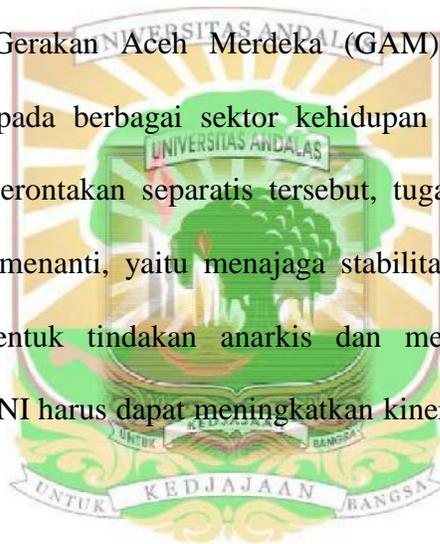


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada beberapa tahun terakhir, TNI memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga stabilitas Negara. Itu terlihat dari serangkaian gangguan keamanan yang sempat membuat stabilitas keamanan, ekonomi dan sektor lainnya mengalami penurunan kinerja. Masih jelas dalam ingatan kita semua beberapa kali terjadi aksi pemberontakan separatis di daerah yang merasahkan, Gerakan Aceh Merdeka (GAM) menimbulkan korban dan kepanikan yang berimbas pada berbagai sektor kehidupan di tanah air. Walaupun TNI mampu memberantas pemberontakan separatis tersebut, tugas dan pekerjaan rumah yang tidak kalah beratnya tetap menanti, yaitu menjaga stabilitas keamanan dan kenyamanan masyarakat dari segala bentuk tindakan anarkis dan merasahkan masyarakat. Untuk merealisasikan hal tersebut TNI harus dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai abdi negara dan masyarakat.



Untuk meningkatkan kinerja TNI diperlukan kompetensi, disiplin dan motivasi yang tinggi dari masing masing aparat, karena kinerja yang terlihat dalam kompetensi diri, disiplin terhadap waktu dalam bekerja hingga tingginya motivasi yang dimiliki masing masing individu untuk mencapai tujuan dan visi dari sebuah pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja aparat TNI. Kompetensi TNI merupakan kebutuhan organisasi TNI untuk dimiliki dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Kompetensi TNI merupakan kemampuan TNI untuk melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan pada aparat. Sehingga kompetensi yang baik bagi TNI akan memberikan warna terhadap prestasi kerja TNI itu sendiri.

Salah satu dari 3 Matra di TNI adalah TNI Angkatan Laut (TNI AL) yang mempunyai tugas pokok menjaga keamanan dan stabilitas Negara Indonesia dari pihak asing maupun dari dalam negeri yang ingin menguasai Negara Republik Indonesia dari Aspek Laut. Angkatan Laut dalam hal ini Komando Armada Republik Indonesia Kawasan Barat (KOARMABAR) sebagai ujung tombak dan kepanjangan tangan dilaut yang merupakan Armada Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) yang bertugas mengamankan wilayah Perairan dan batas Wilayah dengan Negara lain dari gangguan dan eksploitasi Sumber Daya Alam yang ada didalamnya. Pembentukan Koarmbar didasarkan pada Keputusan Kasal No.Skep/53/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Tentara Nasional Indonesia dan Keputusan No. Kep/54/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi Pada Tingkat Kewilayahan.

Koarmabar ini langsung berada dibawah kendali Kepala Staf TNI AL dipimpin oleh seorang Panglima Armada Barat (Pangarmabar) yang memiliki tugas pokok memberikan keamanan dan menangkal segala bentuk gangguan pelayaran baik berupa kejahatan perompakan serta mencuri sumber daya alam laut, dari pihak pihak yang tidak bertanggung jawab baik dari dalam negeri maupun Negara Asing terutama di Wilayah bagian Barat kepulauan Indonesia.

