



PROFESIONALISME DAN KINERJA APARATUR NEGARA

Penerapan Pada Badan Kepegawaian Daerah
(BKD-Kota Medan)

Linda Agustina Siregar, S.S., M.AP.



PROFESIONALISME DAN KINERJA APARATUR NEGARA

Penerapan Pada Badan Kepegawaian Daerah
(BKD-Kota Medan)

PROFESIONALISME DAN KINERJA APARATUR NEGARA

Penerapan Pada Badan Kepegawaian Daerah
(BKD-Kota Medan)

Linda Agustina Siregar, S.S., M.AP.



PROFESIONALISME DAN KINERJA APARATUR NEGARA

Penerapan Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD- Kota Medan)

© Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)

Penulis:

Linda Agustina Siregar, S.S., M.AP.

Editor:

Zufri Hasrudy Siregar

Cetakan Pertama: Juni 2022

Cover: Rusli

Tata Letak: Tim Kreatif PRCI

Hak Cipta 2022, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia

ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151

Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website: www.rcipress.rcipublisher.org

E-mail: rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2022 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia

All Right Reserved

- Cet. I –: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2022

Dimensi : 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-448-124-2

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang

Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Karunia dan RidhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku Monograf dengan judul: Profesionalisme dan Kinerja Aparatur Negara

Penerapan Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD-Kota Medan). Shalawat dan salam keharibaan Nabi Muhammad SAW yang safa'atnya sangat diharapkan penulis di hari akhir kelak. Buku ini saya dedikasikan pada Putra saya Sadra Alghfari Siregar dan Suami saya Zufri Hasrudy Siregar yang telah banyak membantu dan mensupport secara moril dan material.

Akhir kata, penulis menyadari banyak kekurangan dalam penulisan dan monograf ini, karena itu segala kritik dan saran penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Linda Agustina Siregar S.S.,M.AP

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PROFESIONALISME & KINERJA	1
A. Pengertian	1
B. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Profesionalisme	4
C. Pentingnya Profesionalisme	4
BAB II KONSEP PROFESIONALISME & KINERJA	6
A. Konsep Profesionalisme	6
B. Konsep Kinerja	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
3. Profesionalisme.....	12
4. Kinerja.....	19
BAB III PENERAPAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH.....	25
A. Permasalahan.....	25
B. Solusi Permasalahan yang ada dalam Badan Kepegawaian Pemerintah Daerah.....	28
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	29
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	30
1. Uji Validitas.....	34
2. Uji Reliabilitas.....	35
E. Teknik Pengolahan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
G. Analisis Regresi	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Lokus.....	41
1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.	41
2. Susunan Organisasi	43

3. Gambaran Pelayanan	57
B. Gambaran Umum Subjek Penelitian	59
C. Pengujian Instrumen Penelitian	61
1. Instrumen Penelitian	61
2. Transformasi Data	65
3. Tanggapan Responden	66
4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kota Medan	80
D. Analisis Data	90
1. Uji Asumsi Klasik	90
2. Analisis Regresi Linier Sederhana	93
3. Uji Hipotesis (Uji t)	94
4. Analisis Korelasi	94
5. Koefisien Determinasi	95
E. Pembahasan Hasil Penelitian	96
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	109
F. Simpulan	109
G. Saran	111
 DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Populasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	29
Tabel 2. Daftar Populasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	32
Tabel 3. Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal.....	36
Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 5. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan....	56
Tabel 6. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	56
Tabel 7. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 8. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 9. Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang	60
Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang.....	60
Tabel 11. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 12. Hasil Analisis Validitas Variabel Profesionalisme	63
Tabel 13. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja Pegawai	64
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X dan Y.....	65
Tabel 15. Skor Tanggapan Responden Dimensi Ahli di Bidangnya (X_1).....	67
Tabel 16. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Bersikap Mandiri (X_2)	69
Tabel 17. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan (X_3).....	71
Tabel 18. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Memperlihatkan Dirinya Sebagai Seorang Profesional (X_4)	73
Tabel 19. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Memegang Teguh Etika Profesi (X_5)	75

