



ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENGELOLAAN PERIKANAN BERBASIS MASYARAKAT DI DESA MOLA BAHARI KECAMATAN WANGI-WANGI SELATAN KABUPATEN WAKATOBI

Ahmad Daulani¹, La Ode Muhammad Syafaruddin², La Ode Muhamad Chaerul Hanas³

¹Manajemen Informatika; Politeknik Indotec Kendari; Jl, KH Ahmad Dahlan No. 27; Telp. 0852-5607-5576; E-mail: politeknik.indotec.kdi@gmail.com

²Kewirausahaan; ³Ilmu Perikanan; Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Wakatobi; Jl. Adiyaksa No. 37, Desa Numana Kec. Wangi-Wangi Selatan; Telp. 0853-4269-0913; E-mail: itbmwakatobi@gmail.com

Korespondensi e-mail : doremididi@gmail.com

Abstrak: Pengelolaan perikanan berbasis masyarakat menjadi pendekatan penting dalam menjaga keberlanjutan sumber daya perikanan pesisir, khususnya di wilayah yang masyarakatnya sangat bergantung pada sektor perikanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perikanan berbasis masyarakat di Desa Mola Bahari, Kecamatan Wangi-Wangi Selatan, Kabupaten Wakatobi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas nelayan, pengurus kelompok nelayan, tokoh adat, dan aparat desa yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta pengawasan SDM nelayan belum dilaksanakan secara optimal dan masih bersifat tradisional. Perencanaan SDM nelayan belum terstruktur, pengorganisasian kelompok nelayan belum sepenuhnya partisipatif, serta pengembangan kapasitas melalui pelatihan masih terbatas dan tidak berkelanjutan. Pengawasan dan evaluasi kegiatan perikanan lebih banyak dilakukan secara informal berbasis norma sosial dan kearifan lokal. Meskipun demikian, budaya lokal dan kearifan lokal masyarakat pesisir menjadi faktor pendukung utama dalam pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Faktor penghambat yang ditemukan meliputi keterbatasan pendidikan nelayan, akses teknologi yang rendah, serta dukungan pemerintah dan stakeholder yang belum berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam keberhasilan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Penguatan kapasitas SDM nelayan, peningkatan peran kelembagaan lokal, serta integrasi nilai budaya lokal dengan prinsip manajemen SDM modern menjadi kunci dalam mendorong keberlanjutan perikanan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pesisir.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Perikanan, Perikanan Berbasis Masyarakat



Abstract: *Community-based fisheries management has become an important approach to ensuring the sustainability of coastal fisheries resources, particularly in areas where local communities heavily depend on fisheries for their livelihoods. This study aims to analyze the role of human resource management in community-based fisheries management in Mola Bahari Village, Wangi-Wangi Selatan District, Wakatobi Regency. A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The research informants consisted of fishers, leaders of fisher groups, traditional leaders, and village officials, selected using purposive sampling. The findings indicate that human resource management functions including planning, organizing, capacity development, and supervision of fishers have not been optimally implemented and remain largely traditional in nature. Human resource planning is informal and unstructured, the organization of fisher groups is not fully participatory, and capacity-building programs through training are limited and unsustainable. Monitoring and evaluation of fisheries activities are primarily conducted through informal social and customary mechanisms. Nevertheless, local culture and traditional wisdom serve as key supporting factors in community-based fisheries management. Major constraints include low educational levels among fishers, limited access to technology, and insufficient long-term support from government and other stakeholders. This study concludes that human resource management plays a strategic role in the effectiveness of community-based fisheries management. Strengthening fishers' human resource capacity, enhancing the role of local institutions, and integrating local cultural values with modern human resource management principles are essential to promote sustainable fisheries and improve the welfare of coastal communities.*

