

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki posisi strategis karena berada di antara dua benua Asia dan Australia dan dua samudera yakni Samudera Pasific dan Samudera Hinda. Posisi maritim strategis mendorong Indonesia memperkuat kedaulatan pada teritorial laut sebagai wujud keadaulatan perairan Indonesia dari ancaman asing yang ingin melakukan eksploitasi sumber daya laut khususnya pada wilayah pulau-pulau terluar yang berbatasan langsung pada wilayah ZEE yang memiliki batas sejauh 200 mil dari garis dasar Indonesia memiliki hak berdaulat atas eksplorasi, pelestarian dan pengelolaan sumber daya alam hayati dan nabati di dasar laut, tanah di bawahnya dan udara di atasnya, juga terhadap pembangkitan tenaga listrik dan air, arus dan angin, dan hak yurisdiksi atas pembangunan dan pembangunan pulau-pulau buatan, penelitian ilmiah kelautan, perlindungan dan pelestarian lingkungan hidup, bea cukai, keuangan, keamanan serta imigrasi (Rizky, 2017).

Dalam mencapai tujuan tersebut TNI yang profesional memiliki peran penting dalam menjaga kedaulatan NKRI. Dalam UU No. 34/2004 tentang Tentara Nasional Indonesia dinyatakan bahwa Tentara Nasional Indonesia dibangun dan dikembangkan secara profesional sesuai kepentingan politik negara, mengacu pada nilai dan prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan

ketentuan hukum internasional yang sudah diratifikasi, dengan dukungan anggaran belanja negara yang dikelola secara transparan dan akuntabel. Pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum TNI. Data internal bidang hukum mencatat terjadi penyelesaian tugas yang tidak dijalankan dengan baik dan pelanggaran profesionalisme. Dengan kata lain, banyak sekali pelanggaran yang tidak mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan, adanya sikap dan perilaku yang tidak pantas dilakukan seorang anggota prajurit. Hal tersebut mendorong prajurit tersebut tidak profesional dalam menjalankan tugas.

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL) sebagai bagian dari TNI bertanggung jawab atas operasi pertahanan dan keamanan negara Republik Indonesia di laut. Untuk melaksanakan tugasnya, kesiapan operasional alat sista TNI AL menjadi sangat penting. Dalam pelaksanaan operasi laut, TNI AL membawahi tiga Komando Armada Kawasan (Koarmada I berpusat di Jakarta, Koarmada II berpusat di Surabaya dan Koarmada III berpusat di Sorong). Komando Armada Kawasan sebagai pembina dan pengguna operasional alat sista (KRI/Kapal Perang Republik Indonesia) bertanggung jawab atas pemenuhan kondisi KRI untuk siap berlayar dan bertempur baik personel maupun materiil yang dilaksanakan oleh satuan-satuan kapal. Satuan Kapal Eskorta Koarmada I sebagai objek penelitian terdiri dari 45 KRI dari berbagai jenis, diantaranya, Satuan Kapal Amfibi Komando Armada I, Satuan Kapal Eskorta Komando Armada I, Satuan Kapal Cepat Komando Armada I, Satuan Kapal Selam Komando Armada I, Satuan Kapal Bantu Komando Armada I, Satuan Kapal Patroli Komando Armada I, Satuan Kapal Ranjau Komando Armada I, Satuan Komando

Pasukan Katak Komando Armada I, Satuan Marinir Koarmada I, Dinas Penyelamatan Bawah Air Komando Armada I, Komando Latihan Komando Armada I. KRI dari masing-masing kelas memiliki peran cukup besar untuk menjalankan tugas-tugas operasi laut dan perlu didukung oleh profesionalisme anggotanya. Penegakan profesionalisme prajurit berbeda dengan pegawai pada umumnya. Terhadap tindak pelanggaran profesionalisme yang dilakukan oleh Anggota TNI maka ketentuannya merujuk pada Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1997 tentang Peradilan Militer (“UU 31/1997”). Peradilan militer merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan Angkatan Bersenjata untuk menegakkan hukum dan keadilan dengan memperhatikan kepentingan penyelenggaraan pertahanan keamanan Negara. Penyidikan adalah serangkaian tindakan Penyidik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam UU 31/1997 untuk mencari serta mengumpulkan bukti-bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Pihak yang berwenang melakukan penyidikan dalam Peradilan Militer adalah Oditurat yang merupakan badan pelaksana kekuasaan pemerintahan negara di bidang penuntutan dan penyidikan di lingkungan Angkatan Bersenjata berdasarkan pelimpahan dari Panglima, dengan memperhatikan kepentingan penyelenggaraan pertahanan keamanan negara.

