

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN MALANG

Muhammad Irfan Mu'tasim Billah¹, Faishol Hidayat², Royyan Hamdan Muqorrobin, Erna Resmiatini³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat, Malang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Dinas Perikanan Kabupaten Malang. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengandalkan studi dokumentasi dan observasi untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Perikanan Kabupaten Malang telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM dengan cukup baik, tercermin dalam perencanaan SDM yang fleksibel, struktur organisasi yang jelas, dan pengelolaan anggaran yang efektif. Namun, masih terdapat tantangan dalam keseimbangan gender, pengisian jabatan, dan pengembangan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif. Penelitian ini merekomendasikan penyempurnaan strategi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi berkelanjutan, sistem pengarahan yang lebih terukur, dan pengembangan sistem pengawasan kinerja yang lebih komprehensif untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dalam mendukung pengembangan sektor perikanan di Kabupaten Malang.

KATA KUNCI

Penerapan Manajemen, Dinas Perikanan, Teori Manajemen, Manajemen SDM, Pengelolaan SDM, Fungsi-Fungsi Manajemen, Fungsi-Fungsi SDM



**MJ Bahrain : Jurnal
Keuangan Islam dan
Akuntansi**

ABSTRACT

This research examines the implementation of management functions in human resource management at the Malang District Fisheries Service. Using a qualitative descriptive approach, this study relies on documentary studies and observations to collect data. The results show that the Malang District Fisheries Service has implemented management functions in HR management quite well, reflected in flexible HR planning, a clear organizational structure, and effective budget management. However, there are still challenges in gender balance, filling positions, and developing a comprehensive performance evaluation system. This study recommends improving HR planning strategies, developing sustainable competencies, implementing a more measurable direction system, and developing a more comprehensive performance monitoring system to increase the effectiveness of HR management in supporting the development of the fisheries sector in Malang District.

KEYWORDS

Management Implementation, Fisheries Service, Management Theory, HR Management, HR Administration, management function, HR function

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi, pembangunan sektor kelautan dan perikanan merupakan salah satu prioritas (Agustine, 2020). Kabupaten Malang memiliki banyak peluang untuk mengoptimalkan sumber daya sektor ini. Namun, optimalisasi potensi tersebut membutuhkan pengelolaan yang efektif, terutama dalam aspek sumber daya manusia di lembaga yang berwenang, yaitu Dinas Perikanan Kabupaten Malang. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dilembaga pemerintah, menekankan bahwa tanpa strategi pengelolaan yang baik, organisasi publik akan kesulitan mencapai target dan mengoptimalkan potensi sumber daya yang ada (Abdurohim et al., 2023). Namun, optimalisasi potensi tersebut membutuhkan pengelolaan yang efektif, terutama dalam aspek sumber daya manusia di lembaga yang berwenang, yaitu Dinas Perikanan Kabupaten Malang.

Penelitian ini mengambil sudut pandang manajemen publik, khususnya terkait penerapan fungsi manajemen yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Perspektif ini penting mengingat peran krusial SDM dalam mewujudkan tujuan organisasi publik, terutama dalam konteks pengembangan sektor perikanan (Rimadevi et al., 2022).

Judul "PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN MALANG" dipilih karena menggambarkan fokus penelitian pada aspek manajemen SDM di instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan sektor perikanan. Hal ini relevan mengingat pentingnya optimalisasi pengelolaan SDM dalam mewujudkan pembangunan sektor perikanan yang berkelanjutan (Agustine, 2020).

Dinas Perikanan Kabupaten Malang, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan sektor perikanan, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Fenomena yang terlihat antara lain adalah perlunya peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pembinaan, serta optimalisasi peran SDM dalam mendukung program-program pengembangan sektor perikanan, seperti program minapolitan (Agustine, 2020). Namun, implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM masih perlu dikaji lebih lanjut untuk memastikan efektivitasnya.

Mengkaji penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM di Dinas Perikanan Kabupaten Malang penting dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik manajemen yang ada. Hal ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga untuk peningkatan kinerja lembaga dalam mendukung pengembangan sektor perikanan. Manfaat yang diharapkan meliputi peningkatan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada optimalisasi potensi sektor perikanan di Kabupaten Malang (Rimadevi et al., 2022).

