

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi aset strategis dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Selain didukung oleh sarana prasarana dan teknologi, keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola potensi SDM secara optimal. Salah satu pendekatan penting dalam hal ini adalah manajemen talenta, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, serta menempatkan individu yang memiliki potensi terbaik untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Cahaya et al. (2023), manajemen talenta adalah proses untuk memastikan organisasi mampu mengisi posisi-posisi kunci di masa depan dengan individu yang memiliki kompetensi unggul. Sementara itu, Masduki & Sopiyan (2021) menjelaskan bahwa manajemen talenta merupakan strategi untuk mengelola aliran talenta dalam organisasi, dengan tujuan agar setiap pegawai dapat ditempatkan secara tepat sesuai dengan keahlian dan perannya dalam mendukung prioritas strategis organisasi.

Namun, berdasarkan observasi awal di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan, khususnya pada bagian Tata Usaha dan Umum, ditemukan adanya permasalahan dalam penerapan manajemen talenta.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa proses identifikasi dan

pengembangan talenta pegawai belum dilakukan secara terencana dan menyeluruh. Beberapa pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kompetensi, sementara program pengembangan karier belum merata. Selain itu, tidak semua pegawai memperoleh kesempatan pelatihan secara adil.

Beberapa pegawai ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau kompetensinya, sementara pelatihan dan pengembangan karier belum merata bagi seluruh pegawai. Kondisi ini menyebabkan adanya kesenjangan kinerja, kurangnya motivasi kerja, dan rendahnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas administratif yang menjadi tanggung jawabnya.

Padahal, bagian Tata Usaha dan Umum memiliki peran penting dalam mendukung operasional lembaga, termasuk dalam pengelolaan administrasi, keuangan, sarana prasarana, dan pelayanan internal. Tanpa pengelolaan talenta yang baik, bagian ini dapat mengalami penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penerapan manajemen talenta secara efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Aditya & Sutanto (2020) menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja individu, terutama dalam aspek produktivitas dan motivasi kerja. Demikian pula penelitian oleh Putri & Rahayu (2021) membuktikan bahwa perusahaan atau instansi yang menerapkan strategi manajemen talenta secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan berorientasi pada hasil.

Permasalahan tersebut berakibat pada rendahnya motivasi kerja, kinerja yang tidak merata, serta kurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas-tugas administratif. Padahal, bagian Tata Usaha dan Umum memiliki fungsi krusial dalam mendukung seluruh sistem kerja organisasi, termasuk layanan administrasi, keuangan, dan pelayanan internal lainnya.

Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti karena pengelolaan talenta yang tidak optimal dapat menurunkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu dikaji secara mendalam bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada bagian ini, terutama dengan fokus pada aspek retensi pegawai unggul agar tidak pindah ke instansi lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Sumatera Selatan, khususnya pada bagian Tata Usaha dan Umum. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi kebijakan atau strategi pengembangan SDM yang lebih terarah dan efektif, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “ Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah Kementerian hukum Sumatera Selatan, bagian tata usaha dan umum? “

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah Kementerian hukum Sumatera Selatan, bagian tata usaha dan umum.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor dalam manajemen talenta yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat bagi:

1. Bagi Kantor kemenkum Sumatera Selatan bagian tata usaha dan umum
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Solusi dari permasalahan Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian hukum Sumatera Selatan bagian tata usaha dan umum.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Bagi Kantor Kementerian hukum Sumatera Selatan dalam pemecahan permasalahan Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian hukum Sumatera Selatan bagian tata usaha dan umum.

3. Bagi Umum

Penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi atau masukan untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan tentang

pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian hukum Sumatera Selatan bagian tata usaha dan umum.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan agar pembahasan permasalahan di atas dapat terarah, sehingga ruang lingkup pembahasan hanya sebatas pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Kementerian hukum Sumatera Selatan bagian tata usaha dan umum.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Upaya untuk memberikan Gambaran yang sistematis dan terarah untuk mempermudah pemahaman tentang masalah-masalah yang disajikan dalam skripsi ini, maka penulisannya akan diuraikan dalam bab yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, Teknik analisis, definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

