

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU
TERHADAP KOMPETENSI SERTA IMPLIKASINYA PADA EFEKTIVITAS KERJA
PRAJURIT DETASEMEN INTELEJEN KODAM II/SRIWIJAYA**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Nur Khamid
NPM : 194141023

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

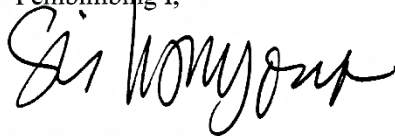
Tesis Telah Disetujui Untuk Diseminarkan

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MANAJEMEN KARIR
INDIVIDU TERHADAP KOMPETENSI SERTA IMPLIKASINYA PADA
EFEKTIVITAS KERJA PRAJURIT DETASEMEN INTELEJEN KODAM
II/SRIWIJAYA**

NAMA : Nur Khamid
NPM : 194141023
KONSENTRASI : MSDM

Menyetujui :

Palembang, Juni 2020
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd

Palembang, Juni 2020
Pembimbing II,




Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Palembang, Juni 2020

Mengetahui,
Direktur Sekolah Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang




Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Khamid
NPM : 194141023
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi serta Implikasinya pada Efektivitas kerja Prajurit Pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Sepetember 2020

Yang menyatakan,


6000
ENAM RIBURUPIAH
Nur Khamid

xiii

xiii

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
SURAT PERNYATAAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Kegunaan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	17
1. Efektivitas kerja	17
2. Pengembangan karier	20
3. Manajemen karir Individu	28
4. Kompetensi	33
B. Hasil penelitian Lain yang Relevan	36
C. Kerangka Berpikir	43

D. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	47
B. Desain Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel.....	48
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	49
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	52
F. Teknik Analisis Data	56
G. Hipotesis Statistika	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	71
B. Analisis Inferensial	75
C. Pembahasan Hasil penelitian	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	94
B. Implikasi kebijakan	95
C. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
Tabel 2.1 Penelitian lain Yang Relevan.....	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	47
Tabel 3.2 Langkah penentuan sampel penelitian.....	49
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Efektivitas kerja	52
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Pengembangan karier.....	53
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Manajemen karir Individu.....	54
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi	55
Tabel 3.7 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	57
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic	69
Tabel 4.1 Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya Menurut Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya Menurut Jenjang Pendidikan	72
Tabel 4.3 Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya Menurut Pangkat / Golongan.....	73
Tabel 4.4 Kategori Jawaban.....	74
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden.....	74
Tabel 4.6 <i>Loading Factor model 1</i>	77

Tabel 4.7 Indikator dengan Loading Factor Rendah	78
Tabel 4.8 <i>Loading Factor model 2</i>	80
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	82
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	83
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	84
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	85
Tabel 4.13 <i>f- Square</i>	86
Tabel 4.14 <i>Indirect Effects</i>	86
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i>	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir	45
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	76
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2	79
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik.....	89
Gambar 4.4 <i>Full Model</i> fit statistik	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	101
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden.....	108
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi	116
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model 1	116
Lampiran 5 Gambar Full Model Setelah dikalkulasi 2	119
Lampiran 6 Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	121
Lampiran 7 Tabel Discriminant Validity.....	121
Lampiran 8 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha	122
Lampiran 9 Tabel R-Square	122
Lampiran 10 Tabel f- Square.....	122
Lampiran 11 Tabel Tabel Indirect Effects.....	122
Lampiran 12 Tabel Path Coefficient	123
Lampiran 13 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.....	124

