

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era digital saat ini, teknologi semakin berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal otomatisasi proses, analisis data karyawan, dan komunikasi yang lebih efektif. Namun tantangan yang dihadapi juga semakin kompleks, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang baik agar visi dan misi organisasi dapat terwujud. Dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi yang sangat besar bahkan dapat dikatakan mempunyai peranan penting diantara sumber daya lainnya (Arlea et al., 2023). Pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga kemampuannya perlu dilatih dan dikembangkan karena merupakan penggerak suatu organisasi (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia Polri yang selanjutnya disingkat SDM Polri adalah pegawai negeri pada Polri yang bekerja sebagai penggerak organisasi Polri dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dengan profesional, jujur, bertanggung jawab, serta berorientasi pada tujuan organisasi merupakan aset terpenting bagi Polri untuk melakukan reformasi birokrasi.

Kepolisian Daerah Jawa Timur (Polda Jatim) merupakan pejabat eksekutif Kepolisian Negara Republik Indonesia di wilayah Provinsi Jawa Timur yang terletak di Kota Surabaya yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di Jawa Timur. Anggota Polri yang berkualitas dan profesional

merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian di tengah meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik sehingga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang profesional, inovatif, dan jujur dilaksanakan secara terencana, sistematis, kolaboratif, serta terkoordinasi dalam sistem manajemen kepolisian pada tingkat yang lebih tinggi, (Perkep Polri No.99 Tahun 2020).

Polda Jatim, sebagai institusi penegak hukum di Indonesia, tentunya menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia salah satunya berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja mengacu pada kemampuan mencapai tujuan pekerjaan tepat waktu atau dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memenuhi persyaratan pekerjaan sehingga tujuan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan etika organisasi (Irham dan Iryanti, 2022). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian dalam suatu organisasi yang melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang dirancang oleh organisasi. Sehingga dalam pelaksanaannya terkait dengan pengembangan dan pelaksanaan tugas anggota Polri di Polda Jatim berada dibawah naungan Biro SDM.

Biro SDM Polda Jatim merupakan salah satu satuan kerja yang merupakan bagian dari unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada dibawah Kapolda. Dengan tugasnya yaitu membina dan melaksanakan fungsi manajemen SDM meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personel, assessment serta psikologi kepolisian dan upaya peningkatan kesejahteraan

personel di lingkungan Polda (Tribatanews.jatim.go.id). Berikut ini merupakan data capaian Kinerja Biro SDM Polda Jawa Timur Tahun 2023 dengan satu sasaran strategis dan 4 indikator Kinerja utama, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Data Capaian Kinerja Biro SDM Polda Jatim 2022 dan 2023**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Bobot Tertimbang	Capaian Individu	Capaian	Tahun
Terwujudnya personel Polda Jatim yang Promoter	a. Indeks Profesionalisme SDM	1,95	2,9	5	149%	5%	2022
		1,7	2,1	5	123,50%	5%	2023
	b. Persentase anggota lulus seleksi diklat sesuai kuota Mabes Polri.	100%	101%	5	101%	5%	2022
		100%	105%	5	105%	5%	2023
	c. Persentase peningkatan jasmani	0,5%	0,6%	5	120%	5%	2022
		0,5%	0,6%	5	120%	5%	2023
	d. Persentase penurunan anggota non job	5%	6%	5	120%	5%	2022
		5%	6%	5	120%	5%	2023

Sumber : Data Internal Biro SDM Polda Jatim 2023

Pada tabel 1.1 data tersebut menunjukkan bahwa hasil capaian kinerja Biro SDM Polda Jatim pada tahun 2023 secara keseluruhan pada sasaran strategis untuk mewujudkan personel Polda Jatim yang Promoter melalui 4 indikator kinerja telah melebihi target kinerja yang ditentukan melalui perjanjian kinerja antara Karo SDM Polda Jatim dengan Kapolda Jatim pada tahun 2023. Keberhasilan implementasi kerja tentunya dipengaruhi oleh pengelolaan manajemen yang baik melalui pemenuhan kebutuhan personel dalam proses rekrutmen dan peningkatan kompetensi personel untuk meningkatkan profesionalisme SDM.

