengambilan kebijakan atau riset lanjutan di masa depan.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah dan menganalisis penelitian-penelitian yang relevan terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam sektor perikanan tuna. Pendekatan ini dipilih karena SLR merupakan metode yang terstruktur dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan seluruh penelitian yang tersedia dan relevan terhadap pertanyaan atau topik kajian yang spesifik (Kitchenham & Charters, 2007).

Proses pelaksanaan SLR dalam studi ini mengikuti alur yang mengacu pada pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), yang terdiri atas empat tahapan utama, yaitu identifikasi, seleksi, eksklusi, dan analisis data. Pada tahap identifikasi, literatur dikumpulkan melalui pencarian di beberapa basis data akademik, antara lain Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect, dengan rentang publikasi antara tahun 2018 hingga 2024. Pemilihan tahun ini dilakukan untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis merupakan penelitian terkini dan relevan. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi “human resource management in tuna fisheries”, “manajemen sumber daya manusia perikanan tuna”, dan “pengembangan SDM sektor perikanan”.

Selanjutnya, proses seleksi dilakukan dengan menelaah judul dan abstrak dari setiap artikel untuk memastikan kesesuaian topik dengan fokus kajian, yaitu pengelolaan SDM dalam sektor perikanan tuna. Setelah itu, dilakukan proses eksklusi untuk menyaring artikel-artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi, seperti artikel yang tidak secara spesifik membahas SDM di sektor perikanan tuna, artikel yang tidak melalui proses peer-review, artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap, serta publikasi yang berada di luar rentang tahun yang telah ditetapkan. Hasil dari seluruh proses tersebut, diperoleh sebanyak 14 artikel yang memenuhi kriteria, terdiri dari 9 jurnal nasional terakreditasi SINTA dan 5 jurnal internasional yang terindeks Scopus.

Studi literatur ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai berbagai strategi yang dapat digunakan dalam pengelolaan dan pengembangan SDM di sektor perikanan tuna. Selain itu, hasil perbandingan yang diperoleh dapat menjadi acuan bagi pemangku kepentingan, akademisi, serta pelaku usaha dalam menyusun strategi SDM yang lebih optimal dan berkelanjutan.

## 3. Hasil

Sektor perikanan memiliki peran penting dalam perekonomian dan ketahanan pangan, terutama dalam pemenuhan kebutuhan protein hewani. Salah satu subsektor yang memiliki nilai ekonomi tinggi adalah perikanan tuna. Permintaan yang terus meningkat, menuntut peningkatan produktivitas serta efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini.

Keberhasilan industri perikanan tuna tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi, pengolahan, dan pemasaran. Terdapat beberapa permasalahan yang sering dihadapi oleh nelayan atau pekerja di sektor perikanan tuna. Berbagai faktor seperti keterampilan tenaga kerja, pelatihan yang efektif, dukungan kebijakan, serta kondisi lingkungan turut memengaruhi produktivitas sektor ini.

Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Kendari

Adawiyah & Kurniawan (2024); Hanik & Agusima (2024)	Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Industri Perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor motivasi karyawan, termasuk suasana kerja, peluang pelatihan, insentif, dan penghargaan</li> <li>Pengaruh komitmen dan kreativitas terhadap kinerja karyawan mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, dan produksi perusahaan</li> </ul>
Thamrin (2024)	Manajemen Higienitas dan Kualitas SDM dalam Perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurangnya keterampilan dan kesadaran higienis nelayan dalam menangani ikan menyebabkan penurunan mutu hasil tangkapan</li> </ul>