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi serta Implikasinya pada Efektivitas kerja Prajurit Pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya. Populasi dalam penelitian ini adalah Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya maupun Negeri Sipil (PNS), berjumlah 162 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memilih sampel di antara populasi berdasarkan dengan tujuan atau alasan tertentu. Sampel penelitian ini hanya mengambil sampel hanya 30% atau 49 responden. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Pengembangan karier berpengaruh signifikan positif terhadap Kompetensi Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.261 \geq 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$. Hipotesis kedua : Manajemen karir Individu berpengaruh terhadap Kompetensi Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $13.084 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis ketiga : Pengembangan karier berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.000 \geq 1,96$ atau P-value $0.014 < 0.05$. Hipotesis keempat : Manajemen karir Individu berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.903 \geq 1,96$ atau P-value $0.034 < 0.05$. Hipotesis kelima : Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $6.041 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$ dan terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Pengembangan karier terhadap Efektivitas kerja yang dimediasi variabel Kompetensi bernilai signifikan $0.005 < 0,05$ dan variabel Manajemen karir Individu terhadap Efektivitas kerja yang dimediasi variabel Kompetensi bernilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu dapat berpengaruh terhadap Efektivitas kerja akan lebih efektif apabila terdapat variabel mediasi berupa Kompetensi diantara kedua variabel tersebut juga nilai *R Square* variabel Kompetensi sebesar 0.884 artinya variabel Efektivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh Kompetensi (Y1) terhadap Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu sebesar 88,4%. Untuk nilai *R Square* Efektivitas kerja sebesar 0.943 artinya variabel Efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu sebesar 94,3%.

Kata Kunci : Pengembangan karier, Manajemen karir Individu, Kompetensi, Efektivitas kerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. This study aims to determine the effect of career development and individual career management on competence and its implications for the work effectiveness of soldiers in the intelligence detachment of Kodam II / Sriwijaya. The population in this study were soldiers of the Detachment Intelligence of Kodam II / Sriwijaya and Civil Servants (PNS), totaling 162 people. In this study, the sampling technique was carried out using purposive sampling technique, namely sampling by selecting samples from among the population based on a specific purpose or reason. The sample of this study only took a sample of only 30% or 49 respondents. From the results of this study, the first hypothesis: Career development has a significant positive effect on the competence of the Detachment Intelligence Detachment Soldiers of Kodam II / Sriwijaya, this is indicated by the t statistic of $3.261 \geq 1.96$ or P -value $0.001 < 0.05$. The second hypothesis: Individual career management has an effect on the competence of the Soldiers of the Regional Military Command II / Sriwijaya Intelligence Detachment, this is indicated by the t statistic of $13,084 \geq 1.96$ or a P -value of $0.000 < 0.05$. The third hypothesis: Career development has an effect on the work effectiveness of the Intelligence Detachment Soldiers of Kodam II / Sriwijaya, this is indicated by the t -statistic of $3,000 \geq 1.96$ or P -value $0.014 < 0.05$. The fourth hypothesis: Individual career management has a significant positive effect on the work effectiveness of the Intelligence Detachment Soldiers of Kodam II / Sriwijaya, this is indicated by the t statistic of $2.903 \geq 1,96$ or P -value $0.034 < 0.05$. Fifth hypothesis: Competence affects the work effectiveness of the Intelligence Detachment Soldiers of Kodam II / Sriwijaya, this is indicated by the t statistic of $6,041 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$ and there is an indirect effect between the variables of career development on effectiveness. Work mediated by the competency variable has a significant value of $0.005 < 0,05$ and the variable of individual career management to work effectiveness is mediated by the competency variable has a significant value of $0.000 < 0.05$. This indicates that the variable career development and individual career management can affect the effectiveness of work will be more effective if there is a mediating variable in the form of competence between the two variables as well as the R Square value of the competency variable of 0.884 , which means that the work effectiveness variable which can be explained by competence ($Y1$) on career development and individual career management is 88.4% . For the value of R Square for work effectiveness of 0.943 means that the variable of work effectiveness can be explained by the variable competence, career development and individual career management by 94.3% .

Keywords: Career development, Individual career management, Competence, work effectiveness.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparat Intelijen yang merupakan Prajurit yang memiliki kemampuan integensia lebih dengan kata lain terseleksi adalah salah satu komponen sumber daya manusia terpilih di dalam sebuah institusi militer dan merupakan Sumber Daya Manusia yang memiliki peranan penting sebagai mata dan telinga Kodam II/Sriwijaya, hal tersebut penting karena faktor sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat digantikan oleh teknologi secanggih apapun. Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi, sebaik apapun organisasi ditambah lengkapnya sarana dan prasarana yang tersedia serta failitas kerja, semua tidak akan mempunyai arti tanpa keberadaan manusia yang mampu mengatur, mengandalikan , mengoperasikan dan memelihara serta menyampaikannya setiap saat.