Tabel 20. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Mampu Memelihara Hubungan Baik dengan Pihak Lain (X_6).....	77
Tabel 21. Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Profesionalisme Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan	79
Tabel 22. Skor Tanggapan Responden Terhadap Terhadap Dimensi Kuantitas Hasil (Y_1)	80
Tabel 23. Skor Tanggapan Responden Terhadap Terhadap Dimensi Kuantitas Hasil (Y_2)	82
Tabel 24. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu (Y_3)	84
Tabel 25. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kehadiran (Y_4)	85
Tabel 26. Skor Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan dalam Bekerja Sama (Y_5).....	87
Tabel 27. Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Software Publish or Perish Versi 8.2	7
Gambar 2. Software Mendeley.....	7
Gambar 3. Gap penelitian dengan <i>VOSviewer</i>	8
Gambar 4. Visualisasi Topik Penelitian Kurun Waktu 2020-2022	8
Gambar 5. Konsep MSDN	11
Gambar 6. Uji Normalitas.....	91
Gambar 7. Grafik <i>Scatterplot</i>	92
Gambar 8. Analisis Regresi Linier Sederhana	93
Gambar 9. Hubungan Antara Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan	95
Gambar 10. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan	96
Gambar 11. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan Tahun 2012	106

BAB I

PROFESIONALISME & KINERJA

A. Pengertian

Pelayanan merupakan wujud dari tugas aparatur pemerintah sebagai pegawai negeri sipil, karena esensi dari pelayanan publik adalah memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.¹ Pemerintahan yang baik merupakan suatu proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan, menyediakan dan menyelenggarakan kebutuhan serta pelayanan publik, sementara pelayanan publik adalah sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah.²

Dalam menjalankan prinsip *Good Governance* dan Reformasi Birokrasi tersebut, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana mewujudkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika jabatan dan etika birokrasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta memenuhi aspirasi masyarakat yang terbebas dari kegiatan korupsi, kolusi dan nepotisme. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat masyarakat menginginkan aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya dapat bekerja secara optimal yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Kompetensi pegawai dapat dipahami sebagai kombinasi keterampilan, ciri kepribadian, dan pengetahuan yang tercermin dalam kinerja yang

¹ Petrus Atong and Emiliani Nindy, "Implementasi Pelayanan Publik," *Jurnal Fokus* 16, no. 2 (2018): 1-37.

² Adi Suryanto et al., "Konsep Layanan Publik," in *Modul Pelatihan Dasar Kader PNS, Pelayanan Publik*, 1st ed. (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2016), 10.

dapat diamati, diukur, dan dievaluasi ³. Berdasarkan penelitian ⁴ menyatakan bahwa pendidikan S-1 masih di dominasi dimana persentasinya mencapai 63,2% sementara untuk golongan dan ruang 27,6 % pangkat III/b yaitu penata muda tingkat I, untuk persentase jender yaitu 53% wanita dan 47 % pria.

Kinerja yang kurang optimal juga terlihat dari kemampuan individu pegawai yang kurang kreatif karena menunggu perintah dari atasan dalam melaksanakan suatu tugas. Pegawai juga kurang berinisiatif untuk mengetahui produk layanan dan prosedur pelayanan yang berada pada bidang lain pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berakibat tidak efektifnya layanan informasi kepada masyarakat dan pegawai pada Pemerintah Kota Medan. Salah satu contohnya dalam pengamatan penulis, masih terdapat pegawai yang kurang mengetahui informasi produk layanan seperti informasi syarat izin belajar, sehingga ketika konsumen membutuhkan informasi tersebut, pegawai yang bersangkutan masih bertanya kepada rekan kerja lain. Selanjutnya, berdasarkan pengamatan, banyak kegiatan yang telah terprogram yang seharusnya dapat dilaksanakan pada awal ataupun pertengahan tahun dilaksanakan pada akhir tahun yang terkesan terburu-buru dan seadanya sehingga pelaksanaan kegiatan tidak maksimal, hal ini menurut penelitian ⁵ berpengaruh pada kedisiplinan ASN dan hal ini juga berpengaruh pada teknologi dan informasi sesuai dengan ⁶ menyebutkan bahwa teknologi dan

³ Endang Komara, "Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Indonesia," *Mimbar Pendidikan* 4, no. 1 (2019): 73–84.