I. PENDAHULUAN

Wilayah pesisir Indonesia memiliki potensi sumber daya perikanan yang sangat besar dan menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat pesisir. Desa Mola Bahari di Kecamatan Wangi-Wangi Selatan merupakan salah satu wilayah pesisir yang menggantungkan kehidupan sosial dan ekonomi masyarakatnya pada sektor perikanan tangkap. Mayoritas penduduk bekerja sebagai nelayan tradisional dengan memanfaatkan sumber daya laut sebagai sumber utama penghidupan, baik untuk konsumsi rumah tangga maupun sebagai komoditas ekonomi. Potensi sumber daya perikanan pesisir ini tidak hanya berperan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi lokal, tetapi juga menjadi bagian penting dalam menjaga ketahanan pangan dan kesejahteraan masyarakat pesisir. Sektor perikanan tangkap dan budidaya di Wakatobi memberikan kontribusi besar dalam menyediakan lapangan kerja, baik secara langsung melalui aktivitas penangkapan ikan maupun secara tidak langsung melalui kegiatan pendukung seperti pengolahan hasil laut. Menurut data Dinas Perikanan Kabupaten Wakatobi, produksi perikanan pada 2024 mencapai 26.389 ton,



menunjukkan skala besar dan perannya sebagai salah satu sumber penghidupan utama di komunitas pesisir.

Secara sosial ekonomi, masyarakat nelayan di Kecamatan Wangi-Wangi Selatan memiliki karakteristik khas yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang relatif rendah, keterbatasan akses terhadap teknologi perikanan modern, serta ketergantungan yang tinggi terhadap kondisi alam. Selain itu, budaya kerja masyarakat nelayan masih sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal seperti kebersamaan, gotong royong, solidaritas sosial, dan kearifan lokal dalam memanfaatkan sumber daya laut. Nilai-nilai budaya tersebut menjadi modal sosial yang penting, namun dalam praktiknya belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem pengelolaan perikanan yang terencana dan berkelanjutan. Di sisi lain, pengelolaan perikanan pesisir di Desa Mola Bahari menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Permasalahan seperti overfishing, penggunaan alat tangkap yang tidak ramah lingkungan, keterbatasan kualitas sumber daya manusia nelayan, rendahnya penguasaan teknologi, serta lemahnya kelembagaan lokal menjadi hambatan utama dalam mewujudkan pengelolaan perikanan yang berkelanjutan. Tekanan terhadap sumber daya perikanan yang terus meningkat tanpa diimbangi dengan kapasitas pengelolaan yang memadai berpotensi menurunkan produktivitas perikanan dan mengancam keberlanjutan ekosistem pesisir.

Dalam konteks tersebut, pendekatan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat (community-based fisheries management) menjadi sangat relevan untuk diterapkan. Pendekatan ini menekankan pada partisipasi aktif masyarakat lokal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pengelolaan sumber daya perikanan. Keterlibatan masyarakat secara langsung diyakini mampu meningkatkan rasa kepemilikan (sense of ownership), kepatuhan terhadap aturan, serta efektivitas pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan. Namun demikian, keberhasilan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kapasitas nelayan dan kelembagaan lokal. Perencanaan SDM yang baik diperlukan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, sementara pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan menjadi penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran lingkungan masyarakat nelayan.

Pada kenyataannya, masih terdapat kesenjangan antara praktik pengelolaan perikanan yang berlangsung di Desa Mola Bahari dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang ideal. Pengelolaan perikanan masih cenderung bersifat tradisional, belum terstruktur, serta minim pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Kesenjangan ini berimplikasi pada rendahnya efektivitas pengelolaan perikanan dan belum optimalnya upaya keberlanjutan sumber daya perikanan pesisir. Oleh karena itu, kajian mengenai peran manajemen sumber daya manusia



dalam pengelolaan perikanan berbasis masyarakat menjadi penting untuk mendukung keberlanjutan perikanan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat nelayan di Desa Mola Bahari.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dessler (2020) mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk mengelola aspek manusia dalam suatu organisasi, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan hubungan kerja. Sementara itu, Hasibuan (2019) menekankan bahwa MSDM berfungsi untuk meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan individu. Fungsi utama MSDM meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, pengawasan kinerja, serta evaluasi dan pengendalian. Dalam konteks pengelolaan sumber daya alam, fungsi-fungsi tersebut menjadi penting untuk memastikan bahwa pelaku pengelolaan memiliki kapasitas, keterampilan, dan komitmen yang memadai terhadap prinsip keberlanjutan (Armstrong, 2020).

