



Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota

Rangga Saputra¹ Nurmasari²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia
ranggasaputra2@soc.uir.ac.id nurmasari@soc.uir.ac.id

Received : Maret 2, 2020; Accepted : April 15, 2020
DOI 10.25299/jiap.2020.vol6(1).4996

Abstract

This study aims to find out and analyze the Professionalism of Employee Work at the Office of Kapur IX Sub-District, Fifty City District. The work professionalism assessment indicators used include competence, effectiveness, efficiency, and responsibility. This type of research is descriptive quantitative survey, which prioritizes questionnaires as a tool for collecting data and data collected with this tool and then becomes the main raw material for analyzing empirical conditions and objectivity of the existence of objectives at the study site. The population and samples in this study were 40 people. The types and data collection techniques used consisted of, primary data collected using questionnaire list techniques and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a frequency table tool. Based on this analysis technique the researcher assessed and concluded that the Analysis of Employee Work Professionalism at the Office of the Capur IX District of Fifty City District was categorized quite well. The inhibiting factor is the absence of CCTV installed in the Kapur IX sub-district office, so supervision of the professionalism of employees is not optimal. Then some employees often delay during recess. In addition, the services provided by employees in the Kapur IX sub-district office are always slow and not on time.

Key Words : *Work professionalism, Employee, Sub district office*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota. Indikator penilaian profesionalisme kerja yang dipergunakan meliputi kompetensi, efektifitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Tipe penelitian ini adalah survey diskriptif kuantitatif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 40 orang. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan cukup baik. Adapun faktor penghambatnya adalah tidak adanya CCTV yang terpasang di kantor Camat Kapur IX, sehingga pengawasan terhadap profesionalisme pegawai kurang maksimal. Kemudian beberapa pegawai sering molor pada saat jam istirahat. Selain itu pelayanan yang diberikan oleh pegawai di kantor camat Kapur IX selalu lambat dan tidak tepat waktu.

Key Words : Profesionalisme kerja, Pegawai, Kantor camat

Pendahuluan

Di era otonomi daerah seperti yang sekarang ini pemerintahan daerah dituntut lebih kreatif dan inovatif dalam menyelenggarakan birokrasi. Untuk mewujudkan semua itu, maka perlu disikapi oleh pelaksana pemerintah untuk dapat menciptakan pemerintah yang baik dan berwibawa yang efisien, efektif dan produktif dalam melaksanakan roda pemerintah dan pembangunan. Pembangunan aparatur pemerintah ini yang diarahkan pada makin terwujudnya administrasi yang mampu menjamin kelancaran dan ketetapan tugas.

Administrasi publik adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan peranan badan-badan dalam suatu pemerintahan dan juga hubungan antara badan-badan tersebut, dimana kebijakan dan tindakan dari badan-badan tersebut akan berpengaruh terhadap administrasi dari kebijaksanaan pemerintah.

Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dalam era globalisasi dewasa ini salah satu tantangan besar yang di hadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil

tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisiensi.

Dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas baik, dan keadaan ini membuatnya berbeda dengan orang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa. Kompetensi Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi dan objeknya. Namun dalam kenyataan dan harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas dari aparatur Negara khususnya PNS belum sepenuhnya dapat diwujudkan. Masalah lainnya yang ditemukan padakantor camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sementara itu pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ditemukan pula masih banyaknya pegawai yang sering menunda pekerjaan dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada kantor camat Kapur IX kabupaten lima puluh kota belum optimal, sehingga mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Pada kenyataannya profesionalisme seorang birokrat dalam aparatur Negara pada saat ini belum bisa dikatakan baik, Karena pada saat ini pemerintah banyak mendapatkan sorotan publik terutama dalam hal pelayanan yang kurang

profesional. Hal ini bias mempengaruhi kompetensi pegawai yang kurang efektif, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal

Setiap pegawai yang profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam pasal 3 menyatakan bahwa: "Pegawai Negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan".

Professionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) 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.

Kompetensi Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai

dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya kompetensi profesionalisme birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri sipil harus Profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, Rasional, demokratik, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kompetensi Profesionalisme juga tidak menjamin hasil kerja yang baik dan efisien jika tidak disertai dengan unsur disiplin. Hal ini dikarenakan profesionalisme bermula dari disiplin dan kerja yang positif.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 2 ayat 1 yaitu Diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

Dalam hal ini visi kantor Camat Kapur IX kabupaten lima puluh kota adalah "terwujudnya pelayanan dan pemberdayaan masyarakat secara profesional".

