**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi lembaga pemerintah adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi lembaga pemerintahan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih di bandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor profesionalisme. Profesionalisme menjadi elemen motivasi dalam memberikan kotribusi terhadap produktivitas.

Profesionalisme kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya profesionalisme kerja akan menciptakan mutu kualitas tinggi, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan dan terwujudnya cita-cita tujuan organisai. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan suatu kemampuannya dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing masing secara tepat waktu dan cermat.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Organisasi yang profesional terhadap profesinya, salah satunya adalah Dinas Perhubungan Kota Bandung dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Perhubungan dan Retribusi di Bidang Perhubungan. Dinas perhubungan Kota Bandung memiliki fungsi a) Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan b) Penyelenggaraan urusan pemerintah c) pelayanan umum di bidang perhubungan¸ pembinaan dan pelaksanaan kegiatan teknis oprsional di bidang perhubungan dan pengolahan administrasi umum meliputi urusan umum, perencanaan, kepegawaian, keungan dan barang Daerah serta perlengkapan dinas.

Namun berdasarkan hasil penjajagan usulan penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Perhubungan Kota Bandung Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang masih memperlihatkan produktivitas pegawai yang masih belum optimal, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab, masih kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai bagian UPT Terminal. Contohnya, pada saat saya melaksanakan penjajagan terdapat pegawai yang masih menghiraukan pekerjaannya (menghitung uang retribusi parkir konvensional), itu adalah salah satu sikap yang kurang terpuji karena tanggung jawab pegawai terhadap profesi yang sedang digelutinya malah di acuhkan begitu saja. Menurut Kasubag Pegawai pun menyampaikan bahwa pegawai di UPT Terminal belum bisa bertanggung jawab sepenuhnya terhadap profesi yang dikerjakan. Selama satu bulan pegawai yang berleha-leha mengabaikan pekerjaanya cukup banyak.
2. Mempunyai Pandangan Kedepan, seharusnya pegawai bisa memotivasi dirinya agar lebih baik agar bisa mempunyai *Planing* untuk dirinya sendiri. Contohnya, pada saat saya melakukan obrolan dengan salah satu pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang mereka sangat tidak mau untuk membuat rencana ataupun terobosan untuk kemajuan Dinas Perhubungan Kota Bandung ataupun bagian UPT Terminal.

Berdasarkan permasalahan diatas, peniliti menduga disebabkan salah satunya oleh profesionalisme yang belum dijalankan sesuai dengan indikator-indikator profesionalisme :

1. Kurangnya kepatuhan terhadap peraturan di Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang, Pada saat saya melaksanakan penjajagan terdapat beberapa pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang, yang sudah istirahat pada saat jam kerja, seharusnya waktu istirahat pada pukul 12.00 WIB tapi para pegawai sudah beristirahat untuk makan dan minum pada pukul 10.30 WIB, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan dan produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang belum dapat menunjukan kepatuhan dan ketaatannya sebagai pegawai tentang disiplin kerja.
2. Kurangnya dedikasi pada profesi, jika pegawai tidak bisa memberikan sepenuhnya terhadap profesi yang kita jalani maka pegawai sangat jauh dari kata profesionalisme. Contohnya, pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang yang ditempakan pada suatu bidang di bagian retribusi terminal yang tidak sesuai dengan keterampilannya belum berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu dengan belum adanya usaha yang maksimal untuk memahami pekerjaannya sehingga pencapaian program kerja belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bagian Retribusi UPT Teriminal Leuwi Panjang Kota Bandung”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bagian Retribusi UPT Teriminal Leuwi Panjang Kota Bandung?
2. Faktor-faktor Apa Saja Yang Menjadi Penghambat Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bagian Retribusi UPT Teriminal Leuwi Panjang Kota Bandung?
3. Usaha-usaha Apa Saja Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bagian Retribusi UPT Teriminal Leuwi Panjang Kota Bandung?
	1. **Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah data, menganalisa data, dan menginterpretasikan data. Apabila keempat hal tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai dengan teori-teori dan panduan yang penulis terapkan dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengambil kesimpulan penelitian mengenai profesionalisme dan produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui profesionalitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Teriminal Leuwi Panjang.
2. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi untuk meningkatkan profesionalitas pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalitas terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana) dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai keguanaan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, penulis sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas pegawai lembaga pemerintahan.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut profesionalisme pegawai terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang.
	1. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti. Sesuai dengan masalah yang akan dibahas, peneliti mengajukan teori Profesionalisme. Menurut **Gunz dan Gunz (1994:801)** dalam buku ***“Professional/Organizational Commitment and Job Satifaction for Employed Lawyears”*** yaitu :