Profesionalisme dalam manajemen SDM di Polri sangat penting untuk peningkatan kinerja personel dengan memperhatikan skala indeks pada rekrutmen dan kompetensi. Karyawan yang profesional akan lebih mampu meningkatkan kinerja mereka karena mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka Berdasarkan hasil “Laporan Kinerja Biro SDM Polda Jatim tahun 2023”, terdapat salah satu sasaran strategis yang menjadi fenomena untuk dilakukan penelitian yaitu mengenai “Indeks Profesionalisme SDM Polda Jatim” yang merupakan ukuran kinerja yang terkait dengan profesionalisme SDM Polda Jatim.

Hal tersebut menjadi suatu yang memiliki perhatian lebih, pada dinas atau instansi manapun pegawai negeri tidak lagi mempertimbangkan apa dan siapa serta berapa banyak yang mereka dapatkan dari fungsi juga tugas melayani masyarakat. Terdapat hubungan signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kerja pegawai semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, (Ramadhan dan Arsyad, 2018). Profesionalisme SDM dilihat dari skala pada Indeks Profesionalisme SDM Polda Jatim yang sangat berpengaruh pada hasil capaian kinerja Biro SDM Polda Jatim melalui empat indeks profesionalisme yaitu, rekrutmen, kompetensi, nilai kinerja pada (SMK dan PPK) serta *reward*.

Berikut ini tabel kesimpulan indeks profesionalisme SDM Polda Jatim pada tahun 2022 dan 2023, sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Indeks Profesionalisme SDM Polda Jatim**

Variabel	Komponen Indeks	2022		2023		Bobot
		Nilai	Skala	Nilai	Skala	
Rekrutmen	Persentase pelaksanaan rekrutmen	5,40%	1	6,10%	1	25%
Kompetensi	Persentase uji kompetensi jabatan	-17,80%	0	14,10%	1	40%
Kinerja	Nilai rata-rata SMK	74,76	4	74,73	4	25%
	Nilai rata-rata PPK	92,65	5	92,38	5	5%
Reward	Persentase pemberian reward kepada personel	79,60%	4	61,50%	4	5%

Sumber : Data Internal Biro SDM Polda Jatim

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa skala indeks profesionalisme SDM pada rekrutmen dan kompetensi masih menunjukkan angka kurang dari sama dengan satu selama dua tahun berturut-turut dan masih berada dibawah skala indeks pada kinerja dan *reward*. Penilaian kinerja yang objektif dan sistematis serta *feedback* konstruktif yang merupakan elemen penting dari profesionalisme manajemen SDM Polri didasarkan pada indikator kinerja yang jelas dan terukur. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarnubih et al., (2022) menjelaskan bahwa rekrutmen dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme SDM. Sehingga Indeks Profesionalisme SDM perlu ditingkatkan untuk meningkatkan hasil capaian kinerja Biro SDM Polda Jatim pada rekrutmen dan kompetensi.

Hasibuan, (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi. Menurut Marwansyah, (2012) mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia yang dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi.

Berikut ini merupakan data rekrutmen Polda Jatim pada tahun 2022 dan 2023 berdasarkan laporan kinerja Biro SDM Polda Jatim:

