

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1.Uraian Teori

2.1.1. Pengertian Profesionalisme

Saat ini organisasi menghadapi banyak tantangan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Setiap waktu, baik organisasi laba maupun nirlaba dihadapkan pada data yang berkenaan dengan tingkat profesional karyawan yang rendah dan ketidakpuasan yang tinggi yang hampir pasti keduanya akan menjadi masalah bagi perusahaan dari rendahnya prestasi kerja karyawan. Hal ini tentu memberatkan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif. Diperlukan penanganan secara efektif sehingga sumber daya manusia yang ada mampu bersikap profesional yang akan memberikan kontribusi terhadap suksesnya pembentukan citra organisasi. Hal tersebut memerlukan suatu proses pembentukan profesionalisme kerja dari sisi kompetensi dan keterampilan prima yang dilengkapi dengan kemampuan interpersonal yang tinggi dan kemampuan adaptasi.

Profesionalisme ialah sifat-sifat yang memiliki kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain, sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas

pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

Menurut Sedarmayanti (2017:342) “Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab”.

Menurut Mulyadi (2009:50) “Dasar pikiran yang melandasi penyusunan profesionalisme setiap profesi adalah kebutuhan profesi tersebut tentang kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa yang diserahkan oleh profesi karyawan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai karyawan. Profesional sendiri mempunyai arti seorang yang terampil, handal dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Untuk tercapainya suatu profesionalisme dalam kerja yang baik, diperlukan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas pokok dengan fungsi yang ada, namun pada umumnya seseorang pegawai diperlukan keterampilan dalam bidang komunikasi, teknologi komputerisasi, kemampuan memecahkan masalah serta kemampuan kerja dalam tim. Sehingga dalam pelaksanaan tugas akan terorganisir seperti yang diterapkan. Kemampuan manajemen dan inovatif serta kreatifitas juga merupakan penentu proses keberhasilan dalam pelaksanaan tugas.

Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui prilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan karyawan rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

2.1.2. Ciri-ciri Profesionalisme

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi. Tindakan yang profesional dalam memberikan pelayanan diharapkan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Profesionalitas merupakan sikap yang harus dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya. Tuntutan untuk meningkatkan profesionalitas pegawai atau karyawan, mengharuskan praktik persaingan yang sehat dalam dunia usaha.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Para pegawai atau karyawan akan bekerja secara profesional dalam melaksanakan pekerjaan. Para pegawai atau karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Pada gilirannya para pekerja harus mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja.

Setiap orang memiliki pribadi yang unik, kepribadian unik yang bisa dikembangkan dengan kemauan dan kerja keras. Jadi setiap orang mempunyai potensi untuk terus maju dan berkembang menuju kesuksesan. Untuk itu semua harus mengenal dan mengetahui cara untuk menjadi pribadi yang profesional yang mampu bersaing di era yang semakin kompetitif ini. Bukan hanya kemampuan secara kognitif saja yang perlu dikembangkan seseorang untuk menjadi pribadi yang profesional, namun juga aspek psikomotor dan juga aspek afektif dan semuanya dikombinasikan dengan tingkat spiritual seseorang yaitu bagaimana seseorang dalam kehidupannya sehari-hari selalu menjaga hubungannya dengan Sang Maha Pencipta.

Menurut Maharani (2010), **ciri-ciri profesionalisme yaitu:**

1. Mempunyai ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.
2. Mempunyai ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Mempunyai sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Sedangkan menurut Arisandi (2012) **ciri-ciri profesionalisme yaitu:**

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal.
Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawaian tersebut. Yang dimaksud dengan “piawai ideal” ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
2. Meningkatkan dan memelihara *imej profesion*.

Professionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara *imej profesion* melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.

3. Keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampiannya.
4. Mengejar kualiti dan cita-cita dalam profesion
Professionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesion yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

Perlu disadari bahwa untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja, dituntut tersedianya tenaga yang setiap saat memenuhi kebutuhan. Keseluruhan tugas akan sangat bermanfaat dan berhasil baik, apabila diusahakan oleh pribadi itu sendiri dalam proses pengembangannya

2.1.3. Strategi Profesionalisme Kerja

Professionalisme merupakan seseorang melakukan suatu profesi tertentu. Hal ini juga pengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan diprofesinya. Kaitan dengan hal tersebut sikap dan perilaku perlu diperhatikan guna meningkatkan profesionalitas kerja suatu pegawai atau karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan guna meningkatkan profesionalitasnya adalah dengan memperhatikan aspek-aspek pendorongnya, seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan komitmen profesionalisme.

Masalah penting dan sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyasati perubahan yang cepat berkembang kala ini amat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari sikap serta perilaku pegawai atau karyawan secara positif dan sungguh-sungguh mendukung

pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi dengan baik. Pengelompokan dalam pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja dalam organisasi didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme pegawai atau karyawan.

Menurut Iskandar (2011) ada sebanyak 7 (tujuh) strategi seorang karyawan menjadi profesional, yakni:

1. **Kembangkan keahlian (*expert*)**

Untuk menjadi seorang yang profesional tidak cukup hanya lewat pendidikan formal, diperlukan lebih dari sekedar gelar akademis. Diperlukan melalui proses pembelajaran dan pengembangan diri yang terus menerus. Karyawan harus menggali potensi dan kemampuan dan terus dikembangkan sampai menjadi ahli. Fokus pada kekuatan dan bukan pada kelemahan, lakukan eksplorasi (organisasi sebagai sarana), sadari setiap pribadi memounyai keunikan dan kekhususan jadi perlu inves waktu untuk mengembangkannya. Hal ini butuh ketekunan, usaha, kerja keras, kemauan yang kuat dan inisiatif. Terus tingkatkan pemahaman kita lewat seminar, buku, audio, latihan.

2. **Mahir membangun hubungan (*relationship*)**

Kemampuan membangun hubungan (bersosialisasi) dengan orang lain sangat menentukan keberhasilan dalam kehidupan. Ini berlaku dalam setiap aspek kehidupan seperti: pergaulan, organisasi, dunia usaha, pekerjaan, keluarga. Makanya tidak heran sejumlah studi ilmiah menyimpulkan 85% kunci sukses ditentukan bukan dari keahlian atau keterampilan teknis melainkan kemahiran dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain. Bila ingin menjadi seorang yang profesional dalam hidup ini, apapun tujuan dan bidang yang dipilih, harus belajar membina hubungan yang baik dengan orang banyak dari berbagai kalangan. Karena masyarakat mungkin masih bisa menerima orang yang tidak punya keahlian khusus tapi mereka sulit menerima orang yang tidak bisa berhubungan baik dengan orang lain.

3. **Tingkatkan kemampuan berkomunikasi (*communicator*)**

Seberapa jauh dan dalamnya suatu hubungan dapat terjalin ditentukan oleh komunikasi. 90% penyebab hancurnya suatu hubungan pernikahan, pertemanan, organisasi, bisnis, diakibatkan komunikasi yang salah. Komunikasi yang baik harus bersifat dua arah. Seorang komunikator yang handal adalah seorang pendengar yang baik. Seorang yang profesional harus mampu mengkomunikasikan suatu hal dengan jelas dan tepat pada sasaran.

4. **Hasilkan yang terbaik (*excellent*)**
Seorang profesional sejati akan selalu berusaha menghasilkan karya yang berkualitas tinggi dan kinerja yang maksimal. "*Professional don't do different thing, they do thing differently*". Untuk menjadi profesional harus terus mencoba memberikan dan mengerjakan lebih dari apa yang diharapkan. Waktu dilakukan suatu kegiatan, *project*, *kerjaan*, tugas hasilkan yang terbaik. Jangan puas dengan rata-rata kejar hasil yang *excellent*. Lakukan yang terbaik hari ini untuk bayaran hari esok.
5. **Berpenampilan menarik (*good looking*)**
First impression is very important, karena orang akan menilai seorang karyawan 10 (sepuluh) detik pertama apakah mereka bisa menerima karyawan atau tidak.
6. **Kehidupan yang seimbang (*balance of life*)**
Seorang profesional harus mampu atur prioritas dan menjalankan berbagai peran. Setiap pekerja mungkin memiliki banyak peran dalam hidup ini seperti: sebagai anak, ayah, anggota organisasi, ketua, sales, karyawan. Seorang profesional harus dapat berfungsi dengan benar sesuai dengan peran yang dijalankan jangan sampai tercampur aduk. Hidup ini harus dijaga agar seimbang dalam berbagai aspek.
7. **Memiliki nilai moral yang tinggi (*strong value*)**
Untuk menjadi seorang yang profesional sejati harus memiliki nilai moral yang tinggi. Hal ini yang akan membedakan setiap kinerja, usaha, karya dan kegiatan yang dilakukan dengan orang lain. Sementara orang lain kompromi, menggunakan cara-cara yang tidak etis untuk mencapai tujuannya seorang profesional tetap berpegang pada prinsip yang benar.

2.1.4. Pengertian *Teamwork*

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan kompetitor. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan

berkesinambungan. Hal ini membutuhkan kerja tim dalam pelaksanaan tugas yang diemban karyawan atau pegawai.