**“Untuk menjadi seorang profesional sejati, seseorang harus memiliki komitmen profesional yang tinggi untuk menggunakan waktu dan energinya dalam mempelajari dan memperaktekan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya. Oleh karena itu pengetahuan dan keterampilan adalah pondasi dari profesionalisme yang dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka. Alasan utama mengharapkan tingkat perilaku profesional yang tinggi oleh setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik atas kualitas jasa yang diberikan profesi, tanpa memandang individu yang menyediakan jasa tersebut”.**

Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah modal utama dalam menjalankan sebuah profesi, karena profesionalisme akan meningkatkan kepercayaan publik atas kualitas jasa yg di berikan profesi, dengan segala keterampilan dan pengetahuan profesionalnya.

Sedangkan menurut teori Profesionalisme yang di kemukakan **Kurniawan (2005:73)** dalam buku **“Transformasi Pelayanan Publik”** yaitu :

“**Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing,” Dari pendapat tersebut maka saya menarik kesimpulan bahwa profesional adalah seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan keterampilan khusus dibidang pekerjaannya”.**

Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan harus di iringi oleh kualitas yang berpengaruh kepada profesionalisme.

Profesionalisme menurut **Soedijarto (1990:57) dalam buku “Kebijakan dan Strategi PLS, Pemuda dan Olah Raga Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” yaitu :**

 **“Profesional sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas”.**

Dari pendapat teori di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme sebagai alat ukur untuk menunjang tugas yang dikerjakan agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Peneliti akan membahas lebih lanjut tentang indikator-indikator profesionalisme yang dikemukakan oleh **Hall Richard (1968:92)** dalam buku ***“Profesionalization and Bureaucration”*** diantaranya yaitu :

* 1. **Afiliasi Komunitas *(Comunity Affiliation)* yaitu Menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.**
	2. **Kebutuhan Untuk Mandiri *(Autonomy Demand)* merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).**
	3. **Keyakinan Terhadap Peraturan sendiri/profesi *(Belief Self Regulation)* dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.**
	4. **Dedikasi Pada Profesi *(Dedication)* dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.**
	5. **Kewajiban Sosial *(Social Obligation)* merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karna adanya pekerjaan tersebut.**

Peneliti juga akan mengemukakan definisi Produktivitas Pegawai yang dikemukakan oleh **Hasibuan (1996:126)** dalam buku **“Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”** yaitu :

**“Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan  oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sisitem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.**

Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas ialah perbandingan untuk mengukur seberapa besar hasil yag telah dikerjakan dengan tingkat efisiensi yang ada.

Pengertian lain mengenai produktivitas pegawai yang dikemukakan oleh **Riyanto (1986 : 22)** dalam buku **“Produktivitas dan Tenaga Kerja”** yaitu :

**“Suatu perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan *(input)*. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu”.**

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas harus dicapai dengan baik karena faktor dari pegawai yang benar benar serius mengerjakan pekerjaanya pasti mendapatkan hasil yang sangat maksimal.

Pengertian lain mengenai definisi produktivitas pegawai juga dikemukakan oleh **Ervianto (2004)** dalam buku **“Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi”** yaitu : **“Sebagai rasio antara ouput dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.”**

Dari pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pegawai harus membandingkan antara hasil dan total secara keseluruhan dengan baik sehingga produktivitas pegawai terlihat sangat bagus.