Kode Etik Profesi Tni sifatnya mengikat bagi anggota Tni, sehingga setiap anggota Tni dituntut untuk memahami, menaati dan mematuhi nilai etis yang dirumuskan dalam kode etik dimaksud dan mampu menjaga setiap perbuatannya pada perilaku yang baik dan benar, sehingga tidak terjadi perbuatan penyalahgunaan

wewenang atau melakukan perbuatan tercela, karena perbuatan itu bertentangan dengan norma etika atau norma moral.

Namun dalam kenyataannya yang terjadi selama ini masih saja terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh anggota TNI, karena sebenarnya anggota TNI juga merupakan manusia biasa yang tidak lepas dari kekhilafan dan kesalahan yang baik di sengaja maupun tidak disengaja. Salah satu bentuk pelanggaran hukum dan disiplin yang sewaktu-waktu bisa terjadi di lingkungan TNI berakibat menurunnya disiplin dan ketaatan hukum terhadap etika profesi TNI di jajaran Polisi Militer. Adapun realita pelanggaran kode etik profesi TNI yang dilakukan oleh anggota TNI, diantaranya

AS (35) anggota TNI-AL Satkor Koarmada, melakukan tindakan mangkir dari dinas atau disebut juga dengan desersi, diman selama 5 hari AS melarikan diri dari dinasny sehingga AS melakukan tindakan pelanggaran disiplin desersi, yang pada akhirnya AS termasuk dalam daftar pencarian orang yang dicari-cari oleh Polisi Militer, AS tertangkap dan segera dibawa ke tahanan Polisi Militer untuk diproses selanjutnya.

Daftar pelanggaran profesionalisme lainnya dapat dilihat dari tingkat pelanggaran profesionalisme prajurit Satkor Koarmada I sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Pelanggaran Profesionalisme  
Satkor Koarmada I

No.	Jenis Pelanggaran	Tahun			Jumlah
		2017	2018	2019	
1	Penganiayaan/Perkelahian		1		1
2	Pencurian		3	7	10
3	Penadahan			2	2

4	Penggelapan	1			1
5	Desersi	6	7	7	20
6	Asusila		3	2	5
7	Pemalsuan		1		1
8	Perjudian	1			1
9	Lain lain	2		1	3
10	Daerah terlarang	1	1		2
11	Kelengkapan surat	1	1		2
12	Tingkah laku		8		8
13	Tidak hadir dengan tidak sah			1	1
TOTAL		12	25	20	57

Sumber : Satkor Koarmada I, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, prajurit yang tidak profesional melakukan 13 (tiga belas) bentuk perbuatan yang tidak profesional di mana angka pelanggaran selama 3 (tahun) mulai tahun 2017 sampai 2019 terdapat 57 bentuk pelanggaran profesional, di mana tahun 2018 merupakan angka tertinggi prajurit yang tidak profesional dan terendah di tahun 2017. Di bulan Oktober tahun 2019 terdapat 8 anggota prajurit dihukum karena bersikap tidak profesional (Fauzi, 2019). Pelanggaran profesi yang terjadi dapat menurunkan citra TNI sebagai profesional.

Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Salah satu indikator prajurit yang profesional adalah jika tugas yang diberikan pimpinan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Profesionalisme kerja prajurit diwujudkan dengan tingkat kepatuhan dan disiplin prajurit terhadap aturan yang telah ditetapkan. Berkurangnya profesionalisme juga disinggung oleh berbagai media nasional terkait dwifungsi TNI sebagaimana Peraturan Presiden (perpres) Nomor 37 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional TNI.

Berpedoman dari UU No.34/2004 menyatakan bahwa Tentara Nasional Indonesia dibangun dan dikembangkan secara professional. Kekhawatiran yang terjadi adalah berkurangnya profesionalisme jika anggota TNI mendapat jabatan fungsional. Adanya bentuk pelanggaran profesionalisme prajurit tersebut maka upaya pelatihan baik kemampuan taktis prajurit maupun perilaku sangat dibutuhkan untuk ditingkatkan sehingga prajurit bisa menyesuaikan diri dalam lingkungannya. Hal ini dilakukan untuk memperkecil pelanggaran profesionalisme kerja sehingga pelanggaran tersebut menjadi zero pelanggaran. Melalui pelatihan seorang prajurit mendapatkan pengetahuan dan pemahaman terkait dengan melakukan tugasnya sebagai TNI.