Mengingat Satuan Koarmabar berfungsi untuk menjaga keamanan dan stabilitas diperairan laut Indonesia bagian barat, tidak jarang kita temukan berbagai tindakan dari beberapa oknum Satuan Koarmabar yang memperlihatkan ketidakkonsistenan mereka dalam mempertahankan kinerja, selain itu buruknya gaya hidup dan kurang disiplinnya anggota Koarmabar dalam menjalankan tugas, hingga waktu penyelesaian kasus yang relatif lama

memperlihatkan prestasi Satuan Koarmabar patut untuk dipertanyakan. Berikut beberapa data yang menunjukkan prestasi Koarmabar seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

**Jumlah Kasus dan Waktu Penyelesaian Kasus pada
Koarmabar Jakarta Tahun 2016**

Satuan

No	Klasifikasi Tindak Pidana	Penyelesaian Kasus		Jangka Waktu	
		Masuk (Kasus)	Selesai (Kasus)	Target (Hari)	Realisasi (Hari)
Ringan					
A	Kelengkapan surat berlayar	19	14	15	10
B	Pencurian ikan	7	4	7	5
C	Perusakan Biota Laut	9	5	14	10
Menengah					
A	Pencurian dengan pukat harimau	31	18	25	22
B	Imigran gelap	6	6	14	10
Berat					
A	Perompakan di laut	19	15	25	40
B	Pencurian kekayaan laut	22	8	25	20
Sosial					
A	Bencana	18	14	14	30
B	SAR	32	30	3	3
C	Unjuk Rasa	5	5	1	1

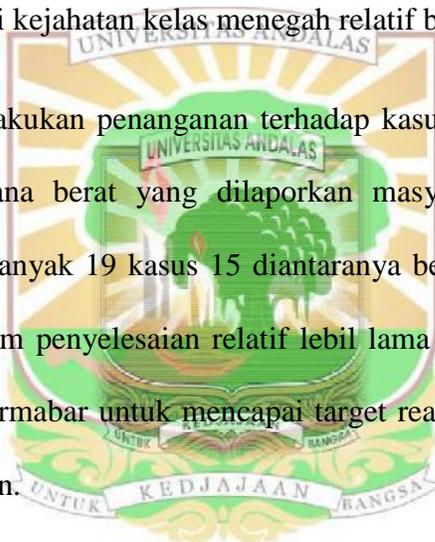
Sumber: Satuan Koarmabar Jakarta (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa kasus yang ditangani Satuan Koarmabar Jakarta dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori kasus yang meliputi tindakan pidana ringan, menengah dan berat. Untuk kasus tindakan pidana ringan Koarmabar menerima laporan tindakan pidana berupa kelengkapan surat berlayar sebanyak 19 kasus, dan berhasil diselesaikan sebanyak 14 kasus. Didalam penyelesaian waktu yang ditargetkan adalah 15 hari akan tetapi berhasil diselesaikan dalam 10 hari, bentuk tindak pidana lainnya yang pernah ditangani oleh Koarmabar adalah pencurian ikan sebanyak 7 kasus, perusakan biodata laut sebanyak 9 kasus. Untuk peran aktif Koarmabar untuk tidanakan pidana ringan dapat dikatakan mampu memperlihatkan kinerja yang baik yaitu mampu merealisasikan target

sebelum target hari yang ditetapkan, sehingga stabilitas dan keamanan Negara dapat dijamin sesuai dengan amanat dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Satuan Koarmabar Jakarta juga menangani kasus kelas menengah atau sedang berupa tindakan pencurian dengan pukat harimau yang dilaporkan sebanyak 31 berhasil diselesaikan sebanyak 18 kasus dengan target penyelesaian selama 25. Didalam penanganan kasus tersebut Koarmabar dapat menyelesaikan kasus dalam 22 hari dalam 25 hari yang ditargetkan. Kasus kejahatan tingkat menengah lainnya yang dilaporkan adalah imigran gerap, kasus yang dilaporkan ada 6 kasus seluruhnya berhasil diselesaikan. Kondisi ini memperlihatkan kinerja Koarmabar dalam menangani kejahatan kelas menengah relatif baik.

Koarmabar juga melakukan penanganan terhadap kasus tindak pidana berat, ditahun 2016 yang lalu kasus pidana berat yang dilaporkan masyarakat ke Koarmabar adalah perompakan dilaut yaitu sebanyak 19 kasus 15 diantaranya berhasil diungkap akan realisasi waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian relatif lebih lama dari yang ditargetkan. Hal ini memperlihatkan kinerja Koarmabar untuk mencapai target realisasi pencapaian penyelesaian kasus harus terus ditingkatkan.