Selanjutnya untuk mengukur produktivitas pegawai menurut **Gilmore dan Erich Fromm** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009:79)** dalam buku **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”**, dapat dilihat dari indikator-indikator yaitu sebagai berikut :

* 1. **Tindakannya Konstruktif.**
	2. **Percaya Pada Diri Sendiri.**
	3. **Bertanggung Jawab.**
	4. **Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan.**
	5. **Mempunyai Pandangan Ke Depan.**
	6. **Mampu Mengatasi Persoalan dan Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Berubah-ubah.**
	7. **Mempunyai Kontribusi Positif Terhadap Lingkungannya (kreatif, imaginatif, dan inovatif).**
	8. **Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya.**

Dari reverensi terkait Profesionalisme dan Produktivitas Pegawai para pakar diatas, peneliti mengadaptasi bahwa Produktivitas Pegawai di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang Kota Bandung di pengaruhi oleh Profesionalisme Pegawai. /berikut ini peneliti gambarkan :

**Gambar 1.1**

**Mekanisme Penelitian**

**FEED FORWARD**

**Output**

1. Patuh
2. Mandiri
3. Profesional
4. Berdedikasi
5. Manfaat Sosial

**Konversi**

1. Pelaksanaan Profesionalisme dan Produktivitas Pegawai
2. POAC
3. *Tools of Management* (7M)
4. 5W + 1H

**Input**

1. Peraturan perundang-undangan
2. Visi misi
3. Tupoksi
4. Teori Profesionalisme
5. Teori Produktivitas Pegawai
6. Kondisi Existing

**FEED BACK**

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana di jelaskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bagian Retribusi UPT Teriminal Leuwi Panjang Kota Bandung”**.

Hipotesis diatas adalah penelitian yang sifatnya subtantif dan verbal artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah dioprasionalkan sebagai berikut :

Hipotesis Statistik :

1. Ho : ps = ≤ 0

Profesionalisme (X) dengan Produktivitas Pegawai (Y) ≤ 0, artinya antara Profesionalisme dan Produktivitas Pegawai tidak ada perbedaan pengaruh.

1. H1 : ps ≠ 0

Profesionalisme (X) dengan Produktivitas Pegawai (Y) > 0, artinya antara Profesionalisme dan Produktivitas Pegawai ada perbedaan pengaruh.

1. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya :

**Gambar 1.2**

**Paradigma Penelitian**

**έ**

**Y**

 Y

**X**

Keterangan:

X : Variabel Profesionalisme

Y : Variabel Produktivitas Pegawai

 έ : Variabel lain diluar Profesionalisme yang berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, penelitian mengajukan definisi operasional sebagai berikut :

1. Profesionalisme (X) adalah modal utama dalam menjalankan sebuah profesi, karena profesionalisme akan meningkatkan kepercayaan publik atas kualitas jasa yg di berikan profesi, dengan segala keterampilan dan pengetahuan profesionalnya.

Adapun macam dasar profesionalisme yang menjadi alat ukur profesionalisme sebagai berikut :

1. **Afiliasi Komunitas *(Comunity Affiliation)***
2. **Kebutuhan Untuk Mandiri *(Autonomy Demand)***
3. **Keyakinan Terhadap Peraturan sendiri/profesi *(Belief Self Regulation)***
4. **Dedikasi Pada Profesi *(Dedication)***
5. **Kewajiban Sosial *(Social Obligation)***
6. Produktivitas Pegawai (Y) adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Adapun macam dasar produktivitas pegawai yang menjadi alat ukur produktivitas pegawai sebagai berikut :

1. **Tindakannya Konstruktif.**
2. **Percaya Pada Diri Sendiri.**
3. **Bertanggung Jawab.**
4. **Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan.**
5. **Mempunyai Pandangan Ke Depan.**
6. **Mampu Mengatasi Persoalan dan Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Berubah-ubah.**
7. **Mempunyai Kontribusi Positif Terhadap Lingkungannya (kreatif, imaginatif, dan inovatif).**
8. **Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya.**
9. Pengaruh yang signifikan adalah menunjukan keterkaitan atau pengaruh antara profesionalisme dengan produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung di Bagian Retribusi UPT Terminal Leuwi Panjang.
	1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1.7.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Bandung JL. Soekarno Hatta No. 205 Bandung, Telp : 022 5220768, Fax : 022 5220769, Email : dishub@gmail.go.id, Website : <http://bandung.langitbiru.or.id>.

**1.7.2 Waktu Penelitian**

Lamanya peneltian selama 6 bulan. Terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2018. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar jadwal penelitian.aHHHHH