⁴ Linda Agustina Siregar, "Kajian Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenjang Pendidikan Serta Golongan Ruang Pada BKD Dan PSDM Kota Medan," *Jurnal Bonanza* 2, no. 5 (2022): 1–6, <http://jurnal.alazhar-university.ac.id/index.php/bonanza/article/view/124>.

⁵ Fahimah Alda and Juliana Nasution, "Pengaruh Kompetensi ASN , Kedisiplinan ASN , Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Kota Medan (Study Kasus Pada BPKAD Kota Medan)," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 3788–3793, <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3455>.

⁶ Dito Nasution, Anggi Pratama Nasution, and M Firza Alpi, "Pengaruh Penerapan Smart ASN Terhadap Pengelolaan Keuangan Negara Di Era Disrupsi Teknologi Indonesia 4.0," in *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi* (Jakarta:

informasi berpengaruh besar pada profesionalisme ASN. Gambaran ideal profesionalisme aparatur tidak mudah terbentuk tanpa dukungan kemampuan dan kinerja yang sesuai dengan bidang tugasnya. Mengingat profesionalisme mempengaruhi tindakan seorang pegawai, maka apabila suatu organisasi mempunyai pegawai yang semangat kerjanya tinggi maka organisasi tersebut akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik sehingga terjadi peningkatan kinerja. Pegawai juga bekerja dikarenakan mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya untuk itu mereka penting memiliki motivasi ⁷, profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam kaitannya dengan kebijakan pemerintah daerah tentang *Smart City* berdasarkan peraturan Walikota Medan No. 28 tahun 2018 ⁸ namun hal ini belum berjalan dikarenakan kurang koordinasi antar OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) dan pihak terkait dan pengembangan dibidang Pendidikan salah satunya ⁹ hal ini berkaitan dengan profesionalisme kerja sesuai dengan penelitian ¹⁰ bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja serta hal ini harus dibuat sistem penilaian kerja yang benar dan baik karena dengan adanya hal tersebut berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja dan hal ini merupakan salah satu penilaian yang objektif ¹¹. Dengan melihat pentingnya penguatan peran profesionalisme dalam sebuah

Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI), 2019), 43–51, <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/265/258>.

⁷ Candra Pranata Manihuruk and Satria Tirtayasa, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai,” *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 296–307.

⁸ Adi Suhendra and Arwanto H. Ginting, “Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Membangun Smart City Di Kota Medan,” *Matra Pembaruan* 2, no. 3 (2018): 185–195.

⁹ Ibid.

¹⁰ Pahlan, “Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Keuangan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 3, no. 1 (2021): 25–32.

¹¹ Elima Wati, “Implementasi Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 Dalam Rangka Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan,” *urnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]* 2, no. 3 (2022): 1–12, <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimsipol/article/download/1469/1508>.

organisasi pemerintah termasuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan bagian dari organisasi perangkat daerah yang membutuhkan aparatur yang profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

B. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Profesionalisme

Dari penjelasan dan uraian pada latar belakang diatas yang mengupas fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sebagai identifikasi masalah yang terjadi pada instansi tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dirinci dalam beberapa pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja dan solidaritas ASN di BKD kota Medan berpengaruh pada kinerja ASN?
2. Apakah ASN di BKD kota Medan bekerja dengan tepat waktu sesuai dengan kinerja?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja ASN di BKD kota Medan?

C. Pentingnya Profesionalisme

Adapun tujuan dan manfaat dilakukan kegiatan ini adalah:

1. Tujuan Kegiatan
 - a. Mengetahui profesionalisme kerja ASN di kota Medan dengan variabel penilaian yaitu ahli dibidangnya, sikap mandiri, tanggung jawab, sikap profesionalisme, memegang teguh etika profesi, dan hubungan baik dengan pihak lain
 - b. Analisis kinerja pegawai ASN di BKD kota Medan dimana yang diukur adalah Kuantitas hasil, Kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama,
 - c. Menganalisis faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja ASN di BKD kota Medan
2. Manfaat kegiatan adalah:
 - a. Secara Praktis, dapat dijadikan sebagai bahan acuan/masukan dalam upaya membantu mengatasi hambatan serta mengoptimalkan dukungan terhadap

profesionalisme pegawai sehingga kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan juga semakin meningkat.

