

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melalui perkembangan sekarang, corporate memerlukan *human resource* yang dapat menonjolkan diri dibandingkan dengan perusahaan lain. Pada dasarnya perusahaan adalah pelaku, pemikir, pembentuk dan faktor utama dalam terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. *Human resource* adalah bagian paling penting dari bisnis, dengan *human resource* membentuk fondasi bisnis. Oleh karena itu, untuk membentuk *human resource* yang bermutu diperlukan *human resource development* di perusahaan untuk mengembangkan soft skill dan kompetensi karyawan agar dapat mendapatka promosi jabatan di perusahaan.

Menurut Isniar Budiarti (2018 : 257) “Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui Pendidikan dan latihan”. *Human resource development* diperlukan dalam membentuk kepribadian pegawai, mempertajam ketrampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) diperlukan untuk membentuk kepribadian pegawai, mempertajam ketrampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Karena karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap hasil yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Suhardjono (2019) “*soft skill* adalah suatu keterampilan atau kemampuan maupun keahlian yang berasal dari diri individu hal ini bertujuan untuk mengatur (mengelola) diri sendiri maupun saat menjalin hubungan atau relasi dengan orang lain”. Tidak hanya soft skill yang perlu dimiliki karyawan, tetapi juga kompetensi yang perlu dimiliki karyawan. Kompetensi berarti

kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi pemahaman dan aksi kerja tergantung dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Adanya soft skill yang menjadi sumber daya manusia suatu perusahaan menuntut karyawan untuk mendapatkan pelatihan kerja (on the job training) untuk lebih mengembangkan keterampilannya. Soft skill bisa dianggap bawaan atau melekat pada diri setiap manusia.

Tidak hanya softskill yang dibutuhkan karyawan, namun juga skill yang dibutuhkan pegawai. Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk menentukan bahwa pengetahuan dan sikap kerjanya sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kompetensi personel bisa dibilang sangat penting, karena demi pertumbuhan dan produktivitas perusahaan, nantinya akan mendapatkan ide-ide baru untuk inovasi produk di perusahaan.

Agustian et al., (2018) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. (Alam et al., 2010; Forbes et al., 2020; Vinichenko et al., 2018) menggarisbawahi bahwa peningkatan kompetensi ini pada dasarnya adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri. Sehingga kesesuaian kompetensi dan kebutuhan pasar harus sinkron.

Faktor yang paling penting adalah kompetensi, yang diartikan sebagai kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Peranan kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat menentukan penataan pegawai dan wilayah kerja sesuai dengan kapasitasnya.

Hasibuan (2019:108) memaparkan bahwa “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian”.

Promosi jabatan berarti pergeseran yang meningkatkan otoritas dan kewajiban kepada tingkat yang lebih besar dari suatu organisasi, disertai oleh hak, kewajiban, status, dan pendapatan yang lebih besar dari sebelumnya.

Promosi merupakan pengalihan kedudukan, tugas dan wewenang seorang pegawai dalam suatu organisasi bisnis ke arah yang lebih baik, berdasarkan penilaian perusahaan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sangat membantu dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada setiap karyawan untuk terus bekerja keras dan membangun kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga perusahaan memberikan apresiasi kepada setiap karyawan yang mau bekerja dengan baik dan sesuai dengan kemampuan hatinya.

Faktanya, promosi jabatan menjadi perbincangan hangat di kalangan karyawan karena setiap karyawan ingin dipromosikan atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Dari penjelasan-penjelasan obyek dari penelitian diatas pastinya penulis memiliki alasan mengapa memilihin keempat obyek tersebut. Karena penulis melihat dari adanya pengembangan sumber daya manusia memiliki efek yang sangat besar terhadap kinerja dan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mengkaji sejauh mana upaya dari pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan melalui proses pelatihan kepada seluruh karyawannya untuk mengembangkan soft skill karyawan, kompetensi karyawan serta berpengaruh atau tidaknya pengembangan sumber daya manusia terhadap promosi jabatan karyawannya.

Dan adapun juga manfaat dilakukannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk melihat dan menilai apakah indikasi yang menjadi penyebab turunnya produktifitas setiap karyawan yang nantinya akan dicari solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Tidak hanya untuk mencari solusi

terbaik dapat juga untuk memecahkan masalah tersebut tetapi juga untuk memilih metode-metode apa saja untuk melakukan pelatihan atau pengembangan terhadap karyawannya.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu bagian yang penting dalam suatu perusahaan, human resource memiliki peran yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hubungan antara human resource dan karyawan tidak dapat dipisahkan dikarenakan karyawan membutuhkan human resource untuk membantu pengembangan terhadap dirinya seperti untuk meningkatkan soft skill dan juga kompetensi yang dimiliki karyawan, tidak hanya itu promosi jabatan juga menjadi salah satu tujuan utama bagi setiap karyawan.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia merupakan kementerian yang membidangi urusan terhadap lingkungan hidup dan kehutanan dalam mengelola pemeliharaan sumber daya alam dan ekosistemnya. Yang beralamat di Gedung Manggala Wanabakti blok 1 Lt. 2 Jalan Jenderal Gatot Subroto No.2 Jakarta Pusat.

Maka alasan penulis mengambil topik penelitian ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar peran dari human resource terhadap pengembangan sumber daya manusia dan juga upaya yang dilakukan untuk meningkatkan soft skill karyawan, kompetensi karyawan serta promosi jabatan karyawan pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

1.2 Fokus Penelitian

Dari alasan dasar tersebut, maka untuk inti dari pada analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin melihat seberapa besarnya pengaruh dari adanya *human resource development* terhadap soft skill yang dimiliki oleh karyawan.
2. Ingin menelaah seberapa meningkatnya kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap adanya *human resource development* yang diadakan oleh perusahaan.
3. Ingin mengukur seberapa besarnya pengaruh dari adanya *human resource development* terhadap peningkatan promosi jabatan yang dimiliki oleh karyawan.
4. Ingin mengupas seberapa besarnya dari adanya *human resource development* terhadap peningkatan soft skill karyawan, kompetensi karyawan dan promosi jabatan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh peningkatan *soft skill* karyawan terhadap adanya *human resource development* pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh peningkatan kompetensi karyawan terhadap adanya *human resource development* pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.
3. Bagaimana pengaruh peningkatan promosi jabatan terhadap adanya *human resource development* pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh peningkatan *soft skill* karyawan, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap adanya *human resource development* pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan..

1.4 Tujuan Penelitian

Dari adanya rumusan masalah tersebut, ada juga maksud dari percobaan yaitu, sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *human resource development* terhadap soft skill karyawan terhadap
2. Menganalisis pengaruh *human resource development* terhadap kompetensi karyawan
3. Menganalisis pengaruh *human resource development* terhadap promosi jabatan karyawan
4. Menganalisis pengaruh *human resource development* bagi peningkatan soft skill karyawan, kompetensi karyawan dan promosi jabatan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Studi dalam penelitian ini yang dibuat oleh penulis tentu saja memiliki berbagai macam kegunaan dari secara teoritis maupun praktis. Ada juga kegunaan penelitian yang dimiliki sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dari ulasan tersebut sangat bermanfaat sehingga dapat digunakan sebagai suatu rujukan bagi mahasiswa jika ingin melakukan riset terhadap penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap ulasan ini tentunya sangat berguna serta dapat menjadi rujukan sebagai ilmu yang bermanfaat dimasa mendatang.