ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP HASIL TANGKAPAN LAUT PADA PT KAWAL LAUT JAYA KABUPATEN BINTAN

Nurhasanah[1], Afrelita Natalia Vivian Manalu[2], Siska Efrimaryanti[3], Anisa Serli Melinda[4], Vanessa Patricya Tambunan[5], Yesica Novriyanti Sinaga[6]
nurhasanah@umrah.ac.id[1], afrelitanatalia05@gmail.com[2], siskaefrimrynti@gmail.com[3], anisaserlimelinda@gmail.com[4], vanessapatricyaa@gmail.com[5], yesicanvrynti19@gmail.com[6]
Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

This study aims to analyze the management of human resources (HR) and marine catch productivity at PT Kawal Laut Jaya, Bintan Regency, one of the fishing companies operating through a partnership model with local fishermen. The research employs a qualitative descriptive approach, with data collected through field observations, in-depth interviews, and documentation. The research informants consist of company management, ship crews, and partner fishermen. The findings reveal that HR management at PT Kawal Laut Jaya focuses on strengthening workforce competencies through regular training, the implementation of occupational safety standards, the provision of compensation and social security (BPJS Ketenagakerjaan), and performance-based incentives. This system significantly improves employee motivation, productivity, and loyalty. Meanwhile, the management of marine catches is carried out through a systematic process involving simple processing, storage, and export activities. The results indicate a strong relationship between the effectiveness of HR management and the level of marine catch productivity. The quality of human resources directly influences operational success and product quality. Furthermore, the company's partnership model has been proven to improve the welfare of local fishermen and strengthen the coastal economy sustainably. This study concludes that the success of capture fisheries businesses is determined not only by natural resources but also by professional, participatory, and sustainability-oriented HR management. Therefore, PT Kawal Laut Jaya can serve as a model for community-based integrated fisheries management that supports the vision of sustainable maritime development in Indonesia.

***Keywords**: Human Resource Management, Marine Catch, Fisheries Management, Productivity, PT Kawal Laut Jaya, Bintan Regency.*

PENDAHULUAN

PT Kawal Laut Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan hasil perikanan laut. Berlokasi di Kelurahan Kawal, Kecamatan Gunung Kijang, Kabupaten Bintan, perusahaan ini menjalankan bisnis dengan model kemitraan bersama para pemilik kapal. Proses bisnis PT Kawal Laut Jaya mencakup pengelolaan kapten dan Anak Buah Kapal (ABK), pembelian ikan hasil tangkapan, manajemen penyimpanan hasil laut, serta pengaturan penjualan dan pengiriman produk kepada pelanggan baik di wilayah pulau Bintan maupun di luar wilayah tersebut. Perusahaan ini menjalankan operasional dengan armada kapal dan personel profesional yang mengutamakan efisiensi dan kualitas dalam setiap tahapnya. PT Kawal Laut Jaya juga berperan sebagai mitra strategis bagi nelayan lokal, mendukung kesejahteraan komunitas pesisir dengan memberdayakan tenaga kerja lokal yang berpengalaman di bidang kelautan. Pendekatan bisnis yang diterapkan menekankan kemitraan yang saling menguntungkan serta kepatuhan terhadap prosedur perpajakan yang berlaku. Dengan fokus pada sektor perikanan laut, PT Kawal Laut Jaya berkomitmen untuk menjaga keberlanjutan sumber daya laut dan meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia dan operasional yang terpadu serta

profesional.

Kabupaten Bintan, sebagai salah satu wilayah kepulauan di Provinsi Kepulauan Riau, memiliki kekayaan sumber daya laut yang melimpah dan menjadi tumpuan utama mata pencaharian masyarakat pesisir, khususnya komunitas nelayan. Aktivitas penangkapan ikan yang dilakukan secara turun-temurun bukan hanya mencerminkan tradisi lokal, tetapi juga menjadi fondasi ekonomi dan sosial di berbagai desa pesisir. Namun, di tengah potensi besar tersebut, muncul berbagai tantangan dalam pengelolaan hasil tangkapan yang berkaitan langsung dengan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di kalangan nelayan. Kekayaan sumber daya alam di wilayah pesisir ini apabila dipadukan dengan sumber daya manusia yang handal dan diperkuat dengan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi serta didukung dengan kebijakan pemanfaatan dan pengelolaan yang tepat bisa menjadi modal yang besar bagi pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun sayangnya pemanfaatan sumber daya alam di wilayah pesisir belum optimal dan berkelanjutan.

Komunitas nelayan di Kabupaten Bintan didominasi oleh nelayan pesisir dan nelayan laut lepas. Keduanya memiliki karakteristik dan tantangan yang sangat berbeda, meskipun sama-sama bergantung pada hasil laut sebagai sumber utama penghidupan. Nelayan pesisir merupakan kelompok nelayan yang melakukan aktivitas penangkapan ikan di wilayah perairan dekat pantai. Umumnya, mereka beroperasi di zona laut dangkal yang tidak jauh dari garis pantai, teluk, atau perairan antara pulau-pulau kecil. Alat tangkap yang digunakan masih tergolong tradisional, seperti jaring insang, bubu, pancing tangan, dan pukat kecil. Sarana penangkapan pun sederhana, biasanya hanya menggunakan perahu kayu tanpa mesin atau dengan mesin berukuran kecil. Kegiatan melaut mereka dilakukan secara harian, dan hasil tangkapan dijual di pasar lokal atau dikonsumsi sendiri. Karena terbatasnya peralatan dan teknologi, jumlah ikan yang didapat pun relatif kecil. Nelayan jenis ini sebagian besar bekerja secara mandiri atau dalam kelompok kecil berbasis keluarga, dengan sistem usaha yang bersifat informal dan minim pencatatan. Mereka juga memiliki akses yang terbatas terhadap pelatihan, modal usaha, maupun informasi pasar.