Profesionalisme prajurit meningkat sesuai pelatihan yang diikuti. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknis dan pengetahuan umum, karena pelatihan akan dapat meningkatkan reaksi positif yang pada akhirnya akan meningkatkan profesionalisme seseorang (Ma'arif, 2015). Dalam UU No. 34/2004 tentang Tentara Nasional Indonesia dinyatakan bahwa Tentara Nasional Indonesia dibangun dan dikembangkan secara professional. Dalam pasal 2 dijelaskan tentara profesional merupakan tentara yang mahir menggunakan peralatan militer, mahir bergerak, dan mahir menggunakan alat tempur, serta mampu melaksanakan tugas secara terukur dan memenuhi nilai-nilai akuntabilitas. Seorang prajurit layak disebut profesional jika ia tahu betul apa yang harus dikerjakan, pengetahuan terhadap pekerjaannya serta tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu kualitas dan efektivitas dalam kinerja yang professional, seorang prajurit juga harus memiliki integritas yang tinggi sehingga mampu membentuk kehidupannya untuk lebih baik. Dalam memiliki integritas yang tinggi tidak cukup

dengan kepintaran dan kecerdasan saja, sikap mental yang baik dapat menentukan kehidupan seorang prajurit. Integritas yang dimiliki oleh seorang prajurit akan membangkitkan kesadaran bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, hati nurani atau suara hati harus tetap menjadi dasar dan arah untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan wawancara singkat dengan Komandan Satkor Koarmada I, Kapten A menyatakan bahwa sistem diklat yang selama ini dikelola dalam suatu iklim yang birokratik dan sentralistik memang membuka ruang yang sempit bagi profesionalisme. Karena sistem birokrasi selalu menempatkan kekuasaan dari tingkat pusat hingga daerah sebagai faktor yang paling menentukan dalam proses pengambilan keputusan. Ironisnya, instruktur sebagai pihak yang paling memahami realitas pelatihan berada pada tempat yang “dikendalikan”. Padahal merekalah seharusnya yang paling berperan sebagai pengambil keputusan dalam mengatasi persoalan sehari-hari yang menghadang upaya peningkatan mutu pelatihan.

Hal ini berimplikasi pada pelaksanaan pembelajaran di suatu organisasi militer yang mana model pelaksanaannya cenderung bersifat rutinitas atau sekedar melepas tanggung jawab kepada peserta. Kegiatan rutinitas ini ditandai ada instruktur di kelas, ada peserta, instruktur berbicara, peserta tampak mendengarkan, dan sebagainya yang tampak sebagai kegiatan belajar mengajar kelas. Namun jika ditelusuri lebih dalam ternyata kegiatan belajar mengajar tersebut semu. Hal ini ditandai dengan instruktur yang tidak boleh dikritik dan tidak bersedia menerima kritik, peserta diintimidasi harus patuh, sopan, dan menurut sesuai kemauan instruktur. Diperlukan instruktur yang kreatif, profesional, menyenangkan, sehingga mampu memberikan kemudahan belajar

bagi peserta secara efektif dan efisien. Hal ini penting, terutama karena dalam setiap pembelajaran dan pelatihan, instruktur memiliki peranan yang sentral, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun evaluator pembelajaran (Ma'aruf, 2015). Di sisi lain, integritas tidak dapat dibangun melalui pendidikan dan pelatihan formal, karena sifatnya yang akan menjadi kebiasaan maka integritas perlu disesuaikan dengan kondisi dan keadaan prajurit. Prajurit telah mengikuti pelatihan integritas, anti korupsi, etos kerja dan lainnya, akan tetapi hasil dari integritas tidak dapat diukur dari selesainya pelatihan tersebut. Pengembangan model pelatihan terus dikembangkan dalam rangka mencapai profesionalitas TNI.

Selain pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja juga menjadi pertimbangan penting dalam mencapai profesionalisme TNI. Bentuk pelanggaran yang terjadi mewujudkan motif yang melatarbelakanginya. Berdasarkan hasil wawancara singkat dan data yang dikumpulkan dari Satkor Koarmada I TNI AL menunjukkan bahwa terdapat sejumlah keluhan atau kelemahan terkait dengan profesionalisme prajurit. Beberapa keluhan menurunnya profesionalisme kerja prajurit yang diambil dari beberapa sampel Anggota TNI AL Sarkor Koarmada I yaitu sebanyak 30 orang terlihat dari beberapa aktivitas pembangkangan atau pelanggaran profesionalisme anggota Satkor Koarmada I sebagaimana data sebelumnya. Di mana penyebabnya terjadi karena ketidakpuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena masalah kejenuhan di tempat kerja, gaji prajurit yang belum memenuhi kebutuhan keluarga serta peluang karir yang terbatas. Faktor kesejahteraan tentu dapat mempengaruhi semangat dan moril prajurit.