Penerapan manajemen SDM dalam sektor publik memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor swasta, terutama karena orientasinya tidak hanya pada efisiensi ekonomi, tetapi juga pada pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan keberlanjutan sumber daya. Dalam masyarakat pesisir, MSDM tidak hanya mencakup aparat pemerintah, tetapi juga nelayan, kelompok usaha bersama, dan kelembagaan lokal yang terlibat langsung dalam pengelolaan perikanan (Satria, 2015). Manajemen SDM pada masyarakat pesisir menekankan pada pemberdayaan, peningkatan kapasitas, dan partisipasi masyarakat lokal. Hal ini sejalan dengan paradigma pembangunan berbasis masyarakat yang menempatkan masyarakat sebagai subjek utama pembangunan, bukan sekadar objek kebijakan (Chambers, 1997). Dengan demikian, MSDM berperan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia nelayan agar mampu mengelola sumber daya perikanan secara berkelanjutan.

2.2. Pengelolaan Perikanan Berbasis Masyarakat

Pengelolaan perikanan berbasis masyarakat (community-based fisheries management/CBFM) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya perikanan yang memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada masyarakat lokal dalam pengambilan keputusan, pengaturan, dan pengawasan pemanfaatan sumber daya perikanan. Ostrom (1990) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya bersama akan lebih efektif apabila melibatkan



institusi lokal yang memiliki aturan, norma, dan mekanisme sanksi yang disepakati bersama. Prinsip utama CBFM meliputi partisipasi masyarakat, keadilan, transparansi, keberlanjutan, serta pengakuan terhadap hak dan kearifan lokal. Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan kepatuhan masyarakat terhadap aturan pengelolaan perikanan karena aturan tersebut disusun berdasarkan kesepakatan bersama dan sesuai dengan kondisi lokal (Pomeroy & Rivera-Guieb, 2006).

Kelembagaan lokal seperti kelompok nelayan, lembaga adat, dan koperasi perikanan memiliki peran penting dalam implementasi pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Kelembagaan ini berfungsi sebagai wadah koordinasi, pengambilan keputusan, serta pengawasan terhadap aktivitas pemanfaatan sumber daya perikanan. Tingkat partisipasi masyarakat yang tinggi akan meningkatkan efektivitas pengelolaan dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap sumber daya perikanan (Berkes, 2004). Partisipasi masyarakat tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kegiatan, tetapi juga mencakup keterlibatan dalam perencanaan, evaluasi, dan pengawasan. Semakin tinggi kualitas partisipasi masyarakat, semakin besar peluang keberhasilan pengelolaan perikanan yang berkelanjutan (FAO, 2020).

2.3. Hubungan Manajemen SDM dengan Pengelolaan Perikanan

Manajemen SDM memiliki keterkaitan yang erat dengan keberhasilan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Kompetensi nelayan, baik dari aspek teknis penangkapan, pemahaman ekologi, maupun manajemen usaha perikanan, sangat menentukan keberlanjutan sumber daya perikanan. Pelatihan dan pendidikan menjadi instrumen utama MSDM dalam meningkatkan kapasitas nelayan dan kelembagaan lokal (Dessler, 2020). Selain itu, kepemimpinan lokal yang kuat dan partisipatif berperan penting dalam menggerakkan masyarakat untuk mematuhi aturan dan terlibat aktif dalam pengelolaan perikanan. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun kepercayaan, koordinasi, dan komitmen kolektif dalam menjaga sumber daya perikanan (Northouse, 2019). Budaya lokal dan kearifan lokal merupakan bagian integral dari sistem pengelolaan perikanan tradisional masyarakat pesisir. Nilai-nilai seperti gotong royong, kebersamaan, dan penghormatan terhadap alam menjadi landasan sosial dalam pengelolaan sumber daya perikanan. Kearifan lokal dapat berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang efektif dalam membatasi eksploitasi sumber daya perikanan (Berkes, 2012). Integrasi antara prinsip manajemen SDM modern dengan nilai budaya lokal akan menghasilkan model pengelolaan perikanan yang adaptif, berkelanjutan, dan sesuai dengan konteks sosial masyarakat pesisir (Satria, 2015).