Sementara itu, nelayan laut lepas beroperasi di perairan yang jauh dari pantai dan berada di laut dalam, bahkan hingga wilayah Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE). Jenis nelayan ini biasanya menggunakan kapal berukuran besar yang dilengkapi dengan peralatan navigasi modern, alat bantu tangkap mekanik, serta fasilitas penyimpanan dingin seperti cold storage. Alat tangkap yang digunakan berskala besar dan kompleks, seperti pukat cincin, trawl, atau longline. Proses penangkapan ikan oleh nelayan laut lepas berlangsung dalam waktu yang lebih lama, bisa mencapai beberapa minggu hingga sebulan di tengah laut. Hasil tangkapannya pun jauh lebih besar, dan sebagian besar ditujukan untuk industri pengolahan dan pasar. Nelayan laut lepas umumnya tergabung dalam perusahaan perikanan atau koperasi berskala besar, dengan manajemen usaha yang lebih profesional dan sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia yang relevan bagi komunitas nelayan di Kabupaten Bintan.

Penelitian ini fokus pada pengelolaan SDM di PT Kawal Laut Jaya, yang mencakup praktik pelatihan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, koordinasi antarbagian, serta manajemen kinerja tenaga kerja kapal dan Anak Buah Kapal (ABK), dan rintisan dengan hasil tangkapan laut sebagai indikator keberhasilan operasional perusahaan. Berdasarkan observasi awal dan literatur terkait, pengelolaan SDM pada perusahaan perikanan sering terbatas pada penempatan tenaga kerja tanpa perhatian yang cukup pada pengembangan kemampuan dan kesejahteraan nelayan. Di PT Kawal Laut Jaya, meskipun terdapat upaya pelatihan dan koordinasi, penerapan sistem manajemen SDM yang terstruktur dan adaptif terhadap kebutuhan operasional kapal masih dapat ditingkatkan. Akibatnya efisiensi kerja,

motivasi tenaga kerja, dan volume hasil tangkapan laut belum mencapai potensi maksimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sektor perikanan memiliki dampak signifikan terhadap hasil tangkapan. Menurut Azad (2018), pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan nelayan. Selain itu, Uddin et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan nelayan sangat penting dalam meningkatkan hasil tangkapan. Penelitian oleh Kao et al. (2020) juga mencatat bahwa strategi manajemen yang baik, termasuk pengelolaan keselamatan kerja, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja nelayan. Namun, meskipun ada penelitian yang mengkaji aspek teknis dan lingkungan, masih terdapat kekurangan dalam studi yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks lokal, terutama di Kabupaten Bintan. Kesenjangan dalam penelitian terlihat dari sedikitnya kajian kualitatif yang secara mendalam membahas bagaimana praktik pengelolaan SDM memengaruhi hasil tangkapan laut dalam konteks perusahaan perikanan lokal seperti PT Kawal Laut Jaya.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, dan praktik pengelolaan SDM yang ada serta hubungannya dengan hasil tangkapan laut. Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang komprehensif, sekaligus menyajikan rekomendasi strategi yang berbasis pada konteks lokal yang selama ini kurang dieksplorasi dalam literatur. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada analisis pengelolaan sumber daya manusia dan hasil tangkapan laut dengan menggunakan metode kualitatif di perusahaan perikanan di Bintan, yang jarang menjadi fokus dalam penelitian sebelumnya, sehingga memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen perikanan yang berkelanjutan.

LITERATURE REVIEW

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian proses yang berkaitan dengan penerapan berbagai fungsi manajerial yang memiliki peran strategis dan signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan, baik pada tingkat individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Aqilah et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses terencana yang melibatkan kegiatan konservasi, pelatihan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif manajerial, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada penempatan individu yang tepat di posisi yang sesuai, tetapi juga pada pengembangan potensi dan kesejahteraan karyawan agar tercipta keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pekerja.

Pada sektor perikanan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memiliki peran vital dalam mendukung keberlanjutan usaha dan peningkatan produktivitas. Kinerja nelayan dan awak kapal sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam membangun sistem manajemen yang memperhatikan kompetensi, keselamatan, serta motivasi kerja mereka. Menurut Uddin et al. (2023), praktik manajemen sumber daya manusia yang mencakup rekrutmen secara transparan, program pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif yang adil, serta perhatian terhadap keselamatan kerja, terbukti berpengaruh positif terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan perikanan di Bangladesh. Temuan tersebut menegaskan bahwa investasi pada aspek manusia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di sektor kelautan dan perikanan.