Menurut Stoner (2012:190) “Sebuah tim merupakan dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi kearah tujuan bersama”. Sebuah tim akan menjadi penentu mulus tidaknya perjalanan dalam sebuah organisasi. Sebab itu sangat diperlukan adanya kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab dalam keorganisasian untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2014:404) menyatakan “Manajemen telah menemukan bahwa kerja sama tim lebih fleksibel dan responsive terhadap berbagai peristiwa yang selalu berubah dari pada departemen-departemen tradisional atau bentuk pengelompokan-pengelompokan permanen lainnya. Tim memiliki kecakapan untuk berkumpul, menyebarkan, berkumpul kembali dan membubarkan diri dengan cepat”.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:297) mendefenisikan *teamwork* adalah sebagai dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling bergantung yang bekerjasama untuk meraih tujuan tertentu”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Sehingga tidak selalu terdiri dari sekumpulan orang dengan gaya, sikap, maupun cara kerja yang sama. Perbedaan antar tim justru merupakan potensi yang akan membuat sebuah tim menjadi kreatif dan inovatif. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan

dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim.

2.1.5. Jenis-jenis *Teamwork*

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Menurut Daft (2012:35) *teamwork* terdiri dari:

1. Keterampilan
Keterampilan untuk membangun tim merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan saat ini. Tim yang terdiri dari karyawan garis depan yang bekerjasama langsung dengan para pelanggan telah menjadi fondasi utama bagi organisasi.
2. Keberhasilan
Keberhasilan di tempat bekerja yang baru bergantung pada kekuatan kualitas hubungan kerjasama.
3. Kemitraan
Kemitraan baik di dalam organisasi maupun dengan pelanggan di luar, pemasok bahkan dengan para pesaing diakui merupakan kunci untuk menjadi organisasi pemenang. Cara bekerja baru menekankan kerjasama antar fungsi dan hierarki serta dengan perusahaan lainnya.

Tim semakin menjadi cara utama untuk mengatur pekerjaan di berbagai perusahaan bisnis kontemporer. Tim dengan para individu yang fleksibel memiliki anggota yang mampu menyelesaikan tugas anggota lainnya, hal ini menghasilkan kinerja tim yang lebih tinggi.

Cara agar *teamwork* bekerja secara maksimal adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar

kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis.

2.1.6. Manfaat *Teamwork*

Manfaat *teamwork* adalah:

1. Meringankan beban pekerjaan

Misalnya sebuah beban seberat 20 kg akan lebih mudah diangkat oleh 2 orang daripada diangkat oleh seorang saja. Ini yang mendasari *teamwork* dibentuk. Sebuah pekerjaan akan lebih ringan jika dikerjakan secara bersama-sama daripada dikerjakan sendiri. Bahkan, untuk pekerjaan yang besar, *teamwork* mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan.

2. Meningkatkan *sharing* informasi antar anggota tim

Menurut Hasibuan (2013:254) “Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan sekarang maupun yang akan datang”. Jadi salah satu keuntungan dari *teamwork* adalah untuk mengembangkan “kolam informasi”, atau meningkatkan volume transfer informasi antar anggotanya. Bahkan, solusi yang baik untuk masalah yang kompleks membutuhkan anggota kelompok yang terintegrasi, unik, relevan, dan seringnya membutuhkan anggota-anggota yang *multi background*, karena dengan anggota yang memiliki banyak keahlian, informasi yang mengalir akan lebih bervariasi.

3. Membuat keputusan, produk atau layanan yang lebih baik

Menurut Wiludjeng (2014:81) “Pengambilan keputusan sangat penting dalam manajemen karena tanpa adanya pengambilan keputusan suatu rencana tidak akan berjalan”. Sedangkan menurut Novitasari (2017:61) menyatakan “Pengambilan keputusan merupakan bagian terpenting kegiatan seorang manajer dan manajer lini pertama untuk menentukan jalannya organisasi atau perusahaan”. Jadi keputusan yang diambil setelah proses diskusi tim akan lebih baik daripada keputusan yang diambil sendiri. Ini didasarkan karena keputusan setelah diskusi melibatkan banyak sudut pandang dan ide yang mungkin tidak terpikirkan oleh seseorang saja.

4. Meningkatkan motivasi antar anggota

Menurut Winardi (2011:2) “Motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu”. Seorang pegawai atau karyawan yang mengerjakan tugasnya sendirian tentunya akan lebih mudah bosan daripada jika ia bekerja bersama tim, karena ketika di dalam tim, anggota-anggotanya dapat saling memotivasi. Selain itu, stress antar anggota tim bisa lebih berkurang daripada jika anggota-anggota tim bekerja secara sendiri-sendiri. Motivasi dalam tim terbentuk karena setiap anggota terdorong untuk memenuhi tujuan dari tim itu sendiri. Motivasi tiap anggota juga dapat terdorong karena setiap anggota akan “merasa” hasil kerjanya akan diperbandingkan antar anggota kelompok.