Selama tahun 2016 kasus unjuk rasa yang ditangani berjumlah 5 kasus dan dapat diselesaikan secara cepat dan sigap. Didalam operasionalnya Koarmabar juga melakukan kegiatan kemanusiaan seperti menjadi tim SAR untuk berbagai kasus kecelakaan, selama tahun 2016 kasus yang ditangani ada sebanyak 32 dan berhasil diselesaikan sebanyak 30 kasus walaupun dilakukan untuk waktu yang relatif panjang melebihi waktu yang ditargetkan.

Penyelesaian terhadap kasus yang ditangani tersebut memperlihatkan kinerja dari Koarmabar. Dalam konteks perilaku organisasi, kinerja adalah suatu kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2010). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja

dengan standar yang telah ditetapkan (Dessler, 2013). Kinerja merupakan sebuah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2010). Tujuan organisasi yang ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Sebagai seorang aparat Koarmabar, kompetensi yang dimiliki seorang individu tidak hanya dari segi keahlian dan pengetahuan, akan tetapi juga ketahanan fisik dan kemampuan bela diri dan penguasaan terhadap lapangan tugas, mengingat Koarmabar merupakan satuan angkatan bersenjata yang ditugas dilapangan dan berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dimensi berikutnya yang mendukung kinerja Koarmabar adalah disiplin diri. Dalam bekerja tidak jarang kita mendengar berita dan informasi di media adanya sejumlah personil TNI yang dianggap memiliki perilaku yang kurang baik dan tidak disiplin dalam bekerja sehingga memaksa pihak yang berwenang untuk melakukan pendisiplinan terhadap oknum TNI tersebut. Disiplin aparat menggambarkan kepatuhan aparat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh demi menjaga keutuhan NKRI. Sesuai dengan data dan informasi yang diperoleh dari sumber di Koarmabar dapat dilihat tingkat disiplin personil Koarmabar seperti yang terlihat pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel.1.2
Data Absensi Koarmabar 2017

No	Keterangan	Persentase
1	Datang tepat waktu	89%
2	Keluar pada jam kerja	31%
3	Pulang lebih awal	37%
4	Absen tanpa berita	4%

Sumber : Satuan Koarmabar Jakarta (2017)

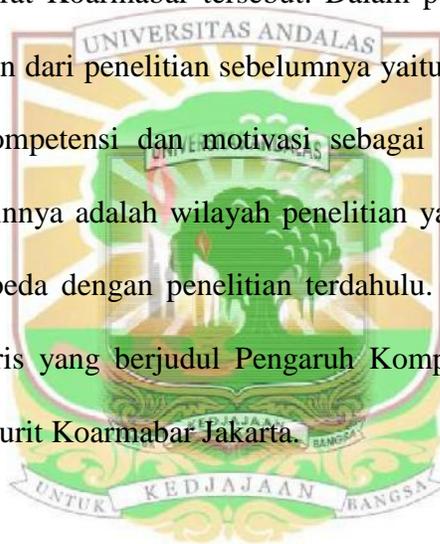
Berdasarkan tabel terlihat bahwa 89% personil datang tepat waktu dalam bekerja, akan tetapi 31% dari personil keluar pada jam kerja tanpa memberikan keterangan yang rinci, sehingga dapat dinyatakan bahwa masih terdapat beberapa oknum personil Koarmabar yang tidak disiplin dalam bekerja, selain itu 37% dari personil Koarmabar memilih pulang lebih awal, kondisi ini tentu jelas melanggar disiplin, jika hal ini dibiarkan terus maka akan membawa dampak yang jelek terhadap prestasi kerja. Dimana kinerja merupakan suatu proses unjuk kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, apabila prestasi kerja seseorang akan dapat menunjukkan kualitas hasil kerja.

Kinerja aparat Koarmabar yang baik juga tergantung dari motivasi aparat dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi dapat dikatakan bahwa motivasi atau kebutuhan adalah keadaan internal dan kekurangan atau kesulitan yang mewajibkan orang untuk melakukan serangkaian kegiatan (Dessler, 2013). Menurut Adeogun et al. (2011), motivasi adalah kombinasi dari keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat berupa intrinsik, seperti kepuasan dan perasaan, pencapaian; atau ekstrinsik, seperti penghargaan, hukuman, dan diraihnya sebuah tujuan. Sedangkan menurut Cadwallader et al. (2010), motivasi didefinisikan sebagai tingkatan dimana seseorang ingin dan memilih untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Dengan kata lain dalam keterlibatan seseorang dalam sebuah perilaku, ada semacam dorongan yang dapat dikendalikan apakah ingin terlibat ataupun tidak.