Teori Manajemen Umum

Teori manajemen merupakan pedoman penting dalam menjalankan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan metode ilmiah dalam penelitian, analisis, dan pemecahan masalah organisasi dikenal sebagai manajemen ilmiah (Boko, 2022). Metode ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui penerapan mekanisme atau teknik yang sistematis.

Dalam perkembangannya, teori manajemen klasik yang dikembangkan oleh tokoh seperti Taylor dan Fayol masih memiliki relevansi dalam organisasi modern. Boko, (2022) menegaskan bahwa "teori ini berpengaruh pada organisasi kontemporer, mereka berbeda dalam cara organisasi menjalankan visi, misi, dan tujuan.

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam implementasi fungsi-fungsi manajemen. Menurut Kartono (1994), seorang pemimpin memiliki "kemampuan dan

kekuatan, khususnya dalam bidang tertentu, yang memungkinkannya membujuk orang lain untuk berkolaborasi dalam melaksanakan tugas tertentu guna mencapai satu atau lebih tujuan" (Muktamar et al., 2024)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek vital bagi keberlangsungan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Muktamar et al., (2024) menekankan bahwa "retensi talenta, manajemen kinerja, dan pengembangan merupakan komponen manajemen SDM yang efektif selain perekrutan dan seleksi karyawan baru."

Dalam konteks organisasi pemerintahan, penerapan fungsi-fungsi manajemen perlu mempertimbangkan dinamika sistem politik dan pemerintahan. Teori manajemen berfungsi sebagai pedoman untuk melakukan tindakan dengan cara yang tepat dan hemat dalam upaya mencapai tujuan sambil bekerja dengan efektif dan efisien (Boko, 2022).

Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan secara berurutan dan sistematis dalam pengelolaan suatu organisasi. Menurut Wakila (2021), perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan termasuk dalam fungsi manajemen Pendidikan. Ketiga tugas ini berhubungan satu sama lain dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Perencanaan adalah Langkah pertama dalam proses manajemen, dan "Fungsi perencanaan dimulai dengan mekanisme penentuan arah dan tujuan yang akan dicapai" (Wakila, 2021). Perencanaan yang matang akan membantu menjalankan kegiatan organisasi dan memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi pelaksanaan berkaitan dengan implementasi rencana yang telah disusun. Anisa, (2021) menjelaskan bahwa fungsi pelaksanaan melibatkan "pembagian tugas dan tanggung jawab, menghubungkan dan menyatukan tugas dan fungsi dalam organisasi atau lembaga". Pelaksanaan yang baik membutuhkan koordinasi dan kerjasama antar berbagai pihak dalam organisasi.

Fungsi pengawasan merupakan tahap akhir dalam proses manajemen yang dimaksudkan untuk menjamin bahwa kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana. "Fungsi pengawasan dilakukan dengan mengontrol kuantitas dan kualitas hasil kerja melalui sistem pengukuran penilaian" (Anisa, 2021). Pengawasan yang baik akan membantu organisasi mengevaluasi kinerja mereka dan melakukan perbaikan sesuai kebutuhan.

Manajemen SDM

Sumber daya manusia adalah kemampuan manusia untuk memenuhi peran mereka sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformative yang mampu mengelola dirinya sendiri dan seluruh potensi alam untuk mencapai kesejahteraan kehidupan dalam sistem yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam kehidupan sehari-hari sumber daya manusia (SDM) lebih dianggap sebagai komponen penting dari sistem yang membentuk organisasi yang mengelola sumber daya alam (SDA). (Triyono et al., 2023).

Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, perencanaan karir, dan pemutusan hubungan kerja adalah beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu organisasi (Utamy et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) yang efektif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. (Ichsan et al., 2021).

Perencanaan SDM merupakan langkah awal yang crucial dalam MSDM. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan organisasi dan memproyeksikan permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Selanjutnya, rekrutmen dan seleksi SDM yang

profesional dan transparan menjadi kunci dalam mendapatkan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Utamy et al., 2020).