2.1.7. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetap diperoleh melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja. prestasi kerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan motivasi diarahkan pada perilaku dan peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal.

Menurut Stoner (2012:86) “Prestasi kerja adalah salah satu tugas yang paling penting dari manajer”.

Pengertian prestasi kerja pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

2.1.8. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai.

Organisasi atau kantor perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai atau karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan. Untuk ini perlu dilakukan kegiatan penilaian prestasi kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Menurut Sofyandi (2012:122) “Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*)”. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:87) “Penilaian prestasi karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut Umar (2012:166) “Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan jika penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi atau organisasi. Sasaran penilaian antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang

diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja.

2.1.9. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2012:135-137) manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi berupa evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan (*finansial*) atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Salah satu pertimbangan bagi seorang karyawan atau pegawai dalam berkarir ke sebuah jenjang jabatan yang lebih tinggi adalah berdasarkan penilaian

prestasi kerja yang pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan atau pegawai yang bersangkutan serta menunjukkan sasaran kerja yang telah ditentukan perusahaan. Prestasi kerja merupakan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting menjadi landasan dalam menyusun skripsi. Di dalam Penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 diantaranya yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------------|--|--|
| 1. | Siti Asrariyah (2013) | Profesionalisme Aparatur dalam Pelayanan Publik Di Kantor Camat Samarinda Ulu Kota Samarinda | Hasil penelitian profesionalitas aparatur di Kantor Camat Samarinda Ulu Kota Samarinda, baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas telah mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewenangan dan tanggungjawab masing-masing unit kerja aparatur Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda telah dipahami dan dilaksanakan dengan baik. |
| 2. | Sriyono dan Farida Lestari (2013) | Pengaruh Team work, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa | Hasil penelitian teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Besarnya kontribusi dapat dilihat pada besarnya koefisien pada SEM, total kontribusi variabel yang terlibat |

| | | | |
|----|-----------------------------|--|---|
| | | | <p>terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar 69,31 %. Hal ini dapat dimaknai bahwa masih terdapat 30,69 % variabel lain yang belum mampu dijelaskan oleh variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y)</p> |
| 3. | Marudut Marpaung (2014) | <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif tidak signifikan kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Terdapat pengaruh positif signifikan teamwork terhadap kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performan pegawai koperasi.</p> |
| 4. | I Komang dan I Wayan (2015) | <p>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Kerja Karyawan Potato Head Beach Club Bali</p> | <p>Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja karyawan Potato Head Beach Club Bali adalah pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, supervisi, kelompok kerja, kondisi kerja, mengenali emosi diri sendiri, mengatur emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenal emosi orang lain.</p> |

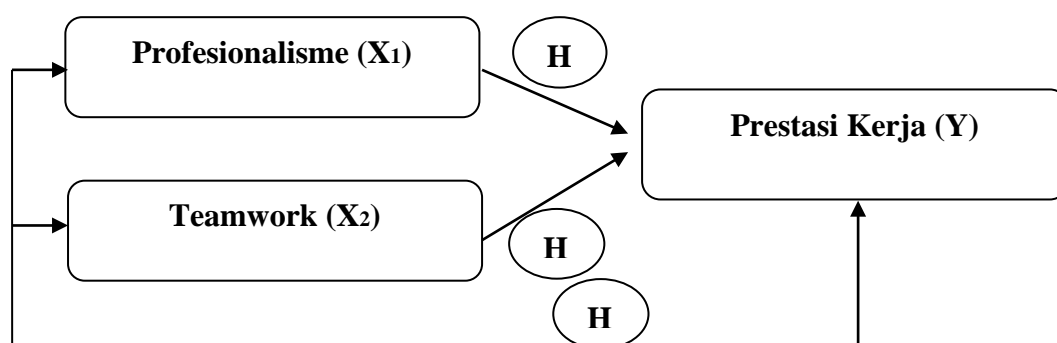
2.3. Kerangka Pemikiran

Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai karyawan. Profesional sendiri mempunyai arti seorang yang terampil, handal dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Teamwork merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Sehingga tidak selalu terdiri dari sekumpulan orang dengan gaya, sikap, maupun cara kerja yang sama. Perbedaan antar tim justru merupakan potensi yang akan membuat sebuah tim menjadi kreatif dan inovatif. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4.Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk memfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka kesimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut. Menurut Arikunto (2013:110) menyatakan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H₁ diduga ada pengaruh yang signifikan profesionalisme secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.
2. H₂ diduga ada pengaruh yang signifikan teamwork secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.
3. H₃ diduga ada pengaruh yang signifikan profesionalisme dan teamwork secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. *Shield On Service* (SOS) Indonesia Medan.