Sedangkan menurut Azad (2018) menyoroti pentingnya koordinasi antarbagian dalam struktur organisasi perikanan, karena sinergi antara manajemen darat dan kru kapal menjadi penentu utama kelancaran operasional di lapangan. Ketika komunikasi dan koordinasi antar

unit berjalan efektif, maka proses penangkapan, penanganan, serta distribusi hasil tangkapan dapat dilakukan dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil produksi dan profitabilitas perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor perikanan tidak hanya berfungsi sebagai upaya administratif, tetapi juga sebagai sistem strategis yang berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga kerja, efisiensi operasional, dan keberlanjutan usaha perikanan secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan sektor perikanan. Pengelolaan yang efektif tidak hanya berfokus pada penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi, tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan, peningkatan motivasi, serta pemenuhan kesejahteraan pekerja. Penerapan manajemen SDM yang komprehensif akan mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi secara menyeluruh, sehingga kegiatan perikanan dapat berjalan lebih efisien, produktif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan usaha perikanan yang berdaya saing tinggi dan berorientasi pada keberlanjutan.

Hasil Tangkapan Laut

Hasil tangkapan laut merupakan salah satu indikator utama keberhasilan kegiatan perikanan tangkap dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Secara umum, produktivitas tangkapan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya ikan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan perairan, kemampuan teknis nelayan, teknologi penangkapan yang digunakan, serta efektivitas pengelolaan operasional di lapangan (Rahim & Hastuti, 2023). Faktor-faktor tersebut mencerminkan sejauh mana kombinasi antara sumber daya manusia, teknologi, dan kondisi alam dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Rahim & Hastuti (2023), terdapat korelasi signifikan antara musim penangkapan, lamanya waktu operasi di laut, dan kondisi sosial ekonomi nelayan dengan volume hasil tangkapan. Dalam periode tertentu, musim ikan yang melimpah akan meningkatkan produktivitas, sedangkan kondisi cuaca ekstrem dan keterbatasan sumber daya dapat menurunkan hasil tangkapan. Selain itu, keterbatasan modal dan akses terhadap peralatan modern juga menjadi hambatan yang mempengaruhi hasil kerja nelayan, khususnya di wilayah pesisir dengan dukungan infrastruktur yang masih terbatas.

Perubahan iklim menjadi tantangan baru dalam aktivitas penangkapan ikan. Kao et al. (2020) menjelaskan bahwa fluktuasi suhu laut, arus, dan kondisi ekosistem pesisir akibat perubahan iklim berpengaruh langsung terhadap ketersediaan stok ikan dan distribusinya. Perubahan tersebut mengakibatkan nelayan harus menyesuaikan lokasi, waktu, dan teknik penangkapan agar tetap efisien dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kemampuan adaptasi menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas hasil tangkapan.

Lebih lanjut, Siaila & Rumerung (2022) menemukan bahwa tingkat pengalaman dan pelatihan yang dimiliki nelayan berperan penting dalam menentukan keberhasilan penangkapan. Nelayan yang terampil dalam membaca kondisi cuaca, menggunakan teknologi navigasi, dan mengelola alat tangkap secara efisien mampu mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Artinya, kompetensi individu dan pengetahuan teknis merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan hasil tangkapan laut.

Selain faktor di atas, proses pengelolaan hasil tangkapan setelah penurunan dari kapal juga memiliki pengaruh besar terhadap nilai ekonomi dan mutu produk perikanan. Penanganan pascapanen seperti penyortiran, pencucian, pendinginan, hingga penyimpanan memerlukan ketelitian agar kualitas ikan tetap segar hingga ke tangan konsumen. Jika

tahapan ini dilakukan secara sembarangan, maka risiko penurunan mutu ikan akan meningkat dan dapat mengurangi keuntungan yang diperoleh. Oleh karena itu, penting bagi tenaga kerja di sektor perikanan untuk memiliki keterampilan dalam melakukan penanganan hasil tangkapan secara higienis dan efisien. Langkah ini tidak hanya menjaga kualitas produk, tetapi juga membantu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha perikanan tangkap dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil tangkapan laut merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor manusia, teknologi, dan lingkungan. Pengelolaan yang baik terhadap ketiga faktor tersebut, disertai kemampuan adaptasi nelayan terhadap perubahan kondisi alam dan sosial ekonomi, akan menentukan tingkat keberhasilan kegiatan perikanan tangkap secara berkelanjutan.

Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Hasil Tangkapan Laut

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis yang memiliki peran langsung dalam menentukan tingkat produktivitas sektor perikanan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya fokus pada penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan pembentukan koordinasi tim yang solid. Melalui proses tersebut, sumber daya manusia dapat berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan hasil tangkapan laut.

Selain itu, pengelolaan SDM yang terarah juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks industri perikanan, pekerja yang terlatih dengan baik mampu mengoperasikan alat tangkap secara efisien, meminimalkan kesalahan teknis di lapangan, dan menjaga kualitas hasil tangkapan agar tetap memenuhi standar pasar. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan perikanan seperti PT Kawal Laut Jaya sangat bergantung pada sejauh mana manajemen mampu mengoptimalkan potensi tenaga kerjanya melalui sistem pelatihan, evaluasi, serta penghargaan yang berkelanjutan.