Umumnya, motivasi mengacu pada hubungan antara individu dan posisi. Motivasi melibatkan proses intensitas individu yang berarti seberapa keras usaha seseorang diarahkan pada tujuan dan berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha ini. Oleh karena itu, motivasi karyawan dalam organisasi mengacu pada intensitas upaya mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Aarabi et al., 2013). Sehingga perlunya motivasi yang sungguh-sungguh

bagi Aparat Koarmabar dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki resiko kerja yang sangat tinggi. Resiko tersebut didasarkan pada uraian tugas yang berhadapan langsung dengan kondisi alam dan situasi keamanan yang tidak dapat diprediksi. Sehingga motivasi yang kuat baik intrinsik maupun ekstrinsik diharapkan mampu meningkatkan kinerja Aparat Koarmabar dalam menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara.

Berdasarkan kepada uraian latar belakang dan hasil penelitian dari beberapa riset terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Satuan Koarmabar Jakarta" untuk membahas kinerja dari Aparat Koarmabar tersebut. Dalam penelitian ini, penulis mencoba membuat beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu dengan melakukan kombinasi antara variabel disiplin, kompetensi dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja. Perbedaan lainnya adalah wilayah penelitian yang berbeda dan objek sampel yang akan diteliti juga berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian empiris yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Prajurit Koarmabar Jakarta.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja aparat Satuan Koarmabar Jakarta?
- b. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparat Satuan Koarmabar Jakarta?

- c. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat Satuan Koarmabar Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja aparat Satuan Koarmabar Jakarta.
- b. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparat Satuan Koarmabar Jakarta.
- c. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat Satuan Koarmabar Jakarta.



1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

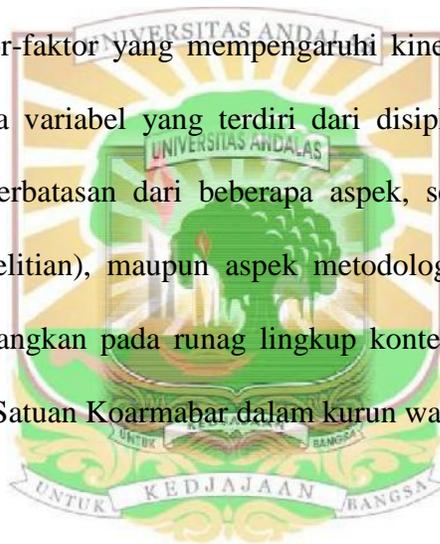
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Satuan Koarmabar dan menjadi alat evaluasi untuk mengetahui kompetensi, disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja Satuan Koarmabar Jakarta sehingga dapat memperkuat aparat negara dalam menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pengambilan kebijakan, pemerintah, maupun *stakeholder* terkait dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan, khususnya disiplin, motivasi, dan kompetensi Aparat TNI sehingga diharapkan TNI mampu menjaga keutuhan NKRI.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bahan masukan bagi ppenelitian di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu adanya ruang lingkup penelitian yang terdiri dari ruang lingkup kontekstual dan konseptual. Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat Satuan Koarmabar, yang dibatasi oleh beberapa variabel yang terdiri dari disiplin, kompetensi dan motivasi, Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, seperti aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain). Sedangkan pada runag lingkup kontekstual, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap aparat Satuan Koarmabar dalam kurun waktu tertentu.



1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut :

BAB I Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

BAB II Merupakan bab tinjauan literatur yang terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori kinerja karyawan, disiplin, kompetensi, motivasi kerja, penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.

BAB III Merupakan bab metode penelitian yang membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti jenis penelitian, model yang digunakan, pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dengan, dan teknik analisis data.

BAB IV Merupakan bab pembahasan hasil penelitian secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, kemudian hasil pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output atau hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan (*stakeholder*) serta peneliti berikutnya terkait topik ini.