Berbagai organisasi modern baik yang bersifat profit maupun non profit, mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai dengan perusahaan domestik yang kecil, akan mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang telah memiliki kriteria dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan secara efektif, sebaiknya diberikan perhatian khusus dalam karier dan dikembangkan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh setiap karyawan atau staf yang terlibat langsung maupun tidak langsung , sesuai dengan perencanaan karier yang telah dibuat konsep dengan strategi manajemen modern yang berlaku saat ini.

Pada dewasa ini tantangan prajurit modern adalah harus memiliki persepsi bahwa karier adalah tujuan hidup untuk meningkatkan kesejahteraan prajurit, maka prajurit tersebut akan selalu bekerja dan mengikuti pendidikan lebih giat dalam menggapai karier yang diinginkan. Dalam hal ini para Pimpinan SDM atau Asisten Personalia sebaiknya selalu mengkaji atau menilai prestasi kerja dan penugasan yang pernah dilakukan selama bertugas, karena baik persyaratan organisasi maupun sikap dan kemampuan seseorang akan selalu berubah dan harus dimonitor secara terus menerus.

Perhatian terhadap pengembangan karier jangka panjang harus selalu menyertai setiap program pengembangan prajurit yang bersifat komprehensif, sangat ironis bahwa yang paling berharga bagi seorang prajurit sepanjang menyangkut karier diberikan perhatian yang paling kecil oleh Pimpinan atau merasa kurang dihargai oleh organisasi.

Suatu organisasi militer yang semakin modern, ingin tetap bertahan dan lebih berhasil harus memperhatikan pengembangan sumber daya prajuritnya agar selalu berprestasi, antara lain harus memiliki perhatian terhadap pengembangan karier prajuritnya. Dalam hal ini perhatian terhadap pengembangan karier akan mendorong para prajurit untuk lebih menggali kemampuan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki, Karena disadari pengembangan karier merupakan salah satu kebutuhan prajurit untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan dan profesinya agar lebih meningkat gaji atau kesejahteraan lainnya.

Dalam manajemen karier yang akan dilakukan oleh suatu organisasi militer, akan menciptakan persepsi bagi prajuritnya bahwa organisasi memiliki komitmen pada pengembangan karier prajuritnya, sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi persaingan sehat antar prajurit untuk bekerja maksimal. Pengembangan karier dapat

dilakukan dengan berbagai upaya antara lain dengan menciptakan kesinambungan, ketentraman dalam bekerja, memberi status pekerjaan dan memberikan pengalaman kerja, serta memberikan kekuasaan dan kewenangan dalam bekerja. Manajemen karier organisasi memberikan suatu peluang dalam mencapai karier yang diharapkan prajurit.

Manajemen karier organisasi merupakan bagian dari pelaksanaan aktivitas pengembangan karier guna meningkatkan produktivitas kerja prajurit. Prajurit yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui jalur pendidikan tertentu dan meningkatkan kinerja masing-masing individu. Selain dari organisasi, para prajurit juga perlu melakukan manajemen karier secara individual melalui perencanaan dan spesialisasi pendidikan intelijen. Perencanaan dan spesialisasi pendidikan akan membantu prajurit dalam meraih karier tertentu yang disesuaikan dengan penyediaan jalur karier yang ada di lingkungan organisasi militer khususnya intelijen. Dengan demikian manajemen karier organisasi akan mendorong efektifitas karier secara eksternal, sedangkan manajemen karier individu akan mendukung pencapaian karier individu dalam organisasi secara internal.

Penelitian terdahulu mengenai manajemen karier organisasi dan individu bahwa manajemen karier organisasi dan individu berpengaruh positif dengan efektifitas karier setiap prajurit.