Setiap aparatur yang profesional haruslah memiliki kompetensi yang tinggi. Hal ini dikarenakan ukuran Profesionalisme adalah kompetensi, efektifitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab (Sedarmayanti, 2010: 96).

Masalah kompetensi profesionalisme pegawai sangatlah penting bagi pegawai negeri sipil untuk menciptakan pegawai negeri yang profesional maka dalam rangka pembinaan karir yang lebih baik perlu adanya dilaksanakan diklat untuk

menunjang kompetensi profesionalisme tersebut.

Jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat berdasarkan golongan pada Kantor Camat Kapur IX kabupaten lima puluh kota berjumlah 17 Orang. Terdiri dari dari golongan IV 3 orang, golongan III sebanyak 9 orang, dan golongan II 5 orang.

Banyak para pegawai yang masih belum mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu sebanyak 15 orang. Padahal pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme pegawai. Dari data diatas membuktikan bahwa meskipun pelatihan berpengaruh baik terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme pegawai tetapi pada kenyataannya banyak pegawai pada kantor camat Kapur IX yang belum mengikuti pelatihan tersebut. Sedangkan, Aparatur yang berkompeten itu mampu melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuannya.

Penusri, S.Pi., MSi tamatan S2 (Strata 2) dengan golongan IV/a hanya menjabat sebagai seorang tenaga pelaksana, hal tersebut sangatlah tidak sesuai dengan gelar yang di sandangnya. Aidil fitri tamatan S2 memegang jabatan kasi pelayanan, Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan gelar yang dimilikinya.

Latar belakang pendidikan juga memiliki dampak yang sangat penting dalam membentuk seseorang pegawai yang profesional. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang profesional didasari oleh pendidikan yang mereka dapat.

Birokrat yang profesional harus mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dengan pikiran, mental dan hati yang jernih. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya keseimbangan antara

kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual aparatur pemerintah sehingga membutuhkan tidak hanya pendidikan dan pelatihan, tetapi juga “siraman” penyejuk dan pengembang moralitas.

Adapun beberapa fenomena yang berkaitan dengan profesionalisme yang penulis lihat pada kantor Camat Kapur IX kabupaten lima puluh kota yaitu:

1. Berdasarkan pengamatan penulis saat di lapangan, pelayanan yang diberikan oleh para pegawai yang ada pada kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh kota masih kurang maksimal. Dimana saat penulis meminta data-data berkenan dengan kepegawaian harus menunggu lama, hingga membutuhkan waktu 2 hari. Hal tersebut dikarenakan kepala bagian umum hanya di dampingi oleh satu orang staff sedangkan staff lainnya pergi keluar tanpa pemberitahuan.
2. Saat penulis melihat kondisi di lapangan pegawai kantor camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota banyak melanggar aturan seperti terlambat masuk kerja, padahal sudah ditentukan bahwa jam masuk 07.30 WIB dan Jam pulang jam 16.00 WIB, merokok di ruang kerja dan menunda-nunda pekerjaannya karena ada urusan di luar. Contohnya seperti pembuatan surat keterangan domisili. Pekerjaan ini mestinya bisa dikerjakan dalam satu hari, namun kenyataannya surat itu siap dalam dua hari menurut pernyataan seorang masyarakat.
3. Sewaktu penulis melakukan Observasi pada instansi tersebut masih ditemukan ruangan kerja pegawai yang kosong di tinggal oleh para pegawainya terlebih setelah istirahat siang. Disamping itu juga banyak para pegawai yang tidak disiplin, ditandai dengan masih adanya para pegawai yang melanggar jam istirahat siang

dimana jam dua siang pun mereka masih saja keluyuran kewarung makanan ataupun warung kopi. Padahal jam istirahat sudah ditentukan yaitu 12.00-13.00 WIB.

4. Selain itu juga saat peneliti melakukan pengamatan pada kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota ada beberapa pegawai yang tidak mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi, hal ini ditandai dengan seringnya pegawai melimpahkan tanggung jawab pekerjaannya kepada pegawai yang lebih junior terlebih pada pegawai yang masih magang.

Tinjauan Pustaka

Menurut Hebert A. Simon (dalam Novandy, 2009;45) administrasi Negara atau administrasi publik adalah “kegiatan-kegiatan daripada bagian-bagian badan eksekutif pemerintah nasional, Negara bagian, pemerintah daerah, panitia dan dewan-dewan yang dibentuk kongres dan badan pembuat undang-undang Negara bagian, perusahaan perusahaan Negara; dan badan-badan kenegaraan lain yang mempunyai ciri khusus”. Secara khusus adalah badan-badan yudikatif dan legislative di dalam administrasi pemerintah dan non administrasi pemerintah.