Tempat kerja yang tepat dengan mempertimbangkan kemampuan dan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan (Utamy et al., 2020). Pelatihan dan pengembangan SDM yang terencana juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan (Bangkara, 2022).

Aspek penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penilaian kinerja untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi standar yang ditetapkan dan untuk menemukan area mana yang perlu diperbaiki. Selain itu, manajemen karir dan kompensasi yang adil juga berkontribusi pada motivasi dan retensi karyawan (Bangkara, 2022)

Namun, implementasi MSDM juga menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya kesejahteraan karyawan, ketidakjelasan jalur karir, dan masalah penjaminan mutu (Utamy et al., 2020). Oleh karena itu, komitmen yang kuat dari pimpinan organisasi dan pendekatan yang mereka gunakan diperlukan holistik dalam mengelola SDM untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Fungsi-Fungsi MSDM

Salah satu elemen penting dalam manajemen organisasi kontemporer adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Serangkaian tindakan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu organisasi. MSDM memiliki tujuan utama untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sambil memenuhi kebutuhan masyarakat dan individu (Amri, 2021).

Fungsi MSDM meliputi berbagai aspek pengelolaan karyawan, mulai dari rekrutmen hingga pemutusan hubungan kerja. Dalam pelaksanaannya, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi fungsi operasional dan manajerial. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia. Sementara itu, fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (Ramdhi et al., 2021).

Efektivitas fungsi MSDM dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh praktik yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan terkemuka seperti Unilever Indonesia (Putri et al., 2022). Perusahaan ini menerapkan strategi MSDM yang komprehensif, mulai dari rekrutmen yang selektif hingga program pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Salah satu aspek penting dalam fungsi MSDM adalah sistem penghargaan dan kompensasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu komponen utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka serta produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi yang adil dan transparan (Ramdhi et al., 2021).

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang selalu berubah, fungsi MSDM juga dituntut untuk lebih adaptif. Perkembangan teknologi yang pesat mengharuskan organisasi untuk terus menyesuaikan strategi pengelolaan SDM-nya. Hal ini meliputi pengembangan kompetensi digital karyawan, implementasi sistem informasi SDM yang terintegrasi, dan adopsi praktik-praktik MSDM yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan (Amri, 2021).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melakukan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Pilihan pendekatan ini didasarkan pada fakta bahwa pendekatan ini cocok untuk mengeksplorasi dan memahami secara menyeluruh bagaimana fungsi manajemen digunakan untuk mengelola sumber daya manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Malang.

Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini melibatkan Dinas Perikanan Kabupaten Malang dan berfokus pada penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Studi ini dimulai pada tahun 2024 di Dinas Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Instrumen Penelitian

Peneliti sendiri adalah sumber utama penelitian, yang didukung oleh pedoman observasi dan studi dokumentasi.

Cara Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dilakukan secara purposive, artinya dokumen dan elemen organisasi yang relevan dengan subjek penelitian dipilih.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada dua, yaitu studi dokumentasi dan observasi.

1. Studi Dokumentasi

Data utama diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap dokumen-dokumen resmi Dinas perikanan Kabupaten Malang, meliputi :

- a. Data mutase umum kepegawaian tahun 2020
- b. Data kepegawaian menurut jenis kepegawaian, pangkat/golongan tahun 2020
- c. Data kepegawaian menurut Pendidikan tahun 2020
- d. Data kepegawaian menurut agama tahun 2020
- e. Data kepegawaian menurut jenis kelamin tahun 2020
- f. Alokasi anggaran belanja tahun 2020
- g. Struktur Organisasi Kepegawaian

2. Obersevasi

Peneliti melakukan observasi terhadap struktur organisasi dan tata kerja Dinas Perikanan Kabupaten Malang untuk memahami konteks penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM.

Teknik Analisis Data

Data dievaluasi menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yang mencakup:

1. Reduksi Data

Merangkum dan memilih data-data yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM.