Perubahan lingkungan strategis kondisi politik, ekonomi, sosial dan budaya bangsa Indonesia yang diawali dengan beralihnya kekuasaan era reformasi pada tahun 1998 (22 tahun yang lalu) telah memberikan dampak yang sangat besar bagi pembinaan organisasi di lingkungan ABRI dalam beberapa tahun berikutnya dipisahkan menjadi TNI dan Polri. Organisasi Tentara Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) sebagai salah satu bagian dari

TNI, dengan bergulirnya era reformasi dan transformasi organisasi dilakukan penataan dan evaluasi agar siap menghadapi tantangan global. Di era reformasi TNI dituntut untuk dapat mereformasi diri sesuai dengan tuntutan masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Ilpengtek) sehingga terjadi perkembangan yang berkelanjutan (*continous improvment*) agar lebih profesional, kuat dan dicintai rakyatnya.

Seiring dengan perkembangan kondisi strategis nasional, kawasan regional dan international telah memberikan dampak terhadap munculnya permasalahan-permasalahan dalam bidang pertahanan keamanan, khususnya di batas wilayah teritorial dengan negara tetangga seperti malaysia , singapore dan Australia. Untuk mengantisipasi dan menghadapi berbagai bentuk ancaman dan permasalahan pertahanan dan keamanan negara Indonesia, maka dibutuhkan adanya organisasi TNI yang kuat, handal dan profesional, bukan hanya harus memiliki segala macam bentuk alat utama sistem persenjataan (alutsista) yang modern dan memiliki "*deterrence effect*" bagi negara tetangga di kawasan Asean namun juga memiliki sumber daya prajurit yang semakin berkualitas , berani dan disegani oleh Negara-negara tetangga.

Keputusan Pemerintah RI yang mengatur TNI dengan mengeluarkan Undang-undang no. 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI) , undang-undang tersebut telah mengamanatkan adanya perubahan atau reformasi yang mendasar didalam tubuh organisasi TNI baik dari sisi tugas , fungsi dan kultur maupun dalam hal perbaikan dan peningkatan profesionalisme SDM Prajurit. TNI Angkatan Darat sebagai bagian dari organisasi TNI memiliki kewajiban untuk melaksanakan undang-undang dan kebijakan tersebut dengan tetap berpegang teguh bahwa Prajurit TNI akan semakin solid, tangguh, profesional dan dicintai rakyatnya.

Tugas pokok TNI sesuai dengan UU no. 34 tahun 2004 menjelaskan bahwa:

- a. Melaksanakan tugas TNI matra darat di bidang Pertahanan,
- b. Melaksanakan tugas TNI dalam menjaga keamanan wilayah perbatasan darat dengan negara lain,
- c. Melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan matra darat, dan
- d. Melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan darat.

Tugas pokok Makodam II/Swj beserta jajarannya adalah menyelenggarakan pembinaan kemampuan, kekuatan dan gelar kekuatan , menyelenggarakan pembinaan teritorial, untuk menyiapkan wilayah pertahanan di darat dan menjaga keamanan negara di Sumatera Bagian Selatan yang meliputi wilayah Provinsi Lampung, Provinsi Bengkulu, Provinsi Jambi, Provinsi Sumatera selatan dan Provinsi Bangka Belitung, untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dan melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan Bangsa dan Negara. Selanjutnya tugas pokok Kodam II/Swj dijabarkan dalam fungsi-fungsi antara lain Fungsi utama, Fungsi Organik militer dan Fungsi Organik Pembinaan.

Dalam fungsi organik militer ada 7 fungsi tugas pokok kodam II/Swj meliputi Fungsi Intelijen, Fungsi Operasi, Fungsi Pembinaan Personel, Fungsi Dukungan Logistik, Fungsi Teritorial, Fungsi Perencanaan, dan Fungsi Pengawasan dan Pemeriksaan, dalam hal ini pembahasan kami lebih dititik beratkan dan fokus pada bidang tugas dan latar belakang penulis yakni pada fungsi Intelijen, yaitu menyelenggarakan pembinaan kegiatan fungsi intelijen meliputi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan secara

terbatas dalam rangka pertahanan negara di wilayah Sumbagsel yang berdampingan langsung dengan Negara tetangga Asean yakni Singapore dan Malaysia.