2.4. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan keberhasilan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Manajemen SDM yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan SDM memengaruhi kompetensi, partisipasi, dan kepemimpinan nelayan. Selanjutnya, faktor-faktor tersebut berdampak pada efektivitas pengelolaan perikanan, keberlanjutan sumber daya, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pesisir. Secara konseptual, semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat keberhasilan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan teknik purposive sampling. Metode ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pengelolaan perikanan berbasis masyarakat serta peran manajemen sumber daya manusia dalam konteks sosial, budaya, dan kelembagaan masyarakat pesisir. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian secara komprehensif (Creswell & Poth, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di Desa Mola Bahari, Kecamatan Wangi-Wangi Selatan, Kabupaten Wakatobi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Desa Mola Bahari merupakan wilayah pesisir yang mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai nelayan dan sangat bergantung pada sumber daya perikanan laut. Selain itu, desa ini memiliki karakteristik sosial budaya bahari yang kuat serta praktik pengelolaan perikanan tradisional yang relevan untuk dikaji dalam kerangka pengelolaan perikanan berbasis masyarakat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Nelayan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia nelayan di Desa Mola Bahari belum dilakukan secara formal dan tertulis. Aktivitas melaut dan pembagian peran masih didasarkan pada kebiasaan turun-temurun dan pengalaman praktis. Seorang nelayan (Informan N1) menyampaikan:

“Kalau kami mau turun itu tidak ada yang ditulis, biasanya kami sudah tau sendiri kapan waktu baik untuk turun melaut dan siapa saja yang boleh ikut. biasanya berdasarkan pengalaman dan cuaca saja.” (Jekki, wawancara, 7 Desember 2025)



Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM nelayan masih bersifat informal dan individual. Kondisi ini sejalan dengan temuan Dessler (2020) yang menyatakan bahwa ketiadaan perencanaan SDM akan menyulitkan organisasi atau kelompok dalam meningkatkan kinerja dan menghadapi perubahan lingkungan eksternal.

5.2. Pengorganisasian Kelompok Nelayan

Pengorganisasian kelompok nelayan telah terbentuk dalam struktur kelompok, namun implementasinya belum berjalan optimal. Pembagian tugas sering kali terpusat pada ketua kelompok, sementara anggota lain cenderung pasif dalam pengambilan keputusan. Hal ini diungkapkan oleh pengurus kelompok nelayan (Informan K1):

“kami disini memang ada kelompok nelayan, tapi kalau untuk turun melaut tergantung biasanya ketua saja yang tentukan karena dia yang bawa bodi. Kami ikut saja karena sudah percaya.” (Kasbing, wawancara 7 Desember 2025)

Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian belum sepenuhnya mendorong partisipasi aktif anggota. Padahal, menurut Pomeroy dan Rivera-Guieb (2006), pengorganisasian yang partisipatif merupakan prasyarat keberhasilan pengelolaan perikanan berbasis masyarakat.

5.3. Pengembangan Kapasitas dan Pelatihan

Pengembangan kapasitas nelayan melalui pelatihan masih terbatas dan tidak berkelanjutan. Sebagian nelayan mengaku hanya mengikuti pelatihan ketika ada program bantuan dari pemerintah atau lembaga tertentu. Seorang nelayan (Informan, N2) menyatakan:

“Kami pernah ikut pelatihan, tapi itu sudah lama dan tidak sering. Biasanya kalau ada pemberian bantuan alat baru ada pelatihan.” (La Boti, Wawancara 7 Desember 2025)

Sementara aparat desa (Informan, A1) menjelaskan:

“kalau untuk pelatihan atau pendampingan biasanya kita adakan dari desa, tapi karena kurang anggaran sehingga tidak rutin dilaksanakan.” (Tarto, Wawancara 8 Desember 2025)

Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM nelayan belum menjadi agenda berkelanjutan. Armstrong (2020) menegaskan bahwa pelatihan yang tidak berkesinambungan akan berdampak pada rendahnya peningkatan kompetensi jangka panjang.