**Tabel 1. 3 Realisasi Rekrutmen Polda Jatim 2022 dan 2023**

<b>REKRUTMEN</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Catatan</b>
Akpol	16	20	22	SMA/MA	Lulusan SMA IPA (bukan ijazah paket), nilai UN min. 70.00, nilai rapot tahun berlangsung min. 80.00
SIPSS	28	9	13	S1-S2	Sesuai bidang keilmuan yang dibutuhkan; Akreditasi PTN/S min.B; IPK min 3,00.
Brigadir	1444	998	1261	SMA/K, MA D1-S1	Bukan lulusan Paket A-C; IPK min 2,75; prodi terakreditasi
Brigadir Sus	86	182	-	SMA/K, DI-S1	Bukan lulusan Paket A-C; IPK min 2,75; prodi terakreditasi; sesuai bidang keilmuan.
Brigadir Rekpro	94	79	89	SMA/K	Prestasi Akademik, Penghargaan, Disabilitas
Tamtama	222	189	257	SMA-Sederajat, Ponpes	Nilai rata-rata raport min.70,00.
PNS	24	-	-	DIII-S1	Rekrutmen CASN Polri
<b>Jumlah</b>	<b>1914</b>	<b>1.477</b>	<b>1.642</b>		

Sumber: Data Internal Biro SDM Polda Jatim

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah anggota yang berhasil direkrut pada tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan dibanding jumlah anggota yang direkrut pada tahun 2021. Berdasarkan keterangan pada laporan kinerja, penurunan jumlah anggota yang diterima dalam rekrutmen polri merupakan penyesuaian rencana strategis mengacu pada anggaran kinerja tahunan Polda Jatim pada tahun 2022 dan 2023. Sehingga penurunan jumlah anggota yang diterima tersebut mengakibatkan ketidaksesuaian terhadap target kebutuhan Personel di lingkungan Polda Jatim. Penurunan jumlah anggota yang diterima dalam proses rekrutmen dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas SDM di Biro SDM Polda Jatim. Ini bisa disebabkan oleh standar rekrutmen yang ketat atau kurangnya calon yang memenuhi kriteria.

Rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh calon anggota sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan kompeten yang dapat meningkatkan kinerja anggota pada instansi (Kadar Nurjaman, 2014). Dalam memenuhi kebutuhan personel Polri khususnya di Daerah Kepolisian Daerah Jawa Timur secara bertahap dilakukan proses rekrutmen anggota Polri oleh Kapolri yang melimpahkan kewenangannya kepada Kapolda melalui proses seleksi rekrutmen Polri yang dilakukan oleh masing-masing Polda. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi standar proporsi jumlah personel Kepolisian Negara dalam Daftar Personil Kepolisian Negara yang ditetapkan dalam Peraturan Kapolri. Besaran kuota pelaksanaan rekrutmen Polri disesuaikan dengan anggaran kerja tahunan. Kepolisian Daerah Jawa Timur atau Polda Jawa Timur merupakan lembaga

kepolisian daerah yang membawahi 23 satuan kerja dan 21 polres di provinsi Jawa Timur.

Berikut ini merupakan rincian data Daftar Susunan Personel (DSP) dan data Riil serta target kebutuhan personel pada tahun 2022 dan 2023:

**Tabel 1. 4 Data DSP dan Riil serta Target Kebutuhan Personel  
Tahun 2022 dan 2023**

DATA	2022		2023	
	POLRI	PNS	POLRI	PNS
DSP	59.462	8.078	59.462	8.078
RIIL	37.594	2.772	38.009	2.615
TARGET KEBUTUHAN PERSONEL	21.868	5.306	21.453	5.463

Sumber: Data Internal Biro SDM Polda Jatim

Dengan memperhatikan tabel 1.3 dan 1.4 terlihat bahwa hasil realisasi rekrutmen Polda Jatim selama 2 tahun masih belum memenuhi target kebutuhan personel untuk ditempatkan pada seluruh satuan kerja di lingkungan Polda. Sehingga Biro SDM Polda Jatim harus memastikan bahwa proses rekrutmen selektif dan berbasis kompetensi untuk mendapatkan personel yang berkualitas serta meningkatkan kuota rekrutmen agar meningkatkan capaian kinerja Biro SDM Polda Jatim, namun jika jumlah calon yang diterima berkurang, maka ini dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saling, et al. (2019) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Daerah Papua. Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan rekrutmen personel Polri di Polda Papua berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel



yang selanjutnya meningkatkan kinerja organisasi. Rekrutmen yang efektif dan selektif akan menghasilkan karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang efektif melibatkan strategi yang tepat untuk menarik individu yang potensial dan berkualitas untuk menjadi personel Polri. Dengan melakukan rekrutmen yang efisien, lebih banyak sumber daya manusia berkualitas dapat bergabung dengan Polri.