Berkaitan dengan fungsi Intelijen Kodam II/Swj, maka Staf Intelijen yang dikendalikan oleh Asintel Kasdam II/Swj dengan dibantu oleh Pabandya/Pabanda bidang penyelidikan, pengamanan, penggalangan dan administrasi intelijen memiliki tugas tambahan sebagai supervisi bidang Intelijen jajaran Komando kewilayahan meliputi Korem 041/Gamas di Propinsi Bengkulu, Korem 042/Gapu di Propinsi Jambi, Korem 043/Gatam di Propinsi Lampung, Korem 044/Gapo di Propinsi Sumatera Selatan dan Korem 045/Gaya di Propinsi Bangka Belitung, disamping itu juga bertugas membina secara langsung dan melakukan supervisi Detasemen Intelijen Kodam II/Swj (Den Inteldam II/Swj), karena Deninteldam merupakan satuan operasional Kodam dibidang Intelijen yang memiliki tugas pokok melaksanakan kegiatan dan operasi intelijen dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam II/Swj, serta berkedudukan langsung dibawah Panglima Daerah Militer II/Sriwijaya (Pangdam II/Swj)

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Prajurit Deninteldam II/Swj menjabarkan tugas Fungsi utama, fungsi organik militer dan fungsi organik pembinaan, sehingga diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan ilmu kemiliteran secara umum, akan tetapi juga harus meningkatkan kemampuan yang lebih profesional dan inovatif dalam bidang intelijen pertempuran, teritorial dan strategis.

Dalam hal ini Sinteldam II/Swj sangat berkepentingan untuk mempersiapkan sumber daya manusia terutama prajurit TNI AD yang telah lulus test psikologi dan memiliki intelegensia diatas rata-rata, ditambah kemampuan penguasaan teknologi informasi dalam menghadapi tantangan tugas kedepan yang semakin berat. Prajurit

Deninteldam II/Swj wajib mengikuti pendidikan spesialisasi intelijen yang terpusat di Pusdikintel TNI AD di Ciomas Bogor dan Sat Induk Bais TNI di Cilendek Bogor juga bisa mengikuti pendidikan intelijen tersebar di Dodikjur Lahat (dibawah Rindam II/Swj). Sehingga lulusan dari pendidikan tersebut diatas, menjadi suatu keharusan bagi Prajurit Deninteldam II/Swj agar memiliki kualifikasi intelijen sebagai persyaratan mutlak bertugas di lingkungan intelijen. Keberhasilan prajurit Deninteldam II/Swj dalam melaksanakan tugas pokoknya disamping dari pendidikan intelijen juga harus diimbangi oleh disiplin prajurit yang rela berkorban, inovatif, kemampuan manajemen intelijen, dan pantang menyerah.

Faktor kualitas sumber daya manusia, menjadi faktor sentral dan menentukan keberhasilan tugas organisasi militer saat ini, dengan kemampuan selama pendidikan dan diaplikasikan di lapangan akan memberikan nilai tambah (added value) bagi setiap prajurit Deninteldam, untuk dapat berhasil menjalankan tugas dan menjaga situasi wilayah Sumbagsel agar tetap kondusif diperlukan system kerja yang terorganisir, sarana dan prasarana intelijen yang modern, jaringan intelijen yang terpercaya dan analisa intelijen yang dapat diandalkan.