**Tabel 1.** Penelitian terdahulu mengenai permasalahan di sektor perikanan tuna

Penelitian / Tahun	Tema	Temuan Penting
Hasyim (2019)	Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelatihan SDM belum optimal, keterbatasan durasi dan materi yang kurang relevan dengan kebutuhan kelompok</li> <li>Manajemen SDM dalam industri perikanan masih tertinggal dibanding sektor lain, perlu pelatihan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan daya saing</li> </ul>
Solikahan et al. (2018); Tariaranie et al. (2021); Sunardi et al. (2020)	Pemberdayaan Kelompok Usaha Pengolahan Ikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan keterampilan kelompok usaha dalam produksi, pengemasan, pemasaran, serta manajemen usaha</li> <li>Pendampingan kelompok usaha dalam pengelolaan budidaya ikan dan pembentukan kelompok usaha baru</li> </ul>
Sunardi et al. (2020); Thamrin et al. (2024)	Manajemen dan Kebijakan Perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peluang dan tantangan perikanan serta akuakultur, termasuk kurangnya pengetahuan teknis dan peralatan</li> <li>Implementasi <i>Code of Conduct for Responsible Fisheries</i> pada penanganan tuna di</li> </ul>

**Tabel 2.** Penelitian terdahulu mengenai permasalahan di sektor perikanan laut

Penelitian / Tahun	Tema	Temuan Penting
Gunadi & Askafi (2024); Dewi et al. (2024); Uddin et al. (2023); Indrajaya et al. (2021); Hidayat et al. (2022)	Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategi pengelolaan SDM dalam rangka pelestarian ikan di Pantai Sine, faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan pelestarian</li> <li>Perlunya peningkatan efektivitas pelatihan di beberapa faktor, ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan sebenarnya di lapangan, kurangnya dukungan dan pemahaman dari pihak pelatihan serta kondisi lingkungan tambak yang kompleks.</li> <li>Buruknya upah, gaji, remunerasi, dan tunjangan lainnya yang buruk.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan dan pengalaman nelayan sangat menentukan ketahanan ekonomi mereka, namun pelatihan dan pendidikan masih terbatas</li> </ul>
N'Souvi et al. (2021); Muringai et al. (2021)	<p>Manajemen dan Kebijakan Perikanan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tantangan dalam perikanan dan akuakultur, termasuk kurangnya pengetahuan teknis dan peralatan yang tidak mendukung produksi optimal</li> <li>• Kebijakan dan manajemen budidaya ikan di kepulauan, termasuk pengelolaan sarana dan prasarana</li> </ul>

Berdasarkan analisis jurnal yang telah dikumpulkan, penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam industri perikanan mendominasi dengan proporsi sebesar 46%. Beberapa penelitian menyoroti berbagai kendala utama dalam pengembangan SDM, termasuk pelatihan yang belum optimal, keterbatasan durasi serta materi yang kurang relevan dengan kebutuhan kelompok. Selain itu, manajemen SDM dalam industri perikanan masih tertinggal dibanding sektor lain, sehingga diperlukan peningkatan pelatihan dan keselamatan kerja guna meningkatkan daya saing. Faktor internal, seperti keterampilan dan pengalaman nelayan, serta faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah dan perkembangan teknologi, turut menentukan keberhasilan pengelolaan SDM dan ketahanan ekonomi nelayan (Dewi et al., 2024; Gunadi & Askafi, 2024; Hasyim, 2019; Hidayat et al., 2022; Indrajaya et al., 2021; Uddin et al., 2023).

Pemberdayaan kelompok usaha pengolahan ikan menjadi fokus dalam 23% penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok usaha menghadapi kendala dalam keterampilan produksi, pengemasan, serta pemasaran. Namun, pendampingan dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman mereka terhadap teknik produksi dan manajemen usaha, sehingga berdampak positif terhadap ketahanan dan daya saing produk (Solikahan et al., 2018; Sunardi et al., 2020; Tariatanie et al., 2021).

Sebanyak 15% jurnal membahas motivasi dan kinerja karyawan dalam industri perikanan. Beberapa penelitian menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk suasana kerja, peluang pelatihan, insentif, serta penghargaan. Komitmen dan kreativitas karyawan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor perikanan (Adawiyah & Kurniawan, 2024; Hanik & Agusrima, 2024).

