

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Meningkatnya perkembangan organisasi, menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk dapat melakukan pengembangan diri secara lebih aktif. SDM dalam organisasi merupakan *asset* yang paling penting yang memiliki peran dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. SDM harus dimaksimalkan karena menjadi ujung tombak pembangunan dari suatu organisasi bukan menjadi perusak organisasi. Untuk membuat peningkatan revitalisasi strategi organisasi, maka SDM merupakan faktor yang strategis dan fundamental pada suatu organisasi. Setiap karyawan harus memiliki skill, pengetahuan, dan juga pengalaman kerja guna menciptakan keunggulan yang kompetitif. Suatu organisasi dapat dikatakan maju apabila organisasi tersebut memiliki kinerja yang bagus dan terus berkembang.

Indonesia memiliki pelaksana tugas dalam menjaga keamanan dalam negeri yang diemban oleh Kepolisian Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki tugas dan wewenang untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat sebagai penegak hukum. Oleh karena itu dibutuhkan SDM yang mampu memberikan pelayanan baik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik adalah suatu kinerja memberikan pertolongan kepada masyarakat dengan adil dan juga penuh tanggung jawab.

Kinerja karyawan menurut Alias and Serang (2018) adalah level kesuksesan dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara menyeluruh. Sehingga

dapat dikatakan bahwa penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berusaha untuk mengukur hubungan faktor keterampilan, level pengetahuan, dan pengalaman kerja suatu karyawan dengan kinerja SDM.

Menurut Nur'aeni and Sudirman (2019), pengetahuan adalah seluruh sesuatu yang kita ketahui. Pengetahuan merupakan isi pikiran manusia yang berasal dari proses manusia untuk mengetahui. Pengetahuan berasal dari proses belajar yang sistematis dan terorganisir dalam kurun waktu yang lama. Pengetahuan berfungsi untuk memperbaiki SDM sebelum mereka masuk dalam dunia kerja. Pengetahuan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pemacu dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap potensi kemampuan SDM. (Zainun 2012) dan (Albunsyary, Muninghar et al. 2020)).

Menurut Puspita (2018) pengalaman kerja merupakan segala sesuatu yang pernah dilakukan dan dialami karyawan ketika mengerjakan tugasnya. Pengalaman kerja berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas. Pengalaman kerja dapat diukur tidak hanya dengan kemampuan yang ada, tetapi juga dengan pengalaman kerja. lamanya karyawan tersebut bekerja. Karena dengan adanya pengalaman dalam melakukan pekerjaan akan lebih mudah jika dibandingkan dengan pekerja baru, semakin banyaknya pengalaman seseorang akan, maka akan berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang perkerjaannya.

Kemampuan merupakan potensi diri seorang karyawan yang bertujuan untuk menunjang suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya (Nur'aeni and Sudirman 2019). Kemampuan juga memiliki hubungan dengan pengetahuan dan pengalaman

kerja yang berasal dari pendidikan, pelatihan dan keterampilan pribadi guna menunjang tercapainya visi dan misi dari aparaturnegara.

Namun, masih adanya kendala dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Ditintelkam Polda Jatim antara lain masih terdapat 15 anggota polri yang baru lulus pendidikan pembentukan polisi di sekolah polisi negara mojokerto belum memiliki kemampuan, pengetahuan dan pengalaman kerja sebelumnya sehingga menyebabkan kurang menguasai pekerjaan ditambah lagi adanya sifat malas dan tidak peduli dengan lingkungannya, dan harus dilakukan pengenalan maupun pelatihan serta Bintra (memberikan pengetahuan tentang hierarki dalam kepolisian) guna terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menunjang kinerja yang mumpuni. Dengan demikian, peneliti ingin membuktikan secara empiris mengenai pengaruh, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja SDM Ditintelkam Polda Jawa Timur.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan level pengetahuan terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana hubungan level kemampuan terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana hubungan level pengalaman kerja terhadap kinerja SDM?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan level pengetahuan terhadap kinerja SDM.
2. Mengetahui hubungan level kemampuan terhadap kinerja SDM.

3. Mengetahui hubungan level pengalaman kerja terhadap kinerja SDM.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Akademis dan Pengembangan Pengetahuan

Bermanfaat sebagai bahan rujukan dan literatur dalam ilmu Manajemen, khususnya terkait manajemen sumber daya dalam sektor pemerintahan.

2. Praktis

Menjadi pertimbangan bagi Ditintelkam Polda Jatim bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM Polda Jatim.