Sejalan dengan visi dan misi Pimpinan Angkatan Darat agar prajurit lebih solid, tangguh , modern, berwawasan kebangsaan dan dicintai rakyat. Maka dilaksanakan berbagai program restrukturisasi didalam organisasi TNI AD, termasuk didalamnya pembinaan sumber daya manusia dilingkungan Kodam II/Swj agar diperoleh prajurit yang berkualitas memiliki penguasaan ilmu dan ketrampilan prajurit melalui pembinaan doktrin, pendidikan dan latihan yang systematis dan meningkatkan kesejahteraan prajurit dengan mewujudkan kemanunggalan TNI -rakyat sebagai roh kekuatan TNI AD dalam upaya Bela Negara

Restrukturisasi dilakukan agar diperoleh prajurit yang Kecil, Efektif, Efisien dan Modern, oleh karena itu Deninteldam II/Swj juga melakukan pembenahan kualitas sumber daya manusia prajuritnya, untuk bisa mewujudkan pembenahan kualitas sumberdaya manusia agar memiliki kemampuan lebih , diperlukan peningkatan sistem pembinaan personil yang selektif dan multi kecabangan/corp agar dapat menunjang strategi organisasi. Hal tersebut dapat diupayakan dengan mengaplikasikan suatu system pembinaan SDM yang didasari oleh konsep kompetensi agar memperoleh SDM yang terpilih dan berkualitas.

Konsep kompetensi digunakan di lingkungan TNI AD untuk mencapai tujuan restrukturisasi agar dapat bersaing dengan Prajurit yang berkelas dunia, kondisi yang diharapkan dengan sistem pembinaan SDM prajurit saat ini belum dapat tercapai secara optimal, hal ini disebabkan masih kurang sempurnanya pembinaan manajemen organisasi , dan belum memiliki pola pembinaan karier yang baik dalam pembinaan SDM, kualitas SDM prajurit TNI AD yang masih rendah dan adanya pola kerja dan seleksi mengikuti pendidikan yang masih didasari oleh nilai-nilai lama yang kurang maksimal dan menjadi budaya yang terkondisi sedemikian rupa dan hanya bisa diperbaiki oleh Pimpinan Tertinggi.

Dengan mengacu pada pembentukan karakteristik sumber daya manusia prajurit TNI AD, khususnya prajurit Deninteldam II/Swj yang dapat diandalkan, maka diperlukan peningkatan dalam pembinaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Peningkatan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pengembangan karier prajurit. Pola pembinaan karier prajurit harus diubah dari pola pembinaan karier yang masih kurang jelas pengaturannya dan banyak didasari kebijaksanaanya dengan ciri senioritas, subyektif dan tidak sesuai dengan obyektif organisasi menjadi pola pembinaan karier

yang mendukung terciptanya budaya baru di dalam organisasi TNI AD beserta seluruh satuan dibawahnya termasuk Deninteldam II/Swj. Dalam hal pendidikan diperlukan suatu sistem data base kompetensi yang baik dan akurat, sehingga dengan dasar tersebut maka akan bisa dilaksanakan perencanaan , pelaksanaan dan peningkatan evaluasi pendidikan dengan baik dan benar-benar berbasis pada kompetensi. Selain peningkatan sumber daya manusia prajurit TNI AD yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, diperlukan juga peningkatan pembinaan yang mengarah kepada perubahan kualitas mental sumber daya manusia. Perubahan sikap mental dilakukan dengan membenahi pola pikir, keteladanan yang berkelanjutan, serta adanya penegakkan reward and *punishment* serta aturan yang berlaku di Kodam II/Sriwijaya.

Prajurit Deninteldam II/Swj yang memiliki karier dalam jabatan selalu berusaha menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik, disiplin namun masih ada keinginan untuk mendapatkan pemasukan / finansial diluar kendali organisasi yang akan mengganggu tugas pokok Deninteldam II/Swj. Fenomena yang sering kali dialami dalam organisasi seperti; anggota melakukan kegiatan diluar dinas/bisnis untuk mencukupi kebutuhan keluarga yang bergaya hidup konsumerisme, kurangnya komitmen Prajurit terhadap efektivitas suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang maksimal, pengembangan karier Prajurit belum berjalan sesuai yang diharapkan, Manajemen karir Individu yang dimiliki oleh Prajurit belum memadai, sehingga kurang mendukung keberhasilan Efektivitas kerjanya., kompetensi yang baik belum di terapkan secara optimal. belum optimalnya motivasi para prajurit dalam upaya pengembangan potensi diri Prajurit, sikap mendukung kelompok dan masih ada Prajurit yang tidak peduli terhadap pekerjaan..

