

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan revolusi industri 4.0 semakin hari semakin mengalami kemajuan pesat di sektor kehidupan manusia. Adapun salah satu kemajuan tersebut terjadi pada sektor sistem kerja pada perusahaan ataupun instansi. Dengan semakin berkembangnya revolusi industri 4.0 pada sistem kerja, tentunya harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang sepadan ataupun sesuai dengan tujuan dan visi misi dari suatu perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan baik.

Selain kemajuan yang terjadi pada keunggulan teknologi informasi, sarana, dan prasana di perusahaan, faktor kualitas sumber daya manusia juga menjadi unsur terpenting sebagai pendorong agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sebagai sumber penggerak utama bagi faktor – faktor lainnya. Apabila tidak ada sumber daya manusia yang berperan, maka dipastikan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Bila perusahaan ingin berjalan sesuai dengan rencana untuk menggapai tujuan dan visi misinya, salah satu kunci yang harus dimilikinya adalah mempunyai pegawai yang bersikap profesional dalam mengerjakan pekerjaannya.

Profesionalisme merupakan salah satu unsur penting untuk keberlangsungan kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan apabila perusahaan memiliki karyawan yang bersikap profesional, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Apabila dilihat dari pengertian umum, profesionalisme pegawai dapat diartikan sebagai pegawai yang memiliki kemampuan dalam menjalankan profesinya. Dimana *skill* dan nilai moral yang dimiliki pegawai dijadikan sebagai bahan dasar dalam bertindak dan membuat keputusan di dalam perusahaan.

Profesionalisme pegawai salah satunya juga dapat diartikan sebagai sikap yang memiliki komitmen dan kepatuhan antara pegawai dengan profesinya. Apabila pegawai memiliki sikap profesional, maka ia akan melakukan pekerjaannya secara efektif, efisien, bertanggung jawab, serta memiliki etika moral yang baik pada saat bekerja. Rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai akan hadir dengan sendirinya apabila pegawai tersebut memiliki sikap profesionalisme. Tanpa harus adanya pengawasan khusus, pegawai tersebut akan mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin.

Selain rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, memiliki moral, sikap, dan perilaku yang baik juga menjadi faktor penunjang yang dimiliki dari sikap profesionalisme. Orang yang memiliki pendidikan, jabatan, kemampuan yang bagus namun tidak diimbangi dengan etika dan moral tentu tidak dapat termasuk dari indikator pegawai yang profesional. Adapun salah satu cara untuk mengukur moral pegawai di kantor yaitu dapat

dilihat dari pengimplementasian sikap pegawai ketika berhubungan dengan sesama rekan profesi ataupun pimpinan. Apakah pegawai tersebut bertindak sopan, bertanggung jawab, saling menghormati, ataupun tingkat kesetiaannya (*loyalty*) terhadap perusahaan dan pimpinannya baik.

Maka dengan demikian, indikator profesionalisme pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuannya dalam bekerja saja, akan tetapi pegawai profesional harus memiliki etika, moral ataupun *loyalty* serta rasa tanggung jawab (*accountability*) yang tertanam didalam dirinya pada saat bekerja. Pegawai profesional yang bersikap dan perilaku yang baik tidak hanya menjadi cerminan untuk dirinya sendiri yang akan dinilai baik, namun juga sebagai identitas bagi perusahaannya di mata publik sebagai cerminan yang berkualitas.

Maka dalam kesempatan karya ilmiah ini, Penulis melakukan pengamatan pada saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di salah satu perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Adapun salah satu perusahaan milik BUMN tersebut bergerak di bidang jasa keuangan, bernama PT Bank X. Penulis melakukan penganalisaan terhadap sikap profesionalisme pegawai pada PT Bank X disalah satu divisi, yaitu *Legal Collateral Document Management I (LCDM I)*.

PT Bank X sebagai salah satu perusahaan BUMN tentunya tidak sembarangan dalam merekrut pegawai pada perusahaannya. Tentu perusahaan akan memilih sumber daya manusia yang memiliki potensi dan

kualitas yang bagus. Namun berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan Penulis pada saat melaksanakan PKL di PT Bank X divisi LCDM I, pada beberapa aspek kinerja para karyawan masih belum melakukannya dengan maksimal. Hal ini terlihat, masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai divisi LCDM I pada aspek profesionalisme. Seperti kurangnya rasa tanggung jawab (*accountability*) dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya *loyalty* terhadap pimpinan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasannya yang telah disampaikan pada latar belakang masalah, dengan ini Penulis akan merumuskan masalah penelitian yaitu “Bagaimana penerapan sikap profesionalisme pegawai yang terdapat di PT Bank X divisi *Legal Collateral Document Management (LCDM I)*.”

## **C. Tujuan dan Manfaat**

Adapun tujuan dan manfaat yang terdapat dari penulisan Karya Ilmiah ini adalah sebagai berikut :

### **1. Tujuan**

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini untuk mengetahui penerapan profesionalisme pegawai yang terdapat pada PT Bank X, divisi LCDM I

## 2. Manfaat

### a. Bagi Penulis

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana penerapan sikap profesionalisme pegawai di perusahaan yang seharusnya diterapkan.
- 2) Menjadi salah satu syarat kelulusan Program Studi D3 Administrasi Perkantoran

### b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

- 1) Sebagai bahan untuk pengembangan wawasan bagi program studi administrasi perkantoran dan bagi peneliti berikutnya
- 2) Sebagai umpan balik dan bahan pertimbangan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang sikap profesionalisme di dunia kerja sesungguhnya

### c. Bagi Perusahaan PT Bank X

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perusahaan dalam mengembangkan kebijakan menegakkan sikap profesionalisme untuk di masa yang akan datang.