**BAB I
PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi saat ini menuntut birokrasi untuk semakin berperan dalam rangka mempercepat perubahan masyarakat yang maju dan modern. Untuk mengantisipasi perubahan yang cepat tersebut, maka birokrasi harus memiliki peranan aktif dalam pelayanan umum bagi masyarakat, agar tujuan birokrasi tercapai sesuai yang diharapkan. Salah satu tuntutan masyarakat yakni terciptanya pemerintah yang baik (*good governance*) dalam penyelenggaraan pemerintahan. Keberhasilan suatu birokrasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanankan tugas dan fungsi suatu birokrasi sehingga diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal. Untuk mencapai kinerja yang baik birokrasi membutuhkan Sumber daya manusia yang yang memiliki sikap profesional yang baik. Salah satu unsur penunjang utama untuk mencapai tujuan birokrasi juga berada pada profesionalisme seorang pimpinan untuk mengerjakan dan mengarahkan orang lain atau pegawainya dalam melaksnakan tugas dan fungsinya. Meningkatkan profesionalisme pegawai secara menyeluruh pada suatu birokrasi akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Profesionalisme pegawai dalam bekerja dapat dilihat sebagai suatu sikap yang penting bagi organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya profesionalisme kerja akan menciptakan mutu kinerja yang baik, sehingga akan diperoleh hasil yang memuaskan dan terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja

yang menyenangkansehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing masing. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para pegawai untuk meningkatkan kemampuan profesional dalam bekerja sesuai dengan profesinya.

Kinerja sebagai gambaran dari tingkat profesionalisme pegawai dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia yang buruk. Sehingga banyak organisasi pemerintahan yang ada di Indonesia memiliki satu acuan dalam hal kompetensi kinerja.

Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung memiliki tugas pokok pelayanan bidang Kesejahteraan. Dinas Sosial dan penanganan kemiskinan Kota Bandung berperan dalam mengatasi masalah-masalah sosial seperti meminimalisasi kemiskinan , penanggulangan bencana, membantu masyarakat dalam keterbatasan sosial, memberantas para pengemis dan mengatasi masalah-masalah sosial lainnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, juga harus didukung dengan sumber- sumber daya yang baik. Terutama pada sikap profesional sumber daya manusianya agar dalam pencapaian tujuan dapat tercapai dengan maksimal. Pentingnya profesionalisme pegawai juga diatur dalam Undang

– undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”.

Kinerja seorang aparatur akan dikatakan baik jika seorang aparatur dapat memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif. Minimnya kinerja pegawai terhadap tanggung jawab mereka sebagai pekerja, rendahnya mutu pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan. Kinerja pegawai menunjukkan hasil kerja dari para pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut, hal ini berarti kinerja pegawai akan lebih meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai. Sehubungan dengan itu kinerja pegawai mempunyai arti yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan.

Hasil dari penjajagan yang dilakukan peneliti di Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung tingkat Kinerja pegawai masih kurang baik. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Contohnya : Pada bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung Dalam data base kepegawaian belum sepenuhnya akurat. Hal ini dapat dilihat pada data pegawai pada tahun 2018, dimana pegawai yang terkena pemindahan atau mutasi belum dirubah.

1. Ketepatan waktu

Contohnya : Pada bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung ketepatan waktu kerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, seharusnya pada pagi hari jam masuk pegawai pada pukul 07.30 wib dan pukul 01.00 wib setelah istirahat namun ruangan masih banyak terlihat sepi. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama.

1. Inisiatif

Contohnya : Pada bagian Sub Bagian Program Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung Belum sepenuhnya pegawai mempunyai kesadaran untuk melakukan pekerjaan seperti dalam pembuat surat perizinan menempati rumah susun. Hal ini terlihat pada waktu penjajagan adanya pegawai yang berbincang-bincang dengan pegawai yang lain di luar ruangan pada saat jam kerja. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama karena pegawai cenderung menunggu instruksi dari atasan dalam melaksanan tugas.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh tingkat profesionalisme pegawai masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari :

1. Equality

Contohnya : Pada Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung *equality* pegawai dinilai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dalam pembuatan surat perizinan, belum sepenuhnya pegawai memberikan perlakuan yang sama kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari perbedaan waktu penyelesasian surat perizinan yang sama yang dibutuhkan masyarakat.

1. *Accountability*

Contohnya : Pada bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan penanggulangan kemiskinan Kota Bandung *accountability* pegawai dinilai masih rendah. Hal ini terlihat ketika peneliti datang adanya seorang pegawai yang mengeluhkan hasil kerja ( pembuatan data-data pegawai ) yang dikerjakan oleh bidang lain tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang peneliti akan melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan dijadikan sebagai usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesinalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengedentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung?
2. Apa saja yang menjadi hambatan didalam pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja pehawai di Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung?
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja pehawai di Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung ?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengedentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Menemukan pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung.

2. Mengembangkan faktor-faktor pengahambat Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung.

3. Menerapkan informasi tentang upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelititan**

1. Kegunaan teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai teori-teori Profesionalisme dan Kinerja pegawai, serta pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja pegawai.

2. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbangan saran bagi Dinas Sosial dan Penanganan Kemiskinan Kota Bandung, mengenai pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja pegawai.