Menurut Azad (2018), keberhasilan operasional perikanan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola tenaga kerja di setiap jenjang, mulai dari kapten kapal hingga Anak Buah Kapal (ABK). Faktor-faktor seperti kedisiplinan, kemampuan teknis, dan kepuasan kerja memiliki korelasi langsung dengan efektivitas kegiatan penangkapan ikan. Ketika tenaga kerja memiliki motivasi tinggi dan merasa dihargai oleh perusahaan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih produktif, sehingga hasil tangkapan laut juga meningkat.

Lebih lanjut, Uddin et al. (2023) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang mencakup pelatihan, pengembangan kompetensi, serta koordinasi antarbagian organisasi dapat memperkuat keterampilan teknis nelayan dan efektivitas tim kerja. Peningkatan kemampuan ini memungkinkan nelayan untuk mengoperasikan alat penangkapan secara lebih efisien, mengoptimalkan waktu penangkapan, serta meminimalkan risiko operasi di laut. Dengan demikian, pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan, manajemen kinerja, dan koordinasi tim berperan penting dalam mendukung keberhasilan kegiatan penangkapan.

Dari perspektif kinerja manajemen, teori produktivitas yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa hasil kerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Ketiga elemen tersebut dapat dioptimalkan melalui sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja di lapangan. Dengan adanya pelatihan berkelanjutan, dukungan kepemimpinan yang efektif, serta insentif yang memadai, nelayan dapat bekerja secara lebih efisien dan terarah, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan volume serta kualitas hasil tangkapan laut.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan, motivasi, dan koordinasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap hasil tangkapan laut. sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi operasional kapal, menjaga kewajaran hasil tangkapan, dan mendukung ekosistem perikanan. Dengan pengelolaan SDM yang terarah, perusahaan perikanan tidak hanya memperoleh keuntungan ekonomi, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan sosial masyarakat pesisir.

Selain itu, penerapan strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan dapat memperkuat daya saing perusahaan di tengah perubahan kondisi perikanan global yang semakin dinamis. Perusahaan yang mampu beradaptasi melalui pengembangan kompetensi tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan akan memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap tantangan produksi, fluktuasi pasar, maupun faktor lingkungan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan hanya menjadi instrumen pendukung operasional, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan industri perikanan yang produktif, berdaya saing, dan berkelanjutan di masa mendatang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja produksi perikanan pada PT Kawal Laut Jaya, Kabupaten Bintan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan, khususnya dalam konteks pengelolaan tenaga kerja nelayan dan efektivitas produksi hasil tangkapan laut. Penelitian dilaksanakan di PT Kawal Laut Jaya yang berlokasi di Kelurahan Kawal, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian dimulai pada tanggal 25 September hingga 7 Oktober 2025. Lokasi ini dipilih karena mewakili karakteristik wilayah pesisir dengan aktivitas perikanan tangkap yang tinggi serta sistem manajemen tenaga kerja yang telah terorganisasi dengan baik

Pendekatan kualitatif dipilih karena dianggap paling tepat untuk menggali makna di balik perilaku, interaksi, dan pengalaman para nelayan dalam konteks kerja mereka. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya memperoleh data berupa fakta-fakta empiris, tetapi juga dapat memahami nilai, motivasi, dan dinamika sosial yang memengaruhi proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hal ini menjadikan hasil penelitian lebih kaya dan mampu memberikan gambaran yang utuh terhadap realitas di lapangan.

Data penelitian diperoleh melalui sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam kepada para nelayan dan para pekerja yang terlibat dalam kegiatan penangkapan serta pengelolaan hasil laut. Observasi dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi nyata di lapangan, termasuk pola kerja, penggunaan alat tangkap, serta mekanisme distribusi hasil tangkapan. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan informan mengenai sistem rekrutmen, pelatihan, kesejahteraan, serta motivasi kerja di lingkungan perusahaan. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling memahami konteks penelitian, seperti nelayan aktif, awak kapal, pekerja pengelola hasil tangkap pada PT Kawal Laut Jaya.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengikuti model analisis interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan mengelompokkan informasi yang relevan terhadap fokus penelitian, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif untuk menggambarkan hubungan antara manajemen sumber daya

manusia dan hasil produksi perikanan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan pola temuan di lapangan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktivitas hasil tangkapan laut. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan analisis yang objektif, komprehensif, dan relevan sebagai kontribusi terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor perikanan tangkap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Pekerja dan Nelayan

No.	Kriteria Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-25 tahun	4	16,7%
2.	26-31 tahun	5	20,8%
3.	32-37 tahun	3	12,5%
4.	38-43 tahun	4	16,7%
5.	44-49 tahun	3	12,5%
6.	50-55 tahun	2	8,3%
7.	56-61 tahun	2	8,3%
8.	62-67 tahun	1	4,2%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kawal Laut Jaya di Kabupaten Bintan, ditemukan bahwa terdapat 24 tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses penangkapan dan pengelolaan hasil laut, dengan usia berkisar antara 20 hingga 67 tahun. Dari distribusi usia, kelompok yang paling banyak adalah mereka yang berusia 26 hingga 31 tahun, sebanyak 5 orang dengan persentase sekitar 20,8%, diikuti oleh kelompok usia 20 hingga 25 tahun serta 38 hingga 43 tahun, masing-masing terdiri dari 4 orang dengan persentase sekitar 16,7%. Sementara itu, kelompok usia 32 hingga 37 tahun dan 44 hingga 49 tahun masing-masing terdiri dari 3 orang dengan persentase sekitar 12,5%, sedangkan kelompok usia 50 hingga 55 tahun dan 56 hingga 61 tahun masing-masing memiliki 2 orang dengan persentase sekitar 8,3%. Untuk kelompok tertua, yaitu 62 hingga 67 tahun, hanya terdapat 1 orang dengan persentase sekitar 4,2%.

Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Kawal Laut Jaya didominasi oleh individu dalam kelompok usia produktif (20–40 tahun), yang mencakup sekitar 66,7% dari total tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja berada dalam kondisi fisik yang baik dan memiliki kemampuan adaptasi yang optimal terhadap tuntutan kerja di laut, yang memerlukan ketahanan dan disiplin yang tinggi. Keberadaan tenaga kerja dengan rentang usia yang beragam juga mencerminkan keseimbangan antara pengalaman dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi penangkapan modern. Pekerja yang lebih muda biasanya lebih cepat dan bersemangat dalam menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru, sementara pekerja yang lebih senior memberikan kontribusi melalui pengalaman lapangan dan pengambilan keputusan operasional. Dengan demikian, struktur usia tenaga kerja di PT Kawal Laut Jaya dianggap ideal untuk mendukung efektivitas kegiatan penangkapan serta pengelolaan hasil laut secara berkelanjutan.

Keberagaman usia tenaga kerja menjadi potensi yang positif bagi perusahaan, karena dapat menciptakan kolaborasi antara pekerja yang berpengalaman dengan pekerja yang masih muda dan energik. Namun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja masih dapat dioptimalkan melalui program pelatihan teknis, peningkatan kedisiplinan, dan pembinaan berkelanjutan dalam aspek keselamatan kerja serta pengendalian mutu hasil tangkapan laut. Dengan pelatihan yang tepat, tenaga kerja dapat lebih memahami prosedur penanganan hasil tangkapan, pengoperasian alat tangkap, serta penerapan standar kebersihan dan mutu produk.

Kapal yang digunakan oleh PT Kawal Laut Jaya memiliki kapasitas 18 Gross Ton (GT) dan termasuk dalam kategori kapal penangkap ikan skala menengah. Kapal dengan ukuran tersebut umumnya digunakan untuk kegiatan penangkapan di perairan lepas (*offshore*) hingga jarak sekitar 12 mil laut dari garis pantai. Kapal berkapasitas 18 GT memiliki panjang sekitar 14–16 meter, dilengkapi dengan palka es atau ruang pendingin sederhana. Kapal ini mampu beroperasi selama tiga hingga dua belas hari dalam satu kali perjalanan (*trip*), dengan kapasitas hasil tangkapan kurang lebih satu ton tergantung pada kondisi cuaca, musim ikan, dan ketersediaan stok di wilayah tangkapan.

Dalam operasionalnya, kapal berkapasitas 18 GT memerlukan sekitar 4 hingga 5 orang awak kapal, yang memiliki tugas berbeda mulai dari pengoperasian alat tangkap, pengangkatan hasil tangkapan, hingga penyimpanan di palka pendingin. Oleh karena itu, keberhasilan kegiatan penangkapan sangat dipengaruhi oleh koordinasi tim, kedisiplinan kerja, serta kemampuan teknis setiap individu. Pengelolaan sumber daya manusia pada kegiatan perikanan seperti ini membutuhkan strategi manajemen yang efektif agar setiap awak kapal memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa struktur tenaga kerja dan kapasitas kapal di PT Kawal Laut Jaya sudah cukup memadai untuk mendukung kegiatan penangkapan hasil laut secara efisien.

B. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

PT Kawal Laut Jaya menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusianya melalui penyelenggaraan pelatihan tahunan yang melibatkan seluruh karyawan dan awak kapal (ABK). Program pelatihan ini dirancang secara komprehensif sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi teknis serta kinerja individu dan tim di lingkungan kerja. Selain mengasah keterampilan operasional di kapal, pelatihan tersebut mencakup tahapan-tahapan penting dalam pengelolaan hasil tangkapan, mulai dari proses sortir ikan berdasarkan ukuran, jenis, dan kualitas untuk memastikan standar mutu terpenuhi, penimbangan ikan secara akurat guna menghitung kuantitas hasil dengan tepat, hingga teknik pengemasan yang efektif dan higienis agar menjaga kesegaran dan mutu produk selama penyimpanan dan distribusi. Peserta pelatihan juga dibekali pemahaman mendalam mengenai standar keselamatan kerja dan prosedur operasional yang ketat, termasuk protokol penanganan alat tangkap dan penggunaan alat keselamatan di laut. Melalui pendekatan ini, perusahaan berupaya membangun budaya kerja yang aman, efisien, dan produktif, yang menjadi fondasi utama dalam menjaga keberlanjutan kegiatan perikanan serta meningkatkan kualitas hasil tangkapan demi kepuasan pelanggan dan kelangsungan usaha jangka panjang.