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Prajurit Deninteldam II/Swj menyelenggarakan tugas Fungsi utama, fungsi organik militer dan fungsi organik pembinaan, diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan ilmu kemiliteran secara umum, akan tetapi juga harus meningkatkan kemampuan yang lebih profesional dan inovatif dalam bidang intelijen pertempuran , teritorial dan strategis.

Bekerjanya peran kesatuan Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya berdasarkan heirarki kewenangan memungkinkan terjadinya kontrol yang efektif dan kinerja yang positif. Apalagi jika kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan puncak (*top management*) didesentralisasikan kepada pelaksana (*midlle management*). Struktur yang telah didesentralisasikan tersebut memungkinkan terciptanya cara kerja profesional yang berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi.

Adanya keteraturan cara kerja yang terikat kepada peraturan yang ada dalam pandangan para ahli bertujuan untuk menjamin tercapainya kesinambungan tugas dan peran kesatuan Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya .Namun jika aturan main tersebut diterapkan secara kaku maka akan melahirkan prajurit tidak profesional yang terefleksikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait kepada aturan yang berlaku dan menjadikan tidak responsif dan inovatif. Apabila prajurit tidak terlalu terikat kepada petunjuk pelaksana dan aturan baku pelaksanaan tugas tetapi lebih digerakkan oleh misi yang ingin dicapai oleh organisasi maka akan terwujud prajurit profesional yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, inovatif dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan peneliti Pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, terdapat beberapa masalah khususnya pada prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya. dalam menjalankan tugas dan fungsinya, antara lain:

- 1) Rendahnya keinginan prajurit melakukan perubahan dan inovasi dalam hal ini juga disebabkan oleh gaya manajerial yang kondusif bagi terciptanya cara kerja yang responsif dan inovatif. Tidak mengherankan jika kemampuan kerja organisasi dan jajarannya menjadi rendah. Dalam pandangan manajemen puncak “ pro status-quo” seperti itu, maka segala perubahan yang terjadi dalam hal ilmu pengetahuan, teknologi komputer, teknologi informasi, dianggap sebagai ancaman bagi kelangsungan karier jabatannya.
- 2) Ketidakmampuan berkembang dan mengembangkan diri. Baik buruknya pelayanan publik yang diberikan oleh kesatuan Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya sangat terkait dengan kemampuan dan kualitas dari prajurit TNI itu sendiri. Kemampuan prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya selain dibentuk melalui pengembangan dan peningkatan pengetahuan dan keahlian individu juga sangat dipengaruhi oleh sistem organisasi tersebut seperti orientasi kerja, struktur organisasi dan model kepemimpinan yang di terima oleh prajurit TNI.
- 3) Pekerjaan yang sebetulnya dapat dikerjakan secara cepat dan singkat dibuat menjadi lama dan memerlukan biaya besar. Masalah kuantitas kerja prajurit juga masih rendah yang menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan harapan serta penggunaan waktu kerja prajurit rendah yang berakibat pada hasil kerja yang tidak optimal.

- 4) Berdasarkan kesatupaduan, unsur- unsur unit, potensi, keserasian, dan arah yang sama, koordinasi antara pegawai kurang cepat dalam merespon perintah sehingga dapat menghambat kerja.

Bertolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi serta Implikasinya pada Efektivitas kerja Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya”.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya sebagai berikut :

1. Kurangnya komitmen Prajurit terhadap efektivitas suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang maksimal.
2. Pengembangan karier Prajurit belum berjalan sesuai yang diharapkan.
3. Manajemen karir Individu yang dimiliki oleh Prajurit belum memadai, sehingga kurang mendukung keberhasilan Efektivitas kerjanya.
4. Kompetensi yang baik Belum di terapkan secara optimal
5. Belum optimalnya motivasi para Prajurit dalam upaya pengembangan potensi diri Prajurit.
6. Sikap mendukung kelompok
7. masih ada Prajurit yang tidak peduli terhadap pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi serta Implikasinya pada Efektivitas kerja Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Terdapat pengaruh Pengembangan karier terhadap Kompetensi Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
- 2) Apakah Terdapat pengaruh Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
- 3) Apakah Terdapat pengaruh Pengembangan karier terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
- 4) Apakah Terdapat pengaruh Manajemen karir Individu terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
- 5) Apakah Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
- 6) Apakah terdapat pengaruh tak langsung Pengembangan karier terhadap Efektivitas kerja yang dimediasi Kompetensi Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya ?.

- 7) Apakah terdapat pengaruh tak langsung Manajemen karir Individu terhadap Efektivitas kerja yang dimediasi oleh Kompetensi Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya ?.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kompetensi Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
2. Pengaruh Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
3. Pengaruh Pengembangan karier terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
4. Pengaruh Manajemen karir Individu terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
5. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas kerja Prajurit Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya?
6. Pengaruh tak langsung Pengembangan karier terhadap Efektivitas kerja yang dimediasi oleh Kompetensi Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya ?.
7. Pengaruh tak langsung Manajemen karir Individu terhadap Efektivitas kerja yang dimediasi oleh Kompetensi Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya ?.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Prajurit, sebagai masukan dalam rangka peningkatan Efektivitas kerja melalui peningkatan Pengembangan karier, Manajemen karir Individu dan Kompetensi Prajurit
- b. Bagi Kepala Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan SDM *Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya* melalui program mewujudkan Efektivitas kerja Prajurit yang optimal melalui Pengembangan karier yang efektif dan peningkatan serta pengembangan Manajemen karir Individu dan Kompetensi Prajurit.
- c. Bagi Penulis: penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Pengembangan karier yang efektif, pengembangan Manajemen karir Individu dan peningkatan Kompetensi Prajurit terhadap optimalisasi Efektivitas kerja Prajurit.
- d. *Bagi dunia akademis*, penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang Pengaruh Pengembangan karier dan Manajemen karir Individu terhadap Kompetensi serta Implikasinya pada Efektivitas kerja Prajurit pada Detasemen Intelejen Kodam II/Sriwijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky**, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta
- Atmosudirdjo, Prajudi**. 2011. Teori Organisasi. Jakarta : STIA-LAN Press.
- Ghozali, Imam** (2014).Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Edisi revisi.
- Gogga, Muzakkar** (2014) Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Fungsional pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Sulawesi Barat Melalui Prestasi Kerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Masters thesis, Universitas Terbuka*.
- Handoko, T. Hani**. 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P**, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT Bumi Askara.
- Henry Simamora**, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hessel S Tangkilisan** 2015. Manajemen Publik.; PT.Grasisndo. Jakarta
- James L. Gibson**, 2012. Organization:Behaviour, Structure, Processes.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A.** 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variables:
- Lohmoller, J.-B.** 1989. Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares. Heidelberg: Physical
- Mangkuprawira dan Hubeis**. 2014. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia
- Mathis L Robert** , 2012. Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat**. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju.
- Muallif, Fakhrudin** (2017) Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individual Terhadap Efektivitas Karir Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Brantas Abipraya). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Richard M. Steers**, 2015. Efektivitas Organisasi (terjemahan)Jakarta: Erlangga.
- Rigdon, E. E.**2013. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead."Long Range Planning 37 (2): 161-167.

- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M.** 2014. "SmartPLS 2." Bonningstedt: SmartPLS GmbH.
- Robert L dan John H. Jackson.** 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Saut Panggabean Sinaga,** 2011. Pengaruh Persepsi Tentang Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Anggota Di Polres Metro Jakarta Timur.
<http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=20293494&lokasi=lokal>
- Sedarmayanti,** 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Usman, Husaini.** 2014. Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.