Menurut Dimock dan koening (dalam Novandy;2009;67) administrasi Negara dapat mempunyai pengertian yang luas dan sempit. Dalam pengertian yang luas administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai “kegiatan daripada Negara dalam melaksanakan kekuasaan politiknya”, sedangkan dalam pengertian sempit, “administrasi Negara adalah suatu kegiatan daripada badan eksekutif dalam penyelenggaraan pemerintah”.

Dari bebrapa pengertian diatas, administrasi Negara atau administrasi public adalah “semua kegiatan yang

berhubungan dengan peranan badan-badan dalam suatu pemerintahan dan juga hubungan antara badan-badan tersebut, dimana kebijakan dan tindakan dari badan-badan tersebut akan berpengaruh terhadap administrasi dari kebijaksanaan pemerintah”.

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000 : 264-265).

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) 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.

Pandangan lain seperti Siagian (2000:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam

organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

Metode

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan analisa kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta memahami dan menjelaskan Profesionalisme Pegawai pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota.

Metode penelitian kuantitatif digunakan karena dapat lebih akurat dan terperinci. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, antar fenomena yang diselidiki.

Hasil dan Pembahasan

Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari empat indikator yang meliputi Kompetensi, Efektifitas, Efisiensi, dan Tanggung jawab. Rinciannya dapat dilihat dari indikator variabel berikut ini :

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang oleh pekerjaan tersebut. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu keterampilan dan pengetahuan.

Jawaban dari 20 responden Pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Kompetensi, jumlah nilai

keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 45%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 55%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 0%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Kompetensi dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 55%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden pegawai camat kapur IX.

Selanjutnya Jawaban dari 20 orang responden masyarakat terhadap item yang dinilai dalam indikator Kompetensi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 30%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 45%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 25%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Kompetensi dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 45%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden masyarakat.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Andri Yasmen, S.Sos selaku Camat Kapur IX mengenai indikator Kompetensi, beliau menjelaskan bahwa:

“berbicara mengenai keterampilan dan pengetahuan pegawai disini, saya pikir pengetahuan dan keterampilan saya serta seluruh pegawai maupun staf di kantor camat kapur IX bisa dikatakan sudah baik. Karena saya dan para pegawai

disini telah memiliki pengetahuan dalam bidangnya masing-masing, seperti sub bidang program, mereka telah mampu membuat program-program dalam memberikan pelayanan dan hasilnya juga bagus. Secara umum para pegawai disini mempunyai skill yang mumpuni dalam bidangnya. Kemudian saya sebagai camat disini tentu melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi serta sesuai petunjuk dan teknisnya. Kinerja saya selama menjadi camat disini bisa dikatakan sudah baik. Karena rata-rata pegawai dan masyarakat disini juga menilai demikian. Selanjutnya berbicara mengenai pelayanan prima bukanlah pekerjaan pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, saya dan seluruh pegawai disini sudah berusaha mewujudkan pelayanan prima dengan semaksimal mungkin. Untuk kedepannya pemanfaatan teknologi informasi dapat menjadi solusi dalam masalah pelayanan prima sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang lebih efektif dan efisien". (Wawancara : Senin, 25 Maret 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Kompetensi, peneliti melihat bahwa kompetensi pegawai di kantor camat Kapur IX sudah cukup baik. Pengetahuan pegawai dalam menjawab segala pertanyaan dari masyarakat sudah cukup baik serta mudah dipahami oleh masyarakat, terkhusus pengetahuan mengenai ruang lingkup tugas dan bidang pekerjaanya. Kemudian keterampilan pegawai juga sudah cukup baik. Secara umum pegawai di kantor camat Kapur IX bisa mengoperasikan komputer, meskipun hanya sebatas microsoft word dan Microsoft excel. Kemampuan pegawai dalam berbicara didepan umum atau berpidato juga sudah cukup baik, namun hanya beberapa pegawai saja.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai dan masyarakat melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Camat Kapur IX, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kompetensi dalam penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori penilaian cukup baik.

Efektifitas

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target kerja (kuantitas dan kualitas) yang telah dicapai. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Jawaban dari 20 responden Pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Efektifitas, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 65%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 35%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 0%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Efektifitas dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 65%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden pegawai Camat Kapur IX.