Selain fokus pada peningkatan kompetensi, perusahaan juga memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu bentuknya adalah pemberian kompensasi tidak langsung melalui fasilitas BPJS Ketenagakerjaan, yang berfungsi sebagai jaminan sosial bagi seluruh karyawan. Program ini memberikan perlindungan terhadap risiko kerja di laut, termasuk kecelakaan, kesehatan, dan ketenagakerjaan, sehingga pekerja merasa lebih aman dan terlindungi dalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari.

Dalam rangka meningkatkan motivasi dan mempertahankan loyalitas karyawan, PT Kawal Laut Jaya secara konsisten memberikan bonus tahunan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi nyata mereka selama satu tahun penuh. Kebijakan ini menjadi sarana penting dalam mendorong semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan peran masing-masing. Selain itu, pada momen hari besar keagamaan dan nasional, perusahaan secara rutin menyalurkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak hanya menjadi bantuan ekonomi bagi karyawan, tetapi juga sebagai wujud perhatian dan kepedulian sosial perusahaan terhadap

kesejahteraan keluarga tenaga kerja. Pemberian THR ini selain meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, juga memberikan efek positif dalam mempererat hubungan emosional dan keharmonisan antara manajemen dan seluruh tenaga kerja, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan. Upaya ini juga menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja serta peningkatan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang, menjaga keberlanjutan usaha dan kesinambungan pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan perekrutan tenaga kerja, PT Kawal Laut Jaya masih menggunakan metode yang relatif sederhana dan berakar pada tradisi. Masyarakat sekitar yang berminat bekerja umumnya dapat langsung mendaftar dan diterima, terutama apabila memiliki pengalaman melaut sebelumnya. Perusahaan lebih mengutamakan pekerja lokal, khususnya dari komunitas pesisir di sekitar area operasional, karena mereka dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap kondisi laut serta tuntutan pekerjaan di lapangan. Walaupun belum menerapkan sistem seleksi formal, pendekatan ini dianggap cukup efektif untuk segera memenuhi kebutuhan tenaga kerja sekaligus memberikan peluang kerja bagi masyarakat setempat. Model rekrutmen ini juga berperan dalam mempererat ikatan sosial antara perusahaan dan komunitas nelayan di wilayah Bintan, sekaligus memperlihatkan komitmen perusahaan dalam memberdayakan masyarakat lokal melalui penyerapan tenaga kerja di sektor perikanan.

C. Pengelolaan Hasil Tangkap

PT Kawal Laut Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perikanan tangkap dan distribusi hasil laut, dengan fokus utama pada pengelolaan hasil tangkapan ikan secara terstruktur, profesional, dan berorientasi pada mutu. Perusahaan ini memiliki model pengadaan hasil tangkap yang mencerminkan pendekatan kolaboratif dengan berbagai pihak, termasuk nelayan laut lepas yang tergabung dalam armada penangkapan perusahaan, serta para nelayan mandiri atau nelayan pancing milik pribadi yang tidak terikat secara langsung namun memiliki kesempatan untuk menjual hasil tangkapannya ke perusahaan. Pendekatan ini memberikan ruang pemberdayaan bagi masyarakat pesisir, khususnya nelayan kecil, untuk menjadi bagian dari rantai pasok industri perikanan nasional dan internasional. PT Kawal Laut Jaya secara aktif mendorong hubungan kerja sama yang adil dengan nelayan, di mana hasil tangkapan mereka dihargai berdasarkan kualitas dan jumlah, sehingga menciptakan sistem distribusi hasil laut yang tidak hanya efisien tetapi juga memberikan nilai ekonomi bagi nelayan lokal.

Setelah proses penangkapan selesai di laut, langkah pertama yang dilakukan adalah membawa hasil tangkapan ke darat melalui pelabuhan perikanan yang telah ditentukan. Kapal-kapal milik perusahaan maupun kapal pribadi yang digunakan oleh nelayan lokal umumnya telah dilengkapi dengan fasilitas penyimpanan ikan seperti cold box atau cold storage sederhana untuk menjaga suhu tetap stabil selama perjalanan. Setibanya di pelabuhan, hasil tangkapan tidak langsung dijual atau didistribusikan, melainkan melalui serangkaian proses pengelolaan awal yang bertujuan untuk menjaga mutu, memperpanjang daya tahan, dan meningkatkan nilai jual ikan. Proses pertama yang dilakukan adalah sortasi atau pemilihan ikan. Nelayan bersama staf dari perusahaan melakukan pemilahan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, seperti ukuran, jenis ikan, berat, dan kondisi fisik. Ikan-ikan yang tergolong dalam kategori premium biasanya diprioritaskan untuk pasar ekspor atau untuk memenuhi permintaan dari hotel, restoran, dan supermarket besar di dalam negeri.

