

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah terpenting pada suatu perusahaan berperan besar untuk menentukan tercapainya tujuan serta sasarannya, apabila sumber daya manusia dikelola secara teratur dengan melalui secara sistematis dan teratur, maka akan terbentuk tenaga kerja yang berkualitas, kompetitif, serta mendukung suatu Perusahaan.

Menurut Warongan *et al.*, (2022) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu atau metode yang berhubungan pada ketenagakerjaan dengan cara efisien dan efektif agar potensi yang dimiliki dapat dimaksimalkan guna tercapai sebuah organisasi.

Menurut Sofyandi *et al.*, (2023) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah rencana yang memiliki fungsi manajemen yaitu merencanakan, organisasi, kepemimpinan serta pengendalian yang mencakup operasional yang terkait sumber daya manusia dimulai pada rekrutmen, memilih, pelatihan, mengembangkan, penempatan yang termasuk promosi, demosi, dan pemindahan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga keputusan hubungan kerja, yang ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi produktif dan sumber daya manusia dalam perusahaan guna mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Menurut penelitian Romadon (2024) menyatakan bahwa MSDM memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai baik kepada pegawai baru

maupun pegawai lama, karena apabila dilaksanakan dengan tepat dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap perusahaan dalam memperbaiki mutu kinerja pegawai dan perusahaan sehingga perusahaan dapat memperkuat posisi dipasar dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai Fungsi atau berbagai peranan penting yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, Perekrutan dan seleksi yang melibatkan mencari, menarik, dan memilih individu yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu di organisasi, Pengembangan dan pelatihan Dimana MSDM bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan mengembangkan pegawai, Pengelolaan kinerja dimana MSDM mengembangkan sistem penilaian kinerja pegawai, Kompensasi dan manfaat yaitu MSDM menentukan struktur ganti rugi yang adil dan kompetitif yang meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, Manajemen konflik dan komunikasi hal ini melibatkan mengelola konflik antar karyawan, Pengembangan karir yaitu MSDM membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka, Manajemen Keragaman dan inklusi yaitu MSDM memastikan bahwa organisasi menerapkan praktik-praktik yang mendukung keragaman dan inklusi, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan terbuka, Manajemen Perubahan yaitu MSDM mendukung pengelolaan perubahan dalam organisasi, dan Manajemen pemutusan hubungan kerja yaitu MSDM mengelola proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap memastikan proses ini dilakukan secara adil.

Menurut Arifin dan Sasana (2022) Kinerja pegawai yang optimal adalah bagian penting pada sebuah organisasi dan perusahaan. Disebabkan oleh fakta bahwa kinerja pegawai tidak memuaskan, hal tersebut akan menghalangi tujuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Demikian dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan mempunyai tingkat kemampuan antara lain patuh, kebiasaan, kinerja yang baik, kesetiaan, kepatuhan terhadap negara, serta mempunyai moral dan akhlak baik, professional, berkewajiban dan mendukung persatuan dan kesatuan bangsa.

Dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin adalah organisasi pemerintah berperan signifikan pada pelayanan publik. Dinas ketahanan pangan yang bergerak dalam bidang menyediakan dan menyalurkan pangan pokok atau pangan lain dengan keperluan wilayah dalam hal kestabilan simpanan serta harga pangan. Dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin berkomitmen dalam memantau dan menjaga stabilitas ketersediaan bahan pangan di suatu daerah. Apabila pelayanan publik dapat terealisasi dengan baik, maka semua pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun honorer yang berkerja pada dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin mampu berkerja dengan baik dan disiplin. Hal ini berpengaruh pada para pegawai karena menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai bidang masing- masing secara optimal. Tetapi, fakta dilapangan banyak pegawai yang tidak disiplin pada pekerjaan dan berpengaruh pada perkerjaan.

Kantor tersebut mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi, dengan adanya harapan pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan semakin baik kinerja kantor secara keseluruhan sehingga dapat sejalan dengan visi dan misi dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin.

Menurut hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan bapak H.Ali Badri, S.T.,M.T sebagai kepala dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin bahwa beliau mengatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin diantaranya pertama ketidak konsistenan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini menyebabkan penumpukan pekerjaan dan ketidak sesuaian dengan jadwal yang seharusnya. Kedua kurangnya kedisiplinan pegawai untuk datang dan pulang yang ditetapkan pada pukul 07.30-16.00 WIB, meskipun sudah ditetapkan sesuai dengan sistem absensi *fingerprint* masih banyak karyawan datang dengan terlambat serta pulang sebelum waktu yang ditentukan.

Faktor penyebab permasalahan diatas adalah kurangnya motivasi pegawai hal ini dikarenakan pegawai merasa tidak memiliki tujuan atau motivasi dalam bekerja sehingga mereka cenderung bekerja asal-asalan, faktor penyebab selanjutnya adalah manajemen waktu yang buruk yang artinya pegawai tidak pandai mengatur waktu sering kali terlambat dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan faktor penyebab yang terakhir kurangnya pengawasan dari pihak atas terhadap pegawai.

Terdapat dua faktor untuk meningkatnya kinerja pegawai. Pertama adalah menerapkan rencana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedua adanya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi, skill, dan lingkungan kerja. Kantor perlu menerapkan berbagai strategi untuk peningkatan kinerja pegawainya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut permasalahan akan mendorong untuk mengkaji Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yaitu;

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang didapat mampu menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas ketahanan pangan kabupaten Musi Banyuasin. Selain itu, hasil ini diharapkan menjadi referensi dalam bidang ilmu yang secara teoritis diajarkan diperkuliahan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai peneliti membandingkan antara pengetahuan teoritis dengan diperoleh di perkuliahan pada praktik di lapangan, terkhusus pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Dinas Ketahanan Pangan

Penelitian ini mampu menjadi contoh masukan pembelajaran pada analisis pelatihan manajemen sumber daya manusia dalam tingkat kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

1.5 Sistematika Penulisan

Memudahkan pada diskusi maka penulisan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup konteks permasalahan, pernyataan penelitian, sasaran dan keuntungan dari penelitian serta tatanan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka memiliki landasan teori yang dipakai pada penelitian, studi sebelumnya berkaitan dengan kerangka pikiran dan hipotesis,

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian membahas dari jenis dan rancangan penelitian, data, dan pengambilan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variable, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mendeskripsikan hasil penelitian dan analisis. Hasil penelitian menjelaskan data yang didapatkan pada penelien. contoh tentang memaparkan terkait pada yang didapatkan dengan teori pada penelitian sebelumnya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini disimpulkan dan memberi saran terhadap penelitian yang akan dilakukan selanjutnya