MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO

SKRIPSI

RIDWAN R. PULUHULAWA
NIM. D02421039

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2025

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan elemen fundamental dalam menilai keberhasilan suatu pemerintahan. Keberhasilan tersebut tidak hanya diukur dari kemampuan pemerintah dalam menyusun kebijakan, tetapi terutama dari sejauh mana pelayanan mampu memenuhi ekspektasi masyarakat secara adil, cepat, dan berkualitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Dwiyanto (2021), pelayanan publik yang efektif menjadi wajah nyata dari tata kelola pemerintahan yang baik, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan warga negara.

Dalam konteks pelayanan publik modern, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor determinan. SDM yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi akan mampu mendorong transformasi pelayanan publik menuju arah yang lebih inovatif. Robbins dan Coulter (2022) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi, termasuk organisasi publik, sangat tergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber dayanya, terutama manusia sebagai aset yang paling strategis. Maka dari itu, manajemen SDM tidak hanya menjadi fungsi administratif semata, tetapi juga merupakan fondasi utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi publik.

Manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan pegawai. Proses ini mencakup analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja dan sistem kompensasi yang adil. Dalam praktiknya, pengelolaan SDM di sektor publik menghadapi tantangan khusus, seperti keterbatasan anggaran, proses birokrasi yang lambat, serta tuntutan akuntabilitas yang tinggi (Prasojo et al., 2022). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan strategis dan berkelanjutan dalam pengembangan SDM agar sejalan dengan perubahan lingkungan eksternal, khususnya dalam era digitalisasi dan globalisasi.

Dalam perspektif keislaman, manajemen mengandung makna keteraturan, ketertiban, dan pelaksanaan tanggung jawab secara amanah. Sugianto et al.

(2020) menekankan bahwa prinsip manajemen dalam Islam mendorong pelaksanaan tugas dengan rapi, tertib, dan profesional sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan Tuhan. Konsep ini sejalan dengan prinsip good governance yang mendorong transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan publik.

Kondisi ideal pengelolaan SDM masih belum sepenuhnya tercermin dalam praktik di daerah, termasuk di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo. Sebagai instansi teknis pemerintah daerah, Dinas Perikanan memiliki tanggung jawab besar dalam mendorong pertumbuhan sektor kelautan dan perikanan. Sektor ini merupakan salah satu sektor unggulan di Kabupaten Gorontalo yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan daerah dan kesejahteraan masyarakat pesisir. Oleh karena itu, pelayanan publik yang optimal dalam bidang perikanan menjadi sangat penting untuk menjamin keberlanjutan pembangunan daerah.

Namun demikian, permasalahan struktural dan fungsional dalam manajemen SDM di Dinas Perikanan masih menjadi hambatan utama dalam mencapai pelayanan yang optimal. Beberapa tantangan yang diidentifikasi antara lain adalah terbatasnya program pelatihan dan pengembangan pegawai, kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pelayanan modern, serta proses rekrutmen yang panjang dan minim transparansi. Studi yang dilakukan oleh Oktaviani dan Lubis (2023) menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang tidak berbasis meritokrasi akan menghasilkan SDM yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja pelayanan.

Selain itu, tantangan dalam menghadapi era digital menjadi perhatian penting. Di tengah perkembangan teknologi informasi yang pesat, keterampilan digital menjadi prasyarat utama bagi aparatur sipil negara. Sayangnya, masih terdapat kekurangan SDM di bidang teknologi dan digitalisasi di lingkungan Dinas Perikanan. Hal ini berimplikasi pada lambatnya transformasi digital layanan publik yang seharusnya memudahkan akses dan mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat. Nugroho dan Santoso (2021) menegaskan bahwa tanpa kesiapan SDM dalam hal digitalisasi, maka inovasi pelayanan publik hanya akan menjadi wacana tanpa implementasi yang nyata.

Di sisi lain, pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya menyentuh aspek-aspek teknis dan manajerial yang dibutuhkan dalam pelayanan perikanan. Pelatihan yang ada cenderung bersifat umum dan kurang relevan dengan kebutuhan spesifik organisasi. Ramadoan et al. (2022) menekankan bahwa pelatihan harus bersifat adaptif dan kontekstual, dengan mempertimbangkan kondisi lokal dan dinamika kebutuhan masyarakat. Bahkan, pegawai yang sudah berpengalaman pun tetap memerlukan pembaruan pengetahuan dan peningkatan keterampilan secara berkala, karena selalu ada cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan.

Dengan demikian, penguatan manajemen SDM di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo harus menjadi agenda prioritas. Upaya ini dapat dimulai dengan perbaikan sistem rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, serta digitalisasi sistem kerja dan pelayanan. Tanpa intervensi yang sistematis dan berkelanjutan, maka pelayanan publik di sektor perikanan tidak akan mampu menjawab tuntutan masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti Manajamen Sumber Daya Manusia Di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya terkait pelayanan publik di sektor perikanan, serta memberikan rekomendasi terhadap peningkatan kualitas SDM di lingkup pemerintahan daerah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dan observasi awal, dapat diidentifikasi berbagai masalah penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo. Permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen pegawai yang panjang, rumit, dan tidak transparan
2. Terdapat kekurangan SDM dengan keterampilan tertentu, terutama di bidang teknologi dan digitalisasi
3. Masih banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan perencanaan
4. Kurangnya pengawasan disetiap pekerjaan
5. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja
6. Kurangnya evaluasi terhadap kinerja pegawai

1.3 Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo..

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang akan dicapai peneliti di harapkan dapat memberi manfat sebagai berikut :

a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi perbandingan untuk selanjutnya dan menjadi salah satu pemikiran yang dapat mengembankan kajian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo.
b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan tolak ukur bagi pemerintah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo.