

BAB I

PENYAJIAN MASALAH PENELITIAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan menuju era globalisasi pada saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, baik perkembangan pengetahuan dan perkembangan teknologi, keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya, secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat, Sumber daya Manusia merupakan elemen/unsur terpenting karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja tinggi sehingga kompetensi karyawan baik maka profesional pegawai dalam organisasi akan meningkat karena didukung oleh kompensasi. Maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya yang potensial apabila dikelola dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja mampu berkompetisi dalam bidang yang dikuasai seiring dengan perkembangan dalam dunia ilmu, teknologi dan informasi. Kompetensi pegawai yang diperlukan saat ini yang mempunyai pengetahuan, berkomunikasi (*knowledge*), kemampuan (*skill*) mengikuti perkembangan IPTEK, serta sikap (*attitude*), dan situasi (*situation*). Kinerja dapat dipandang sebagai proses tentang mencapai hasil kerja dan manusia selalu berperan aktif, dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dan selalu mengikuti perkembangan ilmu dan

teknologi yang selalu berubah-ubah. Setiap organisasi perlu membangun SDM yang dimiliki secara profesional memiliki kompetensi yang tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi mampu menghadapi perubahan yang begitu cepat, kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia harus sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang karena mempunyai kemampuan lebih. Sumber daya yang handal memiliki kompetensi untuk memberikan kinerja terbaik, masuknya era globalisasi menciptakan persaingan skill, knowledge dan attitude bagi setiap personel.

Salah satu tujuan personel yang bergabung dengan organisasi adalah kepercayaan individu bahwa organisasi yang dapat memberikan imbalan dalam melaksanakan pekerjaan, imbalan tersebut berupa kompensasi baik berbentuk financial langsung (Intern) yang berupa imbalan nyata yaitu gaji, tunjangan kinerja, insentif maupun kompensasi berbentuk non financial tidak langsung(ekstern yaitu , promosi, pembinaan serta penghargaan) berupa imbalan tidak nyata yaitu kepuasan kerja, penghargaan, status dan peraturan. Kompensasi mempunyai peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai karena dalam berbagai bentuk, segala rupa jenis penghargaan, sanjungan dan rasapuas yang ditujukan kepada para pegawai merupakan bentuk-bentuk kompensasi. Kebijakan pemberian kompensasi kepada para pegawai diharapkan benar-benar mampu memicu peningkatan hasil kerja pegawai, besarnya kompensasi ditentukan dengan beban kerja.

Dalam suatu organisasi satu dengan yang lainnya saling hubungannya, banyak aspek yang mempengaruhi kinerja selain kompetensi, kompensasi, tak kalah pentingnya adalah motivasi serta profesionalisme, seringkali ditempatkan sebagai salah satu unsur fondamental untuk memelihara kinerja organisasi diharapkan, karena itu motivasi setiap pegawai ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan tujuan organisasi. Pimpinan yang mampu mempengaruhi, mendorong, memberi semangat, mengarahkan, bawahannya agar mereka bersemangat menciptakan gairah

kerja secara efektif dan memberikan semua kemampuan, ketrampilannya berinteraksi bekerja sama mewujudkan keberhasilan untuk tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas bukan satu-satunya faktor, masih terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhi yaitu kebutuhan hidup, rasa aman, suasana lingkungan kerja, sarana kerja, pengetahuan, sikap, kemampuan dan pangalaman. Harapan dari semua bawahan dalam bekerja adalah motivasi dari pimpinan maupun organisasi merupakan kebutuhan untuk menginspirasi, gagasan untuk meningkatkan prestasi merupakan daya penggerak yang dapat memotivasi menumbuhkan gairah semangat seseorang untuk mewujudkan dan meningkatkan prestasi tertentu mendorong seseorang mengembangkan kreatifitas dan mengaktualkan semua kemampuan sesuai dengan keinginan, kebutuhan serta menciptakan mutu hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan, pimpinan dan organisasi, sehingga menumbuhkan energi yang dimiliki demi mencapai tujuan, dipengaruhi faktor intern dan eksteren. Faktor intern terdiri dari financial, dapat memiliki memperoleh penghargaan, pengakuan dan keinginan untuk berkuasa serta faktor eksteren terdiri dari kondisi lingkungan kerja, pimbunan yang bijak, adanya jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

Kurang optimalnya Kinerja Pusdiklat Tekfunghan ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal diantaranya faktor profesionalisme pegawai, kurangnya kompetensi tidak kesesuaian pendidikan dengan tugas, pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman serta potensi masing-masing pegawai yang tidak sama. Dalam hubungan prilaku dan watak, seorang pegawai tidak sama dalam menghadapi situasi yang sama.

Rendahnya profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dengan penilaian kinerja yang belum obyektif, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, kenaikan pangkat belum berdasarkan prestasi kerja, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal pegawai lainnya merupakan bukti bahwa kinerja pegawai Pusdiklat Tekfunghan yang kurang optimal.

Pentingnya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai harus bekerja sesuai disiplin ilmu agar tugas dapat selesai dengan baik. Tingkah laku pegawai dalam kehidupan organisasi berorientasi pada tugas, bahwa tingkah laku pegawai didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan dalam hal ini perilaku pegawai tidak boleh bertentangan dengan norma atau sistem nilai, segala ketentuan yang ada dalam kehidupan organisasi. Masalahnya adalah bagai mana profesionalisme pegawai termotivasi dapat mendorong kinerja pegawai yang berkompetensi dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyusun hasil penelitian tersebut dengan judul

“ Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme Pegawai Di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pengamatan penulis terhadap obyek penelitian dan latar belakang, dapat di identifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Diklat yang ada sebagai upaya Peningkatan Kompetensi dalam hal Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap belum dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Belum meratanya Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan oleh Lembaga sehingga Kompetensi Pegawai juga masih rendah dan belum merata.
- c. Pemberian Kompensasi dalam bentuk Remunerasi belum berdampak pada Profesionalisme Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan.
- d. Banyak pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang diterima belum maksimal sesuai dengan beban kerja yang di kerjakan oleh pegawai.
- e. Tanpa adanya Motivasi, pegawai dalam bekerja kurang maksimal dalam melaksanakan tugas.
- f. Kurang adanya motivasi untuk karyawan agar menjadi lebih baik, baik dalam Karier maupun gaji.

- g. Profesionalisme kerja pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan masih rendah, hal ini menyebabkan banyak tugas terdunda penyelesaiannya.
- h. Tugas pokok dan fungsi kerja pegawai belum maksimal sesuai harapan dan tuntutan organisasi karena profesionalisme pegawai belum memadai.

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Penelitian dilaksanakan di Pudiklat Tekfunghan Badiklat Kementerian Pertahanan dengan kondisi pegawai pada tahun 2013. Penulis mencoba menganalisa faktor-faktor kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja serta kaitannya terhadap profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang identifikasi masalah serta ruang lingkup penelitian maka, dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada hubungan kompetensi terhadap profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan?
- b. Apakah ada hubungan kompensasi terhadap profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan?
- c. Apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan?
- d. Apakah ada hubungan kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan?

1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas, (variabel bebas), baik dalam kondisi parsial maupun bersama-sama terhadap profesionalisme (variabel terikat).

b. Kegunaan Penelitian

- 1). Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan/atau pejabat pembina kepegawaian dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan SDM khususnya tentang Profesionalisme Pegawai dalam hubungannya dengan kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.
- 2). Diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan "Veteran" Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3). Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia.
- 4). Hasil penelitian ini sebagai informasi bagi peneliti yang akan datang.