2. Penyajian Data

Untuk memudahkan pemahaman pola-pola dan hubungan antar aspek yang diteliti, data dipresentasikan dalam bentuk bagan, table dan uraian naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Menginterpretasikan data yang dievaluasi untuk menemukan jawab atas pertanyaan penelitian tentang penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM di Dinas Perikanan Kabupaten Malang.

Keabsahan Data

Dengan membandingkan data dari berbagai sumber dokumentasi saat ini serta hasil observasi peneliti, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber untuk memastikan keabsahan data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adalah empat fungsi manajemen utama yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia Dinas Perikanan Kabupaten Malang.

1. Fungsi Perencanaan

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Berdasarkan Tabel 1, Dinas Perikanan Kabupaten Malang menerapkan perencanaan kebutuhan pegawai yang fleksibel. Hal ini terlihat dari data mutasi umum kepegawaian tahun 2020 yang menunjukkan peningkatan jumlah pegawai dari 57 menjadi 61 orang, dengan fokus pada penambahan tenaga kontrak. Strategi ini memungkinkan dinas untuk merespons kebutuhan SDM secara dinamis.

Tabel 1. Data Mutasi Umum Kepegawaian Tahun 2020

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Awal 2020	Mutasi Dalam Bertambah	Tahun 2020 Berkurang	Jumlah Akhir 2020
1.	PNS				29
2.	CPNS				3
3.	Tenaga Kontrak	28	3	2	29
	Jumlah	57	6	2	61

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

b. Perencanaan Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan Tabel 2, Dinas ini menerapkan perencanaan pengembangan kompetensi yang tercermin dari komposisi pendidikan pegawai. Data menunjukkan 49.18% pegawai memiliki pendidikan S1 ke atas, mengindikasikan fokus pada SDM berkualitas tinggi. Namun, masih ada pegawai dengan pendidikan SD dan SLTP, menunjukkan perlunya perencanaan pengembangan kompetensi yang lebih komprehensif.

Tabel 2. Data Kepegawaian menurut Pendidikan Tahun 2020

Jenis Kepegawaian	SD	SLTP	SLTA	D1	D3/D2	S1	S2/S3	Jumlah
PNS DAN CPNS	1	3	9	-	3	9	9	34
Honorer/Kontrak	-	1	11	1	2	12	-	27
Jumlah	1	4	20	1	5	21	9	61

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

c. Pengelolaan Anggaran SDM

Pada Tabel 3, Perencanaan anggaran SDM terlihat efektif dengan tingkat realisasi anggaran yang tinggi (93.42%) pada tahun 2020. Namun, ada perbedaan dalam realisasi

antara belanja langsung (95.40%) dan tidak langsung (90.21%), menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut dalam perencanaan anggaran SDM.

Tabel 3. Alokasi Anggaran Belanja Tahun 2020

No	Uraian Belanja	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase (%)
1	Belanja langsung	5.794.237.928,00	5.527.890.582,00	95,40
2	Belanja tidak langsung	3.580.155.958,00	3.229.723.882,00	90,21
	Jumlah	9.374.393.886,00	8.757.614.104,00	93,42

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

2. Fungsi Pengorganisasian

a. Penempatan Pegawai

Dari Tabel 4, Penerapan fungsi pengorganisasian dalam penempatan pegawai masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal kesetaraan gender. Data menunjukkan kesenjangan signifikan dengan 72.13% pegawai laki-laki dan 27.87% perempuan. Ini mengindikasikan perlunya strategi pengorganisasian SDM yang lebih inklusif.