Dalam bidang manajemen higienis dan kualitas SDM dalam perikanan, sekitar 15% penelitian menyoroti pentingnya keterampilan dan kesadaran higienis dalam industri perikanan. Kurangnya keterampilan dan kesadaran higienis dalam menangani ikan dapat menyebabkan penurunan mutu hasil tangkapan, yang berimbas pada kesejahteraan nelayan. Meskipun keterampilan dan pengalaman nelayan sangat menentukan kesejahteraan mereka, pendidikan dan pelatihan dalam aspek ini masih terbatas (Hidayat et al., 2022; Thamrin et al., 2024).

Terakhir, peluang dan tantangan dalam industri perikanan juga menjadi topik dalam 30% jurnal. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterbatasan pengetahuan teknis serta penggunaan peralatan yang kurang sesuai masih menjadi tantangan utama dalam industri perikanan. Selain itu, ancaman overfishing serta eksploitasi sumber daya ikan oleh kapal asing semakin memperumit kondisi sektor perikanan. Meskipun akuakultur berkembang pesat sebagai solusi, perhatian lebih terhadap pengelolaan dan pengembangannya masih sangat dibutuhkan (Muringai et al., 2021; N'Souvi et al., 2021; Sunardi et al., 2020; Thamrin et al., 2024).

Berdasarkan keseluruhan temuan jurnal yang dianalisis, terlihat bahwa pengembangan SDM dan manajemen sumber daya manusia menjadi fokus utama, mengingat aspek tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta efektivitas operasional di sektor perikanan dan budidaya ikan. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri perikanan yang terus berkembang. Secara teoritis temuan-temuan ini dapat memperkuat pemahaman bahwa kualitas SDM merupakan salah satu aspek utama dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya alam, khususnya di sektor perikanan yang sangat bergantung pada pengetahuan teknis, higienitas, dan manajemen usaha. Secara praktis, hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi melalui pelatihan yang tepat, peningkatan motivasi kerja, serta penguatan sistem manajemen SDM

dapat mendorong peningkatan produktivitas dan ketahanan ekonomi nelayan maupun pelaku usaha perikanan.

Jika dibandingkan dengan studi di sektor perikanan internasional, misalnya pada riset Muringai et al. (2021) di Afrika dan N'Souvi et al. (2021) di kawasan pesisir Togo, masalah pengelolaan SDM, akses terhadap pelatihan, serta penerapan kebijakan pengelolaan perikanan yang kurang optimal juga menjadi tantangan yang umum dijumpai. Ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem pengembangan SDM merupakan isu global yang tidak hanya relevan di Indonesia, tetapi juga di berbagai negara penghasil perikanan dunia. Konsekuensi dari temuan ini memiliki implikasi strategis bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi pemerintah, pentingnya penguatan kebijakan yang mendukung pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi nelayan dan tenaga kerja perikanan menjadi prioritas untuk meningkatkan daya saing industri. Bagi pelaku usaha, pengembangan sistem insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan manajemen mutu sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, institusi pelatihan diharapkan mampu menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri terkini, agar lulusan yang dihasilkan benar-benar siap menghadapi tantangan di lapangan

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil telaah terhadap sejumlah jurnal yang dianalisis, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 46% jurnal membahas mengenai pelatihan yang belum optimal, terutama terkait dengan keterbatasan dalam penyampaian materi yang berdampak pada rendahnya pemahaman dan keterampilan peserta. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan.
- 2) Sebanyak 15% jurnal menyoroti pentingnya motivasi dan kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa faktor psikologis serta lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- 3) Sebanyak 15% jurnal lainnya menekankan pentingnya aspek higienis dalam industri perikanan tuna. Hal ini menggarisbawahi pentingnya penerapan standar sanitasi dalam menjaga mutu produk dan menjamin keamanan pangan.

#### 5. Saran

Merujuk pada temuan-temuan di atas, maka disarankan hal-hal berikut:

- 1) Perusahaan disarankan untuk menyusun program pelatihan yang lebih efektif dengan fokus pada metode penyampaian yang interaktif serta penguatan aspek praktis, mengingat 46% jurnal menunjukkan lemahnya efektivitas pelatihan yang ada.
- 2) Perlu dilakukan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan psikologis dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sejalan dengan temuan dari 15% jurnal yang menekankan pentingnya aspek ini terhadap kinerja.
- 3) Penguatan implementasi standar higienis dan sanitasi, khususnya pada industri pengolahan pangan seperti perikanan, perlu menjadi prioritas untuk memastikan kualitas dan keamanan produk, sebagaimana disarankan dalam 15% jurnal yang dikaji.