5.4. Pengawasan dan Evaluasi Kegiatan Perikanan

Pengawasan kegiatan perikanan di Desa Mola Bahari lebih banyak dilakukan melalui mekanisme sosial dan adat, bukan melalui sistem evaluasi formal. Teguran biasanya disampaikan secara lisan dan kekeluargaan oleh orang di darat. Tokoh masyarakat (Informan T1) menjelaskan:



“Kalau ada orang yang melanggar disni, biasanya ditegur baik-baik. Biasanya kami selesaikan secara adat, kadang-kadang dari jagawana kalau ketahuan pake bom atau racun.” (Haruping, Wawancara 8 Desember 2025)

Meskipun pendekatan adat efektif sebagai kontrol sosial, ketiadaan evaluasi formal menyebabkan sulitnya mengukur dampak aktivitas perikanan terhadap keberlanjutan sumber daya. Hal ini memperkuat pandangan Dessler (2020) bahwa fungsi pengawasan dan evaluasi harus dilengkapi dengan indikator kinerja yang jelas.

5.5. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Perikanan

Budaya lokal menjadi faktor pendukung utama dalam pengelolaan perikanan. Nelayan masih memegang nilai kebersamaan dan saling menjaga wilayah tangkap. Seorang tokoh masyarakat (Informan T2) menyampaikan:

“Laut inikan punya kita semua, jadi tidak boleh sembarang kita ambil. Kalau rusak, kita semua juga yang susah.” (Gasing, Wawancara 8 Desember 2025)

Pernyataan ini mencerminkan nilai kearifan lokal yang sejalan dengan konsep *sacred ecology* dalam pengelolaan sumber daya alam berbasis budaya (Berkes, 2012).

Sebagian besar nelayan mengakui keterbatasan pendidikan dan akses teknologi sebagai hambatan utama dalam pengelolaan perikanan. Seorang nelayan (Informan N3) menyatakan:

“Kami ingin pakai alat yang lebih modern, tapi tidak paham caranya dan harganya juga mahal.” (Tarto, Wawancara 7 Desember 2025)

Temuan ini memperkuat laporan FAO (2020) bahwa rendahnya kapasitas SDM dan akses teknologi menjadi penghambat utama keberlanjutan perikanan skala kecil.

Dukungan pemerintah dirasakan oleh masyarakat, namun belum konsisten dan berkelanjutan. Aparat desa menyatakan:

“Program dari pemerintah ada, tapi biasanya hanya sebentar. Setelah itu kami harus jalan sendiri.” (Jasri, Wawancara 7 Desember 2025)

Hal ini menunjukkan perlunya pendampingan jangka panjang dan sinergi antarpemangku kepentingan sebagaimana ditegaskan oleh Pomeroy et al. (2010).

Kutipan-kutipan wawancara tersebut diatas memperkuat temuan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perikanan di Desa Mola Bahari masih bersifat tradisional dan belum terstruktur. Namun demikian, modal sosial berupa budaya lokal dan kearifan adat menjadi kekuatan penting yang dapat diintegrasikan dengan prinsip manajemen SDM modern. Secara teoretis, temuan ini konsisten dengan konsep *community-based fisheries management* yang menekankan peran manusia, kelembagaan lokal, dan nilai budaya sebagai faktor kunci keberlanjutan perikanan (Ostrom, 1990; Satria, 2015). Implikasi praktisnya adalah perlunya model