Individu yang direkrut dengan baik memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan serta mencapai hasil yang lebih baik, selain itu juga mengurangi adanya pengurangan personel akibat kesalahan individu sehingga harus di diberhentikan dengan sebutan Pemberhentian Dengan Tidak Hormat (PTDH) agar dapat meningkatkan kinerja personel Polri secara keseluruhan. Selain rekrutmen, kompetensi SDM juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Thohirudin, (2020) menjelaskan tentang hubungan profesionalisme dan kompetensi karyawan dengan prestasi kerja karyawan di PT.Surya Toto Indonesia TBK, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif variabel profesionalisme dan Kompetensi Karyawan. Sejalan dengan penelitian Fatimatuz Zuhro, (2021) yang menunjukkan hasil bahwa

Profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja.

Berikut ini merupakan data jumlah peserta *assessment*/uji kompetensi pada tahun 2021,2022, dan 2023:

**Tabel 1. 5 Jumlah Peserta Aesement 2021, 2022, dan 2023 Polda Jatim**

URAIAN	2021	2022	2023
Jumlah peserta uji kompetensi jabatan / assessment	213	175	201

Sumber : Data Internal Biro SDM Polda Jatim.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa skala indeks pada variabel kompetensi juga masih menunjukkan hasil kurang dari satu, kemudian pada data tabel 1.3 juga dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan anggota Polri masih ada yang hanya lulusan SMA/K sederajat, kemudian data pada tabel 1.5 diatas membuktikan bahwa jumlah peserta yang mengikuti *assessment* tahun 2022 dan 2023 masih kurang dari tahun 2021. Data tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi penulis melalui wawancara secara langsung bersama BrigPol. Danang Khresno Kurniawan selaku Bamin Subbagelek Bagdalpers Biro SDM Polda Jatim yang menyatakan bahwa *“Pada tahun 2023 hanya ada sekitar 6-8 orang dari 148 anggota Polri dan PNS yang berada di Biro SDM Polda jatim. Karena dalam mengikuti kompetensi tersebut memang hanya tersedia kuota yang minim serta meninjau dari kebutuhan kompetensi personel di lingkungan Polda Jatim”*. Sehingga diperlukan adanya peningkatan kuota uji kompetensi untuk menunjang peningkatan kompetensi setiap anggota polri.

Didukung dengan pernyataan Karo SDM Polda Jatim pada website (Detik Jatim) menyampaikan “*Dengan web yang kami sediakan, semua anggota bisa mengaksesnya. Bisa mengikuti pelatihan atau pembelajaran model kelas online yang sudah kita siapkan termasuk mengikuti tes/ujian dari materi yang sudah diberikan. Jika yang lulus kita berikan sertifikat, yang belum lulus bisa ikut tes/ujian lagi*”. Polda Jatim telah memberikan kesempatan bagi seluruh anggota untuk dapat mengakses website ([polribelajar.id](http://polribelajar.id)) yang berisi mengenai materi pembelajaran terkait fungsi teknis Kepolisian dan SOP, namun tidak semua anggota dapat lulus tes/ujian sehingga hal tersebut menyebabkan berkurangnya jumlah anggota yang meningkatkan kompetensinya. pengembangan kompetensi yang terstruktur akan meningkatkan kapabilitas dan responsivitas pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Uraian pada laporan kinerja disarankan untuk tahun selanjutnya anggaran DIPA pada kegiatan ini dapatnya ditingkatkan. Dari kegiatan *asesment* diperoleh *outcome* yaitu terbukanya peluang bagi personel untuk menduduki jabatan tertentu melalui proses *asesment* yang menerapkan prinsip (BETAH) bersih, transparan, akuntabel dan humanis guna menjawab kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat, profesional dan proporsional. Banyak faktor yang menyebabkan pegawai mempunyai kinerja yang unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan suatu instansi, salah satunya adalah kompetensi. Suatu instansi harus memperhatikan masalah kompetensi pegawainya.