Selanjutnya Jawaban dari 20 orang responden masyarakat terhadap item yang dinilai dalam indikator Efektifitas, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 20%, Cukup Baik dengan jumlah persentase

50%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 30%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Efektifitas dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 50%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden masyarakat.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Andri Yasmen, S.Sos selaku Camat Kapur IX mengenai indikator Efektifitas, beliau menjelaskan bahwa:

“Pegawai disini bisa dikatakan sudah mempuni, khususnya dibidang pekerjaannya masing-masing, dan tentunya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat harus kreatif, inovatif dan cepat. Kemudian kalau berbicara mengenai pencapaian target selama saya menjabat, Alhamdulillah selama ini berjalan lancar dan baik-baik saja, tidak ada masalah yang serius selama ini, yang jelas semua saya kerjakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya adapun pandangan saya terhadap seluruh pegawai disini dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat bisa dikatakan sudah bagus sesuai dengan bidangnya masing-masing serta sesuai dengan peraturan dan tujuan yang telah ditetapkan”. (Wawancara : Senin, 25 Maret 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Efektifitas, peneliti melihat bahwa kualitas dan kuantitas kerja pegawai di kantor camat Kapur IX sudah cukup baik. Kualitas kerja pegawai seperti sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melayani masyarakat sudah cukup baik, seperti bentuk

keramahan, etika, sopan santun, dan murah senyum, meskipun tidak semua pegawai yang mampu seperti itu. Namun beberapa pegawai ada yang mengabaikan volume pekerjaannya dalam mengerjakan tugasnya. Yakni beberapa pegawai yang sudah senior melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai junior, terlebih kepada anak-anak yang sedang magang. Jenis pekerjaan yang dilimpahkan ini bentuknya seperti pengetikan laporan atau pengetikan surat-surat dan pekerjaan lain sejenisnya yang bersifat pengetikan pada komputer. Sehingga dalam hal ini pegawai terlihat tidak professional dalam bekerja.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai dan masyarakat melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Camat Kapur IX, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Efektifitas dalam penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori penilaian Cukup Baik.

Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, pembelanjaan dan pemasukan, biaya dan kesenangan yang dihasilkan. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu biaya dan waktu pelayanan.

Jawaban dari 20 responden Pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Efisiensi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 70%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 30%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 0%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Efisiensi dikategorikan Baik dengan persentase 70%, dengan standar skala pengukuran 67-100%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai camat kapur IX.

Selanjutnya Jawaban dari 20 orang responden masyarakat terhadap item yang dinilai dalam indikator Efisiensi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 15%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 35%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 50%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Efisiensi dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 50%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden masyarakat.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Andri Yasmien, S.Sos selaku Camat Kapur IX mengenai indikator Efisiensi, beliau menjelaskan bahwa:

“Berbicara mengenai disiplin waktu, tentunya saya selaku camat Kapur IX sudah menerapkan disiplin waktu. Karena saya disini sebagai contoh atau tolak ukur dari pegawai disini, jika saya disiplin otomatis seluruh pegawai disini juga ikut disiplin, seperti tidak datang terlambat saat masuk kantor dan pulang sesuai jam kerja selesai serta tidak bolos. Kemudian mengenai biaya pemasukan dan pengeluaran disini sudah dicatat semua dibuku besar oleh kasubag keuangan, dan seluruh biaya yang dikeluarkan juga

sudah diperhitungkan terlebih dahulu seperti halnya belanja kebutuhan alat tulis kantor, belanja kebutuhan konsumsi, dan belanja lainnya yang tak terduga terkait kepentingan dan kebutuhan di kantor ini. Selanjutnya mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai, menurut saya itu adalah kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang paling mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai. Karena jika pegawai tidak memiliki kompetensi dalam bekerja, maka pegawai sulit untuk menerapkan profesionalisme dalam bekerja”. (Wawancara : Senin, 25 Maret 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Efisiensi, peneliti melihat bahwa waktu pelayanan yang diberikan oleh pegawai dikantor Camat Kapur IX sering tidak tepat waktu. Banyak pelayanan atau penyelesaian pekerjaan yang dilakukan selalu molor. Masyarakat juga banyak yang mengeluhkan akan hal ini, karena masyarakat menilai bahwa pengerjaan tersebut seharusnya bisa selesai dalam sehari, namun nyatanya selesai lebih dari sehari bahkan sampai seminggu, seperti pembuatan surat keterangan domisili dan pengurusan lainnya. Hal ini sering terjadi dikarenakan kepala bagian umum hanya di dampingi oleh satu orang staff, sedangkan staff lainnya sering pergi keluar tanpa pemberitahuan. Kemudian mengenai pengelolaan dana sudah cukup baik. Semua transaksi pemasukan dan pengeluaran sudah dicatat dalam buku besar oleh kasubag keuangan. Selain itu segala biaya atau dana yang dikeluarkan sudah diperhitungkan terlebih dahulu, seperti belanja kebutuhan alat tulis kantor, belanja kebutuhan konsumsi, serta belanja kebutuhan tak terduga lainnya yang bersifat urgent dan semata-mata untuk