Berdasarkan data Kementerian Pertahanan tahun 2020 Indonesia memiliki anggaran belanja militer Indonesia sebesar Rp 108,4 triliun (Katadata, 2020). Sayangnya di lingkungan TNI masih terdapat kesenjangan penghasilan yang dapat membuat prajurit demotivasi. Strata bintara (sersan) dan tamtama (prajurit dan kopral) adalah lapisan paling rentan dalam isu kesejahteraan. Hal tersebut dapat terjadi karena strata bintara dan tamtama memiliki keterbatasan akses sumber daya ekonomi dibandingkan dengan strata prajurit. Tingkat kesejahteraan prajurit TNI dari dulu terkesan tak mengalami perbaikan signifikan (Tirto, 2019). Sesuai data internal Satkor Koarmada I (2018), prajurit memerlukan motivasi yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja baik dalam bentuk fisiologis (gaji, tunjangan) serta jenjang karir. Konsep kepuasan kerja dan motivasi dalam hal perhatian dan penghargaan tentu perlu dibahas lebih lanjut khususnya untuk menjaga profesionalisme kerja prajurit TNI AL. Dalam hal ini penulis menjadikan evaluasi sebagai bahan masukan agar dapat meningkatkan motivasi prajurit dalam bertugas sehingga kepuasan kerja bagi setiap prajurit terjamin.

Faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme prajurit adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja Rahardjo & Sri (2014). Nelfan & Setiawati (2014) mengungkapkan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan profesionalitasnya. Fenomena lingkungan kerja

pada umumnya karyawan bekerja di dalam kantor. Prajurit merasakan bahwa lingkungan kerja di Satuan Kapal Eskorta Koarmada I sangat berbeda jika dibandingkan dengan kondisi perusahaan pada umumnya bahkan dengan personel TNI AL yang berdinamika di darat. Kondisi ruangan memiliki tingkat resiko yang sangat tinggi.

Kesiapan masing-masing KRI memiliki beberapa kendala seperti akomodasi yang terbatas dengan kondisi tidak terawat sehingga tidak berfungsinya atau rusaknya beberapa sistem saluran pembuangan. Selain itu, tempat kerja prajurit menempati ruangan yang berdekatan dengan gudang amunisi dan bahan bakar sehingga selama bekerja kesiagaan dan kewaspadaan menjadi tuntutan utama untuk menghindari kecelakaan kerja. Dengan ruang lingkup yang terbatas tersebut, para prajurit pengawak KRI masih harus menghadapi kondisi cuaca di laut yang bergelombang saat melaksanakan tugas operasi. Lingkungan tersebut menyebabkan tekanan fisik dan psikis yang lebih tinggi dimana hal tersebut semakin diperburuk oleh kondisi material KRI yang kebanyakan dilengkapi dengan akomodasi yang tidak layak sebagai akibat usia kapal yang rata-rata lebih dari 35 tahun. Beberapa keterangan ketidaksiapan baik materiil dan personel maupun dari segi kualitas dan kuantitas merupakan fenomena tantangan lingkungan kerja bagi profesionalisme prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmada I.

Data di atas menunjukkan masih terdapat masalah profesionalisme kerja di Satkor Koarmada I TNI AL. Jika dikaitkan dengan jenis keluhan maka sumber kurangnya profesionalisme yang dirasakan anggota adalah tantangan lingkungan bagi

prajurit, kepuasan kerja yang rendah serta pelatihan yang masih perlu dioptimalkan lagi bagi prajurit.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian dimana judul yang diajukan sebagai berikut: “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dapat diidentifikasi masalah yang perlu dikaji lebih lanjut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit dimediasi oleh kepuasan kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara Umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme prajurit dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Satkor Koarmada I. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme prajurit.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme prajurit dan dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap profesionalisme prajurit dan dimediasi oleh kepuasan kerja

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna secara teoritis maupun praktis

1. Signifikansi Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen dengan fokus bidang

studi sumber daya manusia yang terkait dengan pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan profesionalisme.

## 2. Signifikansi Praktis

Secara praktis diharapkan bermanfaat bagi stakeholders terutama Satkor koarmada I dan organisasi yang dibawah Angkatan Laut RI. Bagi mahasiswa agar penelitian ini diharapkan menjadi referensi khususnya program studi manajemen sumber daya manusia.