Menurut Delimawati, (2021) kompetensi menggambarkan apa yang dikerjakan individu ditempat kerja diberbagai tingkatan dan menjelaskan standar

masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh setiap individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional didalam bekerja. Menurut Sutrisno, (Ibrahim dan Irbayuni, 2022) menjelaskan kompetensi sebagai sebuah daya berdasarkan pengetahuan serta keterampilan yang diperkuat oleh sikap kerja serta pengaplikasiannya pada saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang berprinsip pada suatu ketetapan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi akan membuat kinerja pegawai juga semakin optimal. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalu Ryan, (2023) hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalisme kinerja anggota kepolisian.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Ferine, (2022) menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Kemudian hasil penelitian dari Syamsudin et al., (2023) menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial rekrutmen, dengan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Zefanya, (2021) mendapatkan hasil rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kompetensi., Rekrutmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kesimpulan bahwa kompetensi positif signifikan memediasi rekrutmen terhadap

Sehingga didapatkan fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian yaitu mengenai penurunan kinerja yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya pada penurunan indeks profesionalisme SDM. Penulis ingin

mengeksplorasi bagaimana rekrutmen dan kompetensi mempengaruhi kinerja melalui profesionalisme SDM yang menurun. Penurunan indeks profesionalisme SDM di Biro SDM Polda Jatim dapat disebabkan oleh berkurangnya jumlah anggota yang diterima dalam proses rekrutmen sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas SDM di Biro SDM Polda Jatim. Selain itu juga penurunan jumlah anggota dalam peningkatan kompetensi menunjukkan bahwa tidak cukup banyak personel yang memiliki kompetensi yang diperlukan karena masih terdapat yang belum lulus tes/ujian sehingga dapat menyebabkan penurunan indeks profesionalisme.

Berdasarkan uraian data dengan fenomena yang telah dipaparkan diatas penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen, dan kompetensi terhadap kinerja dengan melalui adanya profesionalisme sdm di Biro SDM Polda Jawa Timur dengan jumlah anggota Polri dan PNS sebanyak 148 orang. Maka, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Rekrutmen, dan Kompetensi Terhadap Kinerja melalui Profesionalisme SDM pada Biro SDM Polda Jawa Timur"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen mempengaruhi kinerja Biro SDM Polda Jatim?
2. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja Biro SDM Polda Jatim?
3. Apakah rekrutmen SDM melalui profesionalisme SDM Polda Jatim akan mempengaruhi kinerja SDM Polda Jatim?
4. Apakah kompetensi melalui Profesionalisme SDM Polda Jatim akan mempengaruhi kinerja Biro SDM Polda Jatim?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim melalui profesionalisme SDM Polda Jatim.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim melalui Profesionalisme SDM Polda Jatim.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas Pengetahuan yang memungkinkan peneliti untuk memahami pengelolaan dalam manajemen SDM dengan kinerja di lingkungan kepolisian. Serta dapat membantu peneliti dalam mengembangkan keterampilan riset, analisis, dan pemecahan masalah dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran positif dalam memberikan wawasan untuk meningkatkan jumlah kuota rekrutmen dan uji kompetensi anggota Polri/PNS guna meningkatkan kinerja dan efektivitas produktivitas, dan efisiensi kerja di Biro SDM Polda Jatim.

3. Bagi Universitas:

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan baru yang dapat dikontribusikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks instansi pemerintahan, serta dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai lembaga yang berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dan solusi praktis dalam manajemen organisasi.

Dengan manfaat-manfaat tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pengetahuan, pemecahan masalah, dan peningkatan kinerja di Biro SDM Polda Jatim serta memperkaya literatur akademis di bidang manajemen sumber daya manusia.