kepentingan kantor, bukan untuk kepentingan pribadi pegawai camat.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai dan masyarakat melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Camat Kapur IX, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Efisiensi dalam penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori penilaian Cukup Baik.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan bentuk kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas kebutuhan yang dibuatnya. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu Menyelesaikan tugas dengan baik, Tepat waktu, serta Berani dan ikhlas memikul resiko.

Jawaban dari 20 responden Pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Tanggung jawab, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 60%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 40%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 0%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Tanggung jawab dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 60%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden pegawai camat kapur IX.

Selanjutnya Jawaban dari 20 orang responden masyarakat terhadap item yang dinilai dalam indikator Tanggung jawab, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 20%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 35%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 45%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dalam indikator Tanggung jawab dikategorikan Cukup Baik dengan persentase 45%, dengan standar skala pengukuran 34-66%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden masyarakat.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Andri Yasmen, S.Sos selaku Camat Kapur IX mengenai indikator Tanggung jawab, beliau menjelaskan bahwa:

“Saya selaku camat disini tentu selalu cepat tanggap dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan tentunya semua yang saya kerjakan berdasarkan prosedur yang berlaku, apalagi saya bisa meminta bantuan kepada pegawai lain disini yang kebetulan sedang tidak sibuk. Selain itu juga saya selalu bertanggung jawab atas semua yang pekerjaan saya, dan Alhamdulillah sampai saat ini saya belum pernah melakukan kesalahan yang fatal selama saya menjadi camat disini. Kemudian apabila pekerjaan saya tidak bisa selesai dikantor, biasanya saya bawa pulang untuk diselesaikan dirumah pada malam hari, karena bagi saya, kerja lembur itu sudah menjadi makanan saya sejak dulu saya kuliah, seperti mengerjakan tugas kuliah, apalagi ketika lagi nyusun skripsi, hampir tiap malam saya begadang, karena saya sejak dulu sudah menanamkan disiplin waktu

dan sikap bertanggung jawab dalam diri saya.”. (Wawancara : Senin, 25 Maret 2019).

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Tanggung jawab, peneliti melihat bahwa tanggung jawab pegawai di kantor camat Kapur IX sudah cukup baik, mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun kekurangannya adalah selalu molor atau tidak tepat waktu. Akan tetapi terkhusus Bapak camat kapur IX, beliau selalu bertanggung jawab, dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu serta berani dan ikhlas memikul resiko pekerjaannya, sesuai dengan hasil wawancara diatas. Akan tetapi, berbeda dengan pegawai lainnya, banyak pegawai yang tidak mencontoh profesionalisme kerja pemimpinnya yaitu bapak camat, pada umumnya pegawai dikantor camat Kapur IX sering molor pada jam istirahat yakni nongkrong di warung kopi, apalagi ketika Camat sedang tidak masuk kantor atau sedang ada tugas di luar kota. Melihat keadaan seperti ini, seharusnya camat memasang CCTV di dalam maupun lingkungan luar kantor, sehingga camat dapat melihat situasi kantor saat beliau sedang tidak ada kantor.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai dan masyarakat melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Camat Kapur IX, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Tanggung jawab dalam penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori penilaian cukup baik.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden Pegawai Camat Kapur IX terhadap penelitian Analisis Profesionalisme Kerja

Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota.

Rekapitulasi tanggapan responden Pegawai Camat Kapur IX terhadap Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota diatas, untuk kategori penilaian Baik yaitu sebesar 60%, untuk kategori penilaian Cukup Baik adalah sebesar 40%, dan untuk kategori penilaian Kurang Baik adalah sebesar 0%, dari total keseluruhan responden pegawai camat Kapur IX sebanyak 20 orang.

Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pegawai camat Kapur IX terhadap penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan Cukup Baik dengan total persentase sebesar 60%. Sesuai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden Masyarakat terhadap penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota.

Rekapitulasi tanggapan responden Masyarakat terhadap Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota diatas, untuk kategori penilaian Baik yaitu sebesar 40%, untuk kategori penilaian Cukup Baik adalah sebesar 40%, dan untuk kategori penilaian Kurang Baik adalah sebesar 20%, dari total keseluruhan responden masyarakat sebanyak 20 orang.

Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian Analisis Profesionalisme Kerja

Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota dikategorikan Cukup Baik dengan total persentase sebesar 40%. Sesuai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

Faktor Penghambat Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui beberapa hal yang menjadi faktor penghambat Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota, yaitu sebagai berikut :

1. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai di kantor camat Kapur IX selalu lambat dan tidak tepat waktu. Pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dalam satu hari, kenyataannya dua sampai tiga hari bahkan seminggu baru selesai. Hal ini sering terjadi dikarenakan Kepala Bagian Umum hanya di dampingi oleh satu orang staff.
2. Beberapa pegawai masih ada yang tidak profesional dalam bekerja, yakni pada saat Camat sedang tidak ada di kantor atau sedang tugas diluar kota, beberapa pegawai sering molor pada saat jam istirahat. Mereka lebih banyak menghabiskan waktu di warung kopi, padahal jam istirahat sudah ditentukan, yakni dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 WIB.
3. Tidak adanya CCTV yang terpasang di kantor Camat Kapur IX, sehingga pengawasan terhadap profesionalisme pegawai kurang maksimal, dan Camat tidak bisa mengetahui situasi kondisi dikantor ketika sedang tidak masuk kerja atau sedang tugas diluar kota. Karena beberapa pegawai merasa bebas dan dengan sengaja keluar kantor

seenaknya ketika camat sedang tidak ada di tempat.

Kesimpulan

1. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Kompetensi dikategorikan Cukup Baik, karena keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer sudah cukup baik, meskipun hanya sebatas Microsoft Word.
2. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Efektifitas dikategorikan Cukup Baik, karena kualitas pegawai dalam melayani masyarakat sudah cukup baik yaitu ramah, sopan, komunikatif dan murah senyum. Namun dalam segi kuantitas, pegawai yang sudah senior sering melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai junior, terlebih kepada anak-anak yang sedang magang.
3. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Efisiensi dikategorikan Cukup Baik, karena semua biaya atau dana yang dikeluarkan sudah diperhitungkan terlebih dahulu, seperti belanja kebutuhan alat tulis kantor, belanja kebutuhan konsumsi, serta belanja kebutuhan tak terduga lainnya. Namun dari segi pelayanan masih lambat dan tidak tepat waktu.
4. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Tanggung jawab dikategorikan Cukup Baik, karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun kekurangannya adalah selalu molor atau tidak tepat waktu.
5. Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX

Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori Cukup Baik.

6. Faktor penghambat dalam Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kapur IX Kabupaten Lima Puluh Kota adalah tidak adanya CCTV yang terpasang di kantor Camat Kapur IX, sehingga pengawasan terhadap profesionalisme pegawai kurang maksimal. Kemudian beberapa pegawai sering molor pada saat jam istirahat. Selain itu pelayanan yang diberikan oleh pegawai di kantor camat Kapur IX selalu lambat dan tidak tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Ali, Faried, 2014. Ilmu Administrasi, Makasar: PT Refika Aditama.
- Amirullah, Haris, 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, Hendry. 2015. Perilaku Dan Etika Administrasi Publik. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Anggara, Sahya, 2012. Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: Pustaka Setia.
- Hamim, Sufian, 2005. Administrasi, Organisasi, Manajemen. Pekanbaru: UIR Press.
- Hasibuan, Melayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kumorotomo Wahyudi, 2013. Etika Administrasi Negara. Rajawali Pers.
- Mahsun, Mohamad. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BFFE- Yogyakarta.
- Mardalis, 2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono, 2012. Indikator Kinerja Utama (IKU). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyasa, 2006. Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Modern. Jakarta: Rajawali Press.
- Pasolong, Harbani. 2016. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Riva'I, Veithzal. 2005. Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman. 2012. Studi Tentang Administrasi Publik. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tim Penyusun. 2013. Buku Pedoman Penulisan Penelitian. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.

Zulkifli dan Nurmasari. 2015. Pengantar
Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan
Tujuh Publishing