

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi lembaga pemerintah adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi lembaga pemerintahan dalam 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.

Sumber daya manusia (man) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain machine, money, materials, methods, and market. Menurut Notoatmodjo (2003:2), “Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut”.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi 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 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 kontribusi terhadap kinerja. 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 terwujudnya cita-cita tujuan organisasi. 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.

Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa : “profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan

serta mengembangkan mutu karyanya”. Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil secara efektif dan efisien. Birokrasi publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Dengan adanya profesionalisme, kinerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa (Sedarmayanti, 2011).

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67), “ Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor”.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung (DISTARU) adalah sebagai salah satu Perangkat Daerah yang merupakan bagian dari sistem organisasi Pemerintahan Kota Bandung, memiliki kedudukan, tugas dan fungsi yang tidak terlepas dari

kewenangan yang menjadi tanggung jawab daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik, terutama dalam pelaksanaan urusan Penataan Ruang dan Pengelolaan pemakaman, Pelaksanaan urusan kewenangan termaksud telah diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1383 tahun 2016 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Dinas Penataan Ruang Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut, visi “Mendorong terwujudnya penataan ruang yang berkelanjutan dan pemakaman yang asri”. Dan misi “Mengarahkan perkembangan kota yang produktif, serasi, selaras dan seimbang serta berkelanjutan, meningkatkan kinerja pelayanan keterangan rencana kota (KRR) dan rekomendasi teknis bangunan gedung kepada masyarakat, Meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pelayanan pemakaman”. Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung dituntut untuk memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi melalui optimalisasi kinerja sesuai bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan pengamatan awal, Peneliti melihat indikator – indikator masalah pada kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, hal ini ditandai dengan :

1. Kualitas kerja pegawai rendah, mengakibatkan target pekerjaan tidak tercapai. Contoh : Masih ada pegawai yang tidak memperhatikan hasil kerjanya sesuai dengan pedoman lembaga.

2. Disiplin pegawai rendah, mengakibatkan hasil kerja yang dicapai belum optimal. Contoh : Kurangnya tegasnya Pimpinan dalam menerapkan disiplin kepada Pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti menduga bahwa pencapaian kinerja yang belum optimal, diduga dimensi-dimensi profesionalisme pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat sebagaimana dibawah ini :

1. Afiliasi Komunitas (Community Affiliation) belum dijadikan acuan secara optimal, sehingga kesadaran akan profesi tidak terbangun. Contoh : kelompok-kelompok kolega informal yang menjadi mitra dan sumber ide utama pekerjaan terabaikan.
2. Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri/Profesi (Belief Self Regulation) belum optimal, sehingga yang memberikan penilaian pekerjaan profesional bukan rekan sesama profesi, tetapi “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

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 Penataan Ruang Kota Bandung yang ditempatkan pada suatu bidang 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 Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang dipaparkan di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Berapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung ?
2. Berapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui dimensi afiliasi Komunitas, keyakinan terhadap peraturan profesi, dedikasi, dan kewajiban sosial pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besar pengaruh profesionalisme dan kinerja pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung
2. Untuk mengetahui besar pengaruh dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui dimensi afiliasi Komunitas, keyakinan terhadap peraturan profesi, dedikasi, dan kewajiban sosial pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak sekedar mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis namun mempunyai kegunaan yang bersifat praktis. Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara teoritis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung, khususnya kebijakan publik yang menyangkut profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

2. Secara praktis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan mengenai Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.