

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan serta pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia secara bahasa dapat dibagi menjadi dua pengertian yakni manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen yang berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengelola, dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan sebuah aktivitas untuk organisasi tersebut. Secara sederhana, pengertian sumber daya manusia adalah aktivitas serta tata cara dalam mengelola mengatur dan mengurus sumber daya manusia itu sendiri (Kasmir, 2016).

Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut (Farida, 2021), yaitu Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang ada dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Yaitu faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada DITJEN Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI yaitu rekrutmen, dikarenakan rekrutmen memiliki peranan penting dalam mengumpulkan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu organisasi.

Rekrutmen merupakan suatu aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan komunikasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di perlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen adalah serangkaian proses yang di lakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di rencanakan organisasi (Handoko, 2013).

Rekrutmen merupakan keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang di butuhkan serta kriteria apa saja yang di butuhkan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di lingkungan perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam organisasi (interal). Hasil penelitian terdahulu tentang rekrutmen oleh (Etikawati & Udjang, 2016), bahwa terkait dengan adanya rekrutmen sebagaimana mempunyai efek yang signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya Rekrutmen yang baik maka akan mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Pelaksanaan proses rekrutmen yang baik akan menciptakan karyawan dengan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Maka dari itu, proses rekrutmen memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Faktor ke dua yang mempengaruhi kinerja karyawan pada DITJEN Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI yaitu Promosi jabatan, Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar

(Pamenkasan dan Alvin sukriadi, 2015).

Pengembangan individu dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya adalah promosi. Dengan tujuan promosi, karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan diakui oleh manajer mereka, atas kemampuan mereka dan untuk bekerja ke tingkat kinerja lebih tinggi lagi. promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Fadillah, 2018).

Promosi yang dilakukan di dalam perusahaan juga mempunyai tujuan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi juga bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya (Judhas, 2013).

Hasil penelitian terdahulu tentang promosi jabatan oleh (N. Supriaddin, 2020), menyatakan dengan adanya promosi jabatan memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan merupakan hasil penilaian kinerja individu karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya selama ini baik dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Setiap perusahaan pastinya menginginkan seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

Faktor ke tiga, selain rekrutmen dan promosi jabatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada DITJEN Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI yaitu Komunikasi. Komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu pernyataan melalui perantara kepada pihak yang secara langsung atau tidak langsung menerima informasi sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh penerimanya. Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi misscommunication.

Komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan,

karyawan dengan karyawan (Ichsan & Nasution, 2020).

Hasil penelitian terdahulu tentang komunikasi oleh (Sutarno, 2019), bahwa terkait komunikasi sebagaimana mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan oleh karena itu. Komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Melalui komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk pada suatu perusahaan/organisasi. Guna mengoptimalkan peranan komunikasi dalam suatu organisasi diperlukan pemahaman mengenai cara-cara komunikasi baik bawahan, sejawat maupun dengan atasan. Agar tujuan dapat tercapai maka diperlukan manajemen yang baik dalam suatu organisasi/perusahaan (Shinta & Siagian, 2020).

Selain rekrutmen, promosi jabatan dan komunikasi ada faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan pada DITJEN Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI yaitu dan pelatihan. Pelatihan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat tercapainya Pelatihan yang bermutu

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pelatihan menyatakan bahwa Pelatihan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar taruna secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Sinaga & Axido, 2021).

Pelatihan adalah upaya sadar dan sungguh-sungguh untuk mengubah manusia dengan segala potensinya agar menjadi lebih baik, berkualitas, dan bermanfaat. Pelatihan ialah serangkaian aktivitas yang di rancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. (Fadillah, 2018)

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pelatihan menjadi penting karena merupakan cara yang digunakan oleh instansi Pelatihan dalam merekrut tenaga pendidik dalam instansi Pelatihan dan sekaligus dapat meningkatkan keahlian para karyawan untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Menurut penelitian terdahulu oleh (Aliya & Tobari, 2019), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data menunjukkan pelatihan berpengaruh cukup baik artinya, pelatihan yang diikuti karyawan sudah cukup baik dan hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan baik.

Berdasarkan hasil survei penelitian penulis menemukan beberapa permasalahan yang perlu di perhatikan dan di cermati pada DITJEN Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kemampuan pegawai memang sangat di perlukan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mempertinggi pencapaian kinerja pada suatu organisasi.



Tabel 1.1

**Kinerja Karyawan DITJEN Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia**

No.	Aspek	Target	Kinerja Pegawai		
			2019	2020	2021
1	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja.	100%	85%	83%	88%
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.	100%	87%	81%	83%
3	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan.	100%	85%	80%	86%
4	Memiliki produktivitas kerja dan inovasi yang tinggi	100%	85%	84%	87%
5	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik.	100%	82%	82%	88%
Rata-rata			84,8%	82%	86,4%

*Sumber : Ditjen Kekuatan Pertahan Kementerian Pertahanan RI*

Pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 berupa pencapaian target yang telah dilakukan, dinilai sudah berjalan sesuai standar tetapi masih terjadi penurunan dari tahun 2019 sebesar 84%, tahun 2020 82%, dan tahun 2021 86,4%. Belum mencapai target 100% dengan memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang dihadapi. Hal ini juga menjelaskan beberapa kegiatan agenda yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini tentang pengaruh rekrutmen, promosi jabatan, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang akan dilakukan pada karyawan di Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (RI). Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan merupakan satuan organik di Kementerian Pertahanan yang bertanggung jawab terhadap pembangunan penyuluhan pertanian dan pengembangan SDM pertanian.

Penulis tertarik untuk menyelenggarakan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, PROMOSI JABATAN, KOMUNIKASI, DAN PELATIHAN PADA DITJEN KEKUATAN PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN RI”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI?
4. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI ?

### D. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah berikut hasilnya yang diperoleh bisa dapat memberi manfaat untuk semua kalangan pihak yang bersangkutan serta berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

1. Untuk pengetahuan:
 

Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi khususnya di Jurusan Ekonomi Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah rekrutmen, promosi jabatan, komunikasi, dan pelatihan.
2. Untuk Penulis :
 

Untuk menambahkan wawasan bagi penulis khususnya dalam sumber daya manusia perusahaan yang berkaitan dengan rekrutmen, promosi jabatan, komunikasi, dan Pelatihan.
3. untuk organisasi :



Dapat menjadikan bahan saran, masukan dan juga pertimbangan pimpinan suatu organisasi terutama pada Ditjen dalam hal rekrutmen, promosi jabatan, komunikasi, dan pelatihan