Sesudah proses sortasi selesai, ikan-ikan tersebut kemudian dicuci menggunakan air bersih untuk menghilangkan kotoran, lendir, pasir, dan sisa garam laut yang masih

menempel. Proses pencucian ini sangat penting dalam menjaga kualitas ikan, terutama jika ikan tersebut akan diekspor atau dijual dalam keadaan segar. Dalam beberapa kasus, ikan tertentu juga mengalami tahap pengolahan sederhana seperti penjemuran atau penggaraman. Penjemuran biasanya dilakukan untuk jenis ikan yang akan dijadikan produk olahan seperti ikan asin atau ikan kering. Proses pengeringan ini dilakukan secara tradisional dengan memanfaatkan sinar matahari, meskipun dalam skala yang lebih besar, perusahaan juga menggunakan alat pengering modern untuk meningkatkan efisiensi dan kebersihan. Produk-produk olahan ini memiliki pasar tersendiri, terutama di wilayah-wilayah yang memiliki permintaan tinggi terhadap produk ikan awetan.

Untuk menjaga konsistensi mutu hasil tangkapan, PT Kawal Laut Jaya juga menerapkan sistem pengawasan kualitas secara berkala pada setiap tahap pengelolaan ikan. Tim quality control perusahaan melakukan pengecekan terhadap suhu penyimpanan, kebersihan area kerja, serta kondisi ikan sebelum dan sesudah proses sortir. Pemeriksaan ini bertujuan agar seluruh hasil tangkapan yang akan dipasarkan tetap segar dan memenuhi standar kelayakan konsumsi. Selain itu, setiap batch hasil tangkapan dicatat secara detail dalam sistem pencatatan internal perusahaan guna memastikan keterlacakan (traceability) produk jika sewaktu-waktu diperlukan oleh konsumen atau otoritas pengawasan mutu pangan. Langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap praktik pengelolaan yang transparan dan bertanggung jawab.

Tahap berikutnya dari pengelolaan hasil tangkap adalah distribusi dan pemasaran. PT Kawal Laut Jaya memiliki dua jalur utama dalam pendistribusian produknya, yaitu pasar nasional dan pasar ekspor. Untuk pasar nasional, hasil tangkapan didistribusikan ke berbagai daerah di Indonesia, mulai dari pasar tradisional, pasar modern, hingga ke sektor industri kuliner seperti restoran, katering, dan hotel berbintang. Perusahaan memiliki jaringan distribusi yang luas dan bekerja sama dengan berbagai mitra logistik untuk memastikan produk sampai ke tangan konsumen dalam kondisi segar dan layak konsumsi. Sementara itu, untuk pasar ekspor, PT Kawal Laut Jaya telah menjalin kemitraan jangka panjang dengan sejumlah negara, khususnya negara-negara di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura dan Malaysia. Proses ekspor dilakukan dengan memperhatikan berbagai persyaratan mutu dan keamanan pangan internasional, termasuk kepemilikan sertifikasi ekspor hasil perikanan dari instansi terkait, seperti Badan Karantina Ikan dan Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.

Dalam menjalankan seluruh proses tersebut, PT Kawal Laut Jaya tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata, tetapi juga mengedepankan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya laut. Perusahaan memahami bahwa eksploitasi berlebihan terhadap sumber daya perikanan dapat merusak ekosistem dan mengancam kelangsungan usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung perikanan berkelanjutan, seperti melakukan pengawasan terhadap alat tangkap yang digunakan oleh nelayan mitra agar tidak merusak lingkungan laut, memberikan pelatihan kepada nelayan tentang praktik penangkapan yang ramah lingkungan, serta tidak mendorong penangkapan di luar musim atau terhadap spesies yang dilindungi. Bahkan, dalam beberapa program sosialnya, PT Kawal Laut Jaya juga terlibat dalam kegiatan konservasi laut bersama lembaga swadaya masyarakat dan pemerintah daerah, termasuk program penanaman terumbu karang dan penyuluhan tentang pentingnya menjaga ekosistem laut.

Melalui seluruh rangkaian proses pengelolaan yang direncanakan dan diimplementasikan secara sistematis, PT Kawal Laut Jaya menunjukkan bahwa pengelolaan hasil tangkap ikan bukan sekadar persoalan teknis menangkap dan menjual produk perikanan. Namun, pengelolaan ini merupakan sebuah sistem yang sangat kompleks dan