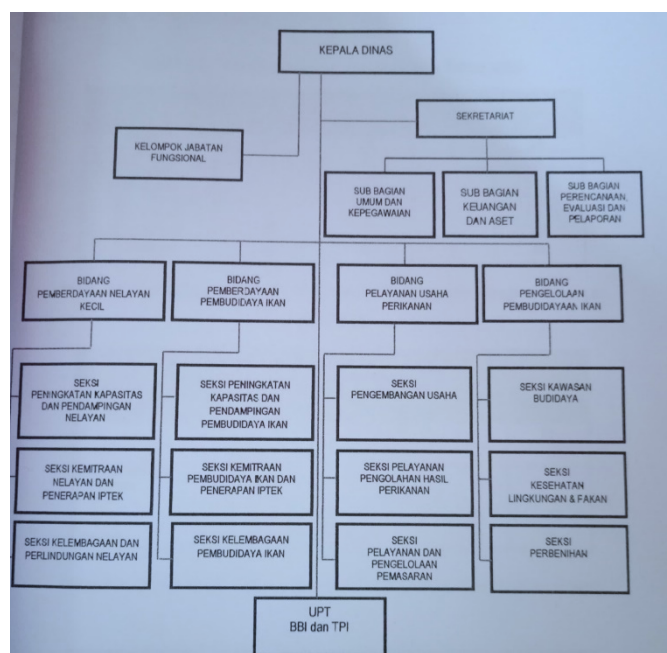
Tabel 4. Data Kepegawaian Menurut Jenis Kelamin Tahun 2020

Jenis Kepegawaian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
PNS	21	8	29
CPNS	2	1	3
Honorir/Kontrak	21	8	29
Jumlah	44	17	61

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

b. Struktur Organisasi

Gambar 1. Bagan Susunan Organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Malang



Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

Dinas Perikanan Kabupaten Malang membuat struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas yang jelas. Adanya bidang khusus untuk pelayanan dan pengembangan SDM menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengelolaan SDM yang efektif.

c. Pengisian Jabatan

Tabel 5, menunjukkan bahwa Dinas Perikanan memiliki struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang terdefinisi. Terdapat 21 jabatan struktural yang terdiri dari berbagai eselon, mulai dari eselon II/b hingga IV/b. Namun, terdapat 2 jabatan kosong (1 di eselon III/b dan 1 di IV/a). Ini menunjukkan perlunya strategi pengorganisasian yang lebih efektif dalam manajemen talenta dan suksesi.

Tabel 5. Daftar Nama Jabatan dan Pejabat Struktural Berdasarkan Eseiion Tahun 2020

Unit Kerja/Jabatan	Jumlah Pejabat					Jumlah Jabatan Kosong (orang)			
	II/b	III/a	III/b	IV/a	IV/b	Jml	III/b	IV/a	Jml
Kepala dinas	1					1			
Sekretariat		1		1		2			
Bidang perikanan budidaya				3		3			
Bidang sumber daya kelautan dan perikanan			1	3		4			
Bidang pelayanan dan pengembangan SDM			1	3		4			
Bidang usaha kelautan dan perikanan			1	2		3			
UPT TPI				1	1	2			
UPT BBI				1	1	2			
Jumlah	1	1	3	16	2	21	1	1	2

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

d. Keragaman dan Inklusi

Tabel 6. Data Kepegawaian Menurut Agama Tahun 2020

Jenis Kepegawaian	Agama				Jumlah
	Islam	Kristen	Katolik	Hindu	
PNS	25	3	4		32
CPNS					
Honorar/Kontrak					
- Pemkab					
- Pusat					
- Dinas	27	1		1	29
Jumlah	48	4	4	1	57

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Malang, 2020

Pada Tabel 6, data menunjukkan adanya keragaman dalam hal agama dan status perkawinan pegawai. Mayoritas pegawai beragama Islam (48 orang), dengan beberapa pegawai beragama Kristen, Katolik, dan Hindu. Ini berarti terdapat toleransi yang tinggi

dalam organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Malang. Pengembangan kompetensi dan perencanaan karir yang tepat merupakan langkah penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi (Dianty, 2022). Terutama untuk mengatasi kekosongan jabatan yang diidentifikasi dalam struktur organisasi Dinas Perikanan”.

3. Fungsi Pengarahan

a. Kepemimpinan

Struktur organisasi yang jelas dengan pembagian eselon menunjukkan penerapan hirarki kepemimpinan dalam pengarahan SDM. Namun, efektivitas pengarahan ini perlu dievaluasi lebih lanjut.

b. Motivasi

Variasi dalam jenis kepegawaian (PNS, CPNS, Tenaga Kontrak) menunjukkan perlunya penerapan strategi pengarahan yang berbeda untuk setiap kelompok. Dinas perlu mengevaluasi bagaimana perbedaan status ini mempengaruhi motivasi pegawai.

c. Komunikasi

Struktur organisasi yang terperinci memungkinkan alur komunikasi yang jelas dalam pengarahan SDM. Namun, efektivitas komunikasi antar level dan bidang perlu dievaluasi lebih lanjut.