pengelolaan perikanan yang mengombinasikan pendekatan manajemen SDM formal dengan nilai-nilai lokal agar lebih adaptif dan berkelanjutan.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perikanan berbasis masyarakat di Desa Mola Bahari, Kecamatan Wangi-Wangi Selatan, Kabupaten Wakatobi, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan pengelolaan perikanan pesisir. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen SDM yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta pengawasan sumber daya manusia nelayan belum dilaksanakan secara optimal dan masih bersifat tradisional. Perencanaan SDM nelayan belum terstruktur, pengorganisasian kelompok nelayan belum sepenuhnya partisipatif, serta pengembangan kapasitas melalui pelatihan masih terbatas dan tidak berkelanjutan. Selain itu, mekanisme pengawasan dan evaluasi kegiatan perikanan masih didominasi oleh pendekatan informal berbasis norma sosial dan adat, tanpa didukung sistem evaluasi yang sistematis. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya modal sosial yang kuat berupa budaya lokal dan kearifan lokal masyarakat pesisir yang berperan sebagai faktor pendukung penting dalam pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Dengan demikian, keberlanjutan pengelolaan perikanan di Desa Mola Bahari sangat bergantung pada kemampuan mengombinasikan pendekatan manajemen SDM yang terencana dengan nilai-nilai lokal yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat nelayan.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Pemerintah daerah dan pemangku kepentingan terkait perlu meningkatkan penguatan kapasitas SDM nelayan melalui program pelatihan yang terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat pesisir. Pendekatan pelatihan partisipatif yang mengintegrasikan pengetahuan lokal dengan ilmu pengetahuan modern perlu dikembangkan agar lebih mudah diterima oleh masyarakat nelayan. (2) Penguatan peran kelembagaan lokal, seperti kelompok nelayan dan lembaga adat, perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan perikanan berbasis masyarakat. Pemerintah desa dan instansi terkait diharapkan dapat mendorong pengorganisasian kelompok nelayan yang lebih partisipatif, transparan, dan akuntabel. (3) Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna mengukur secara lebih objektif pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan perikanan dan kesejahteraan nelayan. Selain itu, kajian komparatif



antarwilayah pesisir atau antarjenis kelembagaan perikanan juga perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai efektivitas penerapan manajemen SDM dalam pengelolaan perikanan berbasis masyarakat.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik perikanan tangkap Indonesia*. BPS RI.
- Berkes, F. (2012). *Sacred ecology* (3rd ed.). Routledge.
- Chambers, R. (1997). *Whose reality counts? Putting the first last*. Intermediate Technology Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Daulani, A. (2024). *Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pasien dan Citra Institusi pada Rsud Kabupaten Wakatobi*. Bulletin of Community Engagement, 4(1), 8-18.
- Daulani, A. (2025). *DIGITAL ENTREPRENEURSHIP Pendekatan Akademis dan Praktis*. Feniks Muda Sejahtera.
- Daulani, A., & Rasid, P. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Sistem Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi*. Attractive: Innovative Education Journal, 6(3), 399-413.
- Daulani, A., Yuliana., Resky, K., Syafaruddin, LOM. (2025). *Sistem Informasi Manajemen*. Solok: Mafy Media Literasi Indonesia
- Daulani, A. (2025). *Peran Budaya Kerja Lokal Terhadap Kinerja Organisasi Di Kabupaten Wakatobi (Studi Kasus Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Wakatobi)*. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 3(2), 279-288.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Food and Agriculture Organization. (2020). *The state of world fisheries and aquaculture 2020*. FAO.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan. (2021). *Kebijakan pengelolaan perikanan berkelanjutan di Indonesia*. KKP RI.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.



- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press.
- Pomeroy, R. S., & Rivera-Guieb, R. (2006). *Fishery co-management: A practical handbook*. CABI Publishing.
- Pomeroy, R. S., Parks, J. E., & Balboa, C. M. (2010). *Farming the reef: Is aquaculture a solution for reducing fishing pressure on coral reefs?* *Marine Policy*, 34(2), 303–312.
- Pomeroy, R. S., Parks, J. E., & Balboa, C. M. (2010). *Fisheries co-management: A pathway to sustainable fisheries*. *Marine Policy*, 34(2), 303–312.
- Satria, A. (2015). *Pengantar sosiologi masyarakat pesisir*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.