terintegrasi yang melibatkan berbagai aspek penting, mulai dari sosial, ekonomi, teknologi, hingga lingkungan hidup. Dalam pelaksanaannya, banyak pihak yang berperan penting dalam rantai nilai perikanan yang dibangun oleh perusahaan ini, meliputi nelayan lokal yang menjadi ujung tombak dalam kegiatan penangkapan, tim pengelola dan karyawan yang memastikan pengelolaan hasil tangkapan berjalan sesuai standar operasional, pemerintah sebagai regulator dan fasilitator, serta konsumen akhir yang menjadi pengguna produk hasil tangkapan tersebut. Sinergi antara berbagai elemen ini menjadikan PT Kawal Laut Jaya tidak hanya berperan sebagai pelaku bisnis perikanan yang mencari keuntungan semata, tapi juga sebagai penggerak utama dalam pembangunan ekonomi berbasis maritim yang berkelanjutan dan inklusif. Komitmen perusahaan mencerminkan visi besar Indonesia sebagai poros maritim dunia, dengan mendorong pengelolaan sumber daya laut yang bertanggung jawab serta pengembangan komunitas pesisir yang berdaya saing dan mandiri. Dengan inovasi dalam pengelolaan hasil tangkap dan penguatan kemitraan lintas sektor, PT Kawal Laut Jaya menjadi contoh nyata bagaimana bisnis perikanan dapat menjadi motor penggerak pembangunan berkelanjutan yang bermanfaat luas bagi masyarakat dan negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di PT Kawal Laut Jaya Kabupaten Bintan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil tangkapan laut. Pengelolaan SDM yang baik, termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, motivasi, kompensasi yang adil, dan koordinasi yang efektif, terbukti meningkatkan kinerja tenaga kerja. Temuan menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan manajemen berbasis kemitraan dengan tenaga kerja lokal, yang meningkatkan produktivitas dan memberdayakan masyarakat pesisir. Tenaga kerja yang berusia produktif memberikan keuntungan karena mereka memiliki ketahanan fisik dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap kondisi kerja di laut. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang baik berpotensi meningkatkan hasil tangkapan laut dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar PT Kawal Laut Jaya terus memperkuat program pelatihan, terutama dalam keselamatan kerja, penggunaan alat tangkap modern, dan penanganan hasil tangkapan. Ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan nelayan dan Anak Buah Kapal (ABK). Selain itu, sistem perbaikan berbasis kinerja harus diterapkan secara transparan untuk memberikan motivasi yang berkelanjutan. Pemerintah daerah juga diharapkan mendukung sektor perikanan dengan menyediakan sarana penyimpanan hasil tangkapan, pelatihan bagi nelayan, dan insentif bagi perusahaan yang fokus pada kesejahteraan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi akademisi dan praktisi dalam mengembangkan model manajemen SDM di sektor kelautan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Fokus penelitian yang hanya dilakukan di satu perusahaan membuat hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh industri perikanan di Kabupaten Bintan. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan lebih menekankan eksplorasi makna dan pengalaman kerja, sehingga belum mampu menggambarkan secara numerik hubungan antarvariabel seperti produktivitas atau efisiensi biaya. Penelitian ini juga belum menyoroti secara mendalam pengaruh faktor eksternal seperti kondisi iklim, kebijakan pemerintah, dan dinamika pasar yang turut mempengaruhi hasil tangkapan laut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran yang menggabungkan analisis kualitatif dan kuantitatif, sehingga hubungan antarvariabel dapat diukur dengan lebih objektif dan komprehensif. Penelitian mendatang juga diharapkan melibatkan lebih dari satu perusahaan perikanan di wilayah yang berbeda, guna memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai praktik pengelolaan SDM di sektor kelautan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat

memasukkan variabel tambahan seperti penerapan teknologi penangkapan, kondisi lingkungan laut, dan sistem manajemen rantai pasok untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas hasil tangkapan laut. Dengan memperluas cakupan dan pendekatan penelitian, diharapkan hasil kajian berikutnya dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan di sektor perikanan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Aqilah, H. N., Junaidi, R. P., Ishaq, M., & Ismail, I. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi, 2(1), 135–145. https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268

Azad, A. (2018). HRM Practices in Industrial Fishing Trawler Companies-A Case Study of Bangladesh Perspective. European Journal of Business and Management Www.Iiste.Org ISSN, 10(11), 158–167. www.iiste.org

Kao, Y. C., Rogers, M. W., Bunnell, D. B., Cowx, I. G., Qian, S. S., Anneville, O., Beard, T. D., Brinker, A., Britton, J. R., Chura-Cruz, R., Gownaris, N. J., Jackson, J. R., Kangur, K., Kolding, J., Lukin, A. A., Lynch, A. J., Mercado-Silva, N., Moncayo-Estrada, R., Njaya, F. J., … Young, J. D. (2020). Effects of climate and land-use changes on fish catches across lakes at a global scale. Nature Communications, 11(1), 1–14. https://doi.org/10.1038/s41467-020-14624-2

Rahim, A., & Hastuti, D. R. D. (2023). Factors that influence catch production and fishing decisions of small-scale fishers during extreme weather. AACL Bioflux, 16(6), 3365–3377.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In Leadership in Psychiatry (15th ed., Vol. 17). https://doi.org/10.4298/revn.30.3.4.20-27

Siaila, S., & Rumerung, D. (2022). Analysis of the profitability of small pelagic capture fisheries in Ambon City, Indonesia. AACL Bioflux, 15(2), 608–620.

Uddin, M. M., Dey, B. R., Fouzder, M., & Hoque, M. S. (2023). Human Resource Management (HRM) Practices in Fisheries Organizations: a Scenario from Bangladesh. Journal of Survey in Fisheries Sciences, 10(3), 225–235.

Puspitasari, A., Anta Rini, C., Indriyawati, F., Rahma, N., Virgiawan, R., & Indah Aulia, S. (n.d.). Analisis Hasil Tangkap dan Dinamika Perekonomian Nelayan di Pelabuhan Karangantu, Serang Banten (Analysis of Catch Results and Economic Dynamics of Fishermen at Karangantu Port, Serang Banten).

Yodfiatfinda, Y., Pingki, S. A., & Karim, M. (2020). Strategi Pengelolaan Sumberdaya Manusia di Usaha Budidaya Ikan Sidat PT XYZ, Sukabumi: Analitical Hierarchy Process. Agrikan: Jurnal Agribisnis Perikanan, 13(1), 1–8. https://doi.org/10.29239/j.agrikan.13.1.1-8