#### 6. Referensi

- Adawiyah, R., & Kurniawan, A. (2024). Analisis Motivasi Kinerja Karyawan PT. Kelola Mina Laut Gresik. *Religion Education Social Laa Roiba*, 6(3), 1638–1645.
- Dewi, R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Budidaya Ikan Tambak Di Daerah Pesisir Desa Tegalurung Kabupaten Subang. *In Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2).
- Gunadi, & Askafi, E. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pelestarian Ikan Di Pantai Sine Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 24(2), 338–346.
- Hanik, K., & Agusrima, D. (2024). Analisis Pengaruh Komitmen Dan Kreativitas Terhadap Capaian Kinerja Karyawan Pada PT. Jui Fa Internasional Foods. *Inland Waterways Journal*, 6(2), 41–52.
- Hasyim, S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelompok Pengolahan Ikan Oleh Dinas Perikanan di Kabupaten Sinjai.
- Hidayat, A. S., Rajiani, I., & Arisanty, D. (2022). Sustainability of Floodplain Wetland Fisheries of Rural Indonesia: Does Culture Enhance Livelihood Resilience? *Sustainability*, 14, 1–17.

- Indrajaya, T., Idrus, S., Suflani, Natan, N., & Khaeruman. (2021). Improving The Quality of Fishermen's Human Resource (HR) Through Organized, Coordinated HR and Utilizing Tourism on Lontar Beach. *International Journal of Engagement and Empowerment*, 1(3).
- Kitchenham, B., & Charters, S. A. (2007). Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering, 1-57.
- Muringai, R. T., Mafongoya, P., Lottering, R. T., Mugandani, R., & Naidoo, D. (2021). Unlocking the Potential of Fish to Improve Food and Nutrition Security in Sub-Saharan Africa. In *Sustainability* (Issue 1). MDPI.
- N'Souvi, K., Sun, C., Zhang, H., Broohm, D. A., & Okey, M. K. N. (2021). Fisheries and aquaculture in Togo: Overview, Performance, Fisheries Policy, Challenges and Comparative Study With Ghana, Mali, Niger and Senegal Fisheries and Aquaculture. *Marine Policy*.
- Solikahan, E. Z., Zainuddin, A., & Handayani, T. (2018). Pemberdayaan Kelompok Pengusaha Abon Ikan Tuna di Tanjung Kramat. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 104–108.
- Sunardi, N., Hamsiah, Sarwani, Rusilowati, U., & Marjohan, M. (2020). Manajemen Pengelolaan Budidaya Ikan Laut (Sea Farming) Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat di Kepulauan Seribu, DKI Jakarta. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2), 93–104.
- Tariaranie, R., Adi, B., & Basuki, A. (2021). Pemberdayaan Manajemen Kelompok Usaha Pengolah Abon Ikan Tuna Desa Gajaherjo, Kabupaten Malang. *Jurnal Pengabdian Untuk Mu NegeRI*, 5(2), 135–142.
- Thamrin, M., Tadjuddah, M., & Alimina, N. (2024). Implementasi Code of Conduct for Responsible Fisheries pada Penanganan Tuna di Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari Sulawesi Tenggara. *JSIP*, 8(2), 223–236.
- Uddin, M. M., Dey, B. R., Fouzder, M., & Hoque, M. S. (2023). Human Resource Management (HRM) Practices in Fisheries Organizations: a Scenario from Bangladesh. In *Journal of Survey in Fisheries Sciences* (Vol. 10, Issue 3).
- Wahyuni, A. S. (2022). Literature Review: Pendekatan Berdiferensiasi Dalam Pembelajaran IPA. *Jurnal Pendidikan MIPA*, 12(2), 118–126.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).