

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi memiliki tujuan dan sasaran untuk mencapai target yang akan dicapai. Sumber daya manusia berperan penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan atau aktivitas baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Landasan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan adalah kinerja, karena dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada suatu perusahaan (Janah, Yuniasih dan Suratriadi, 2019).

Seiring berjalannya dan berkembangnya ilmu, pengetahuan dan teknologi yang semakin maju maka perusahaan atau instansi dituntut untuk dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Untuk mencapai tujuan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, Sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu perusahaan, baik dari dalam maupun

dari luar perusahaan tersebut, amatlah rumit. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan (Janah, Yuniasih dan Suratriadi, 2019).

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama instansi, maka pemimpin perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan pegawai dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada pegawainya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya (Ningsih, 2019).

Menurut Sutrisno (2009: 9), untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan pegawai, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan Sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu pegawai. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk

menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Way Kanan sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan kebijakan umum pemerintah daerah dalam pembangunan dan pengembangan ketahanan pangan yang diarahkan untuk mengatasi tantangan dan masalah yang menghambat proses dan kinerja sub sistem ketahanan pangan serta memanfaatkan secara maksimal peluang yang tersedia untuk memenuhi kecukupan pangan bagi setiap penduduk. Kecukupan pangan tersebut dihasilkan oleh masyarakat dengan memanfaatkan sumberdaya, kelembagaan dan budaya lokal.

Terkait dengan hal kinerja, untuk mendukung pegawai dapat mencapai kerja yang maksimal, melalui biro MSDM telah menerapkan juga sudah menerapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan pemerintah. Salah satunya pemenuhan kebutuhan fisik seperti pemberian gaji, peminjaman kendaraan dinas, pemberian tunjangan hari raya, dan pemberian jaminan keselamatan dalam bekerja. Ini semua diberikan dengan tujuan agar pegawai lebih semangat dan termotivasi untuk bekerja. Selain itu fasilitas yang memadai seperti ruang kerja yang mendukung kenyamanan untuk pegawai. Akan tetapi masih banyak pegawai yang menjadikan kekurangan akan fasilitas sebagai penghambat mereka dalam bekerja. Seperti yang dikeluhkan oleh beberapa pegawai tentang ruangan yang tidak luas, pencahayaan kurang terang, komputer yang kurang

mencukupi sehingga pegawai memakai laptop pribadi dan AC yang kurang dingin. Kemudian dana yang terbatas, sehingga pengembangan program lambat dan terbatasnya sarana dan prasarana kerja di Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, dan Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan, Permasalahan selanjutnya yaitu kemampuan dan pengalaman pegawai yang kurang sehingga kreasi dan inovasi sulit ditumbuhkan dan berkembang, kurangnya pegawai memahami tupoksi masing-masing, disiplin kerja pegawai kurang dan perlu ditingkatkan, komunikasi antar pegawai di dalam dan antar lembaga masih kurang, dan urangnya dukungan secara politis pemerintah daerah dan pemerintah pusat terhadap pengembangan cadangan pangan.

Dari uraian yang disampaikan diatas, penulis tertarik untuk menganalisis lebih mendalam tentang : **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kiner Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Way Kanan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana peran manajemen sumber daya manusia pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Way Kanan dalam Peningkatan Pencapaian Kinerja?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menganalisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Keteahanan Pangan Kabupaten Way Kanan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna bagi :

a. Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh diperkualiahkan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya tentang peran suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Akademisi

Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

c. Praktisi

1. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di suatu instansi
2. Dapat memberikan bahan informasi dan referensi terkait peran MSDM dalam meningkatkan kinerja di pemerintahan

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan runtutan serta kerangka berfikir dalam penulisan penelitian. Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah dengan pertanyaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai landasar penelitian dasar dalam melakukan analisis. Dengan ini penulis mengembangkan literature serta penelitian terdahulu yang nantinya akan membentuk kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional dari masing- masing variabel tersebut, pembentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis deskriptif berdasarkan objek penelitian serta analisis data pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan keterbatasan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk bisa melakukan penelitian selanjutnya.