4. Fungsi Pengawasan

a. Pengawasan Kinerja

Tingginya realisasi anggaran (93.42%) menunjukkan adanya penerapan pengawasan yang baik dalam pengelolaan keuangan terkait SDM. Namun, perlu dikembangkan sistem pengawasan kinerja yang lebih komprehensif, tidak hanya berbasis anggaran.

b. Pengawasan Kedisiplinan

Data mutasi pegawai menunjukkan adanya pengawasan terhadap komposisi pegawai. Namun, perlu dikembangkan sistem pengawasan kedisiplinan yang lebih terukur dan transparan.

c. Evaluasi Program Pengembangan SDM

Komposisi pendidikan pegawai yang cukup baik menunjukkan adanya upaya pengawasan dalam pengembangan SDM. Namun, perlu dikembangkan sistem evaluasi yang lebih sistematis untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM. Penerapan sistem pengawasan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM terbukti meningkatkan kinerja dan akuntabilitas organisasi, terutama disektor publik (Aditya, 2023). Hal ini selaras dengan tantangan yang dihadapi Dinas Perikanan Kabupaten Malang dalam pengembangan sistem pengawasan yang lebih komprehensif.

D. KESIMPULAN

Dinas Perikanan Kabupaten Malang telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan SDM dengan cukup baik, terlihat dari:

1. Perencanaan SDM yang fleksibel dan berorientasi pada pengembangan kompetensi.
2. Pengorganisasian yang tercermin dalam struktur organisasi yang jelas, meskipun masih ada tantangan dalam keseimbangan gender dan pengisian jabatan.
3. Pengarahan melalui struktur kepemimpinan yang terorganisir, meskipun efektivitasnya perlu dievaluasi lebih lanjut.
4. Pengawasan yang tercermin dalam pengelolaan anggaran yang efektif, namun perlu ditingkatkan dalam aspek evaluasi kinerja individual.

Untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM, diperlukan:

1. Strategi perencanaan SDM yang lebih komprehensif, termasuk perencanaan suksesi untuk mengisi jabatan kosong.
2. Program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
3. Sistem pengarahan yang lebih terukur, termasuk evaluasi kepuasan pegawai dan efektivitas komunikasi.
4. Pengembangan sistem pengawasan kinerja yang lebih komprehensif dan transparan.
5. Dengan penyempurnaan penerapan fungsi-fungsi manajemen ini, Dinas Perikanan Kabupaten Malang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM-nya, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam pengembangan sektor perikanan di Kabupaten Malang.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, A., Zulkarnain, I., Sembiring, R. S. R., Gunawan, G., Patimah, T., Sarsono, S., Prayudi, D., Raflina, R., Hamdani, M., & Hidayati, U. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep dan Teori)*.
- Aditya, A. A. (2023). OPTIMASI KINERJA SISTEM INFORMASI KOMPUTER BEST PRACTICES DAN SOLUSI TERKINI. *Jurnal Teknologi Terkini*, 3(5).
- Agustine, A. D. (2020). Optimalisasi peran local wisdom dalam pengembangan minapolitan di Kabupaten Malang. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 147–152.
- Amri, A. (2021). Analisis leverage dalam mengukur risiko studi kasus pada pt. Pabrik kertas tjiwi kimia tbk. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–13.
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat manajemen dan manajer beserta fungsi-fungsi manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150–164.
- Bangkara, I. B. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 49–61.
- Dianty, A. K. (2022). *Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kinerja Pegawai Sektor Publik Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Serpong)*.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Ramdhi, R., Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi terhadap Faktor-Faktor yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*, 7(2), 129–143.
- Rimadevi, G., Mindarti, L. I., & Hanafi, I. (2022). Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Wilayah Pesisir Berbasis Pembangunan Berkelanjutan di Pantai Ngliyep Kabupaten Malang (Studi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(2), 184–192.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.