- b. Secara Teoritis, dapat dijadikan sebagai media aplikasi suatu teori yang berguna bagi pengembangan wawasan, pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis dan juga diharapkan berguna sebagai bahan masukan demi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Administrasi Publik sektor kepegawaian.

BAB II

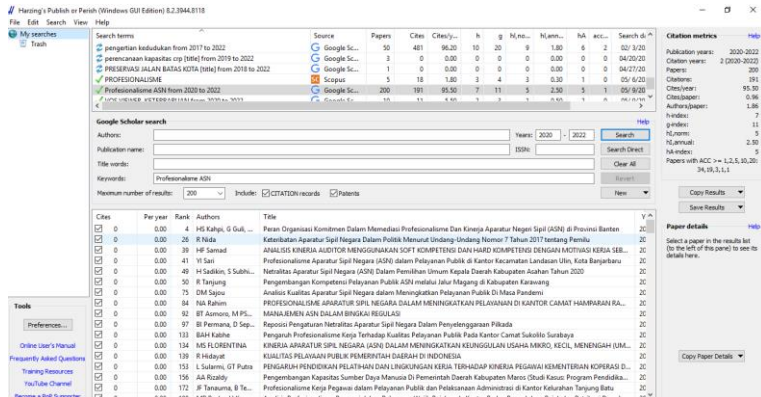
KONSEP PROFESIONALISME & KINERJA

A. Konsep Profesionalisme

Keterbaruan atau dalam bahas inggris (*Novelty*) merupakan hal yang wajib untuk dipenuhi dalam sebuah riset, penelitian dan kegiatan yang dikaitkan dengan ilmiahnya penelitian. Catatan yang merujuk pada sebagian karya yang dikutip disebut juga sitiran. Sitiran digunakan untuk memberikan informasi dari hasil penelitian terdahulu yang dimanfaatkan untuk mempertanggung jawabkan hasil penelitian terbaru (*Novelty*), Guna mengetahui keakuratan serta tingkat pertumbuhan penelitian yang digunakan dapat menggunakan kajian keusangan sebagai salah satu tolak ukurnya ¹². Dalam hal itu salah satu *software* yang dipakai untuk memetakan Gap penelitian dan *novelty* nya dengan *VOSviewer*. Dalam penelitian ¹³ menjelaskan bahwa luaran berupa visualisasi *network* yang dipetakan oleh *software VOSviewer* dapat dilihat potensi kuterbarukan penelitian dengan analisis *keyword* penelitian tersebut yang dipublikasikan. Untuk kegiatan ini dilakukan pencarian dengan mengombinasikan *software Publish or Peris Versi 8.2* sebagai mesin pencari jurnal dengan jangka waktu 2020 sampai 2022.

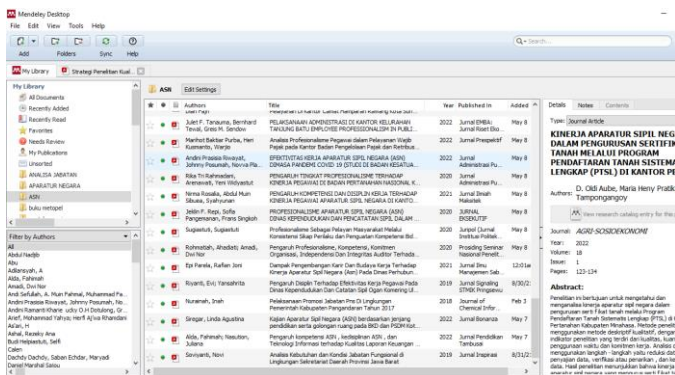
¹² Ishak, "Analisis Paro Hidup Dan Keusangan Pada Journal," *Journal Net* 1, no. 1 (2018): 1–11.

¹³ Amar Makruf Rahman Hakim, Widodo, Benny Haddli Irawan, Ahmad Nurasa, "Potensi Novelty Bidang Injection Modl Design: Visualisasi Pemetaan Bibliometric," *Jurnal Teknologi dan Riset Terapan (JATRA)* 2, no. 2 (2020): 48–56, <https://103.209.1.42/index.php/JATRA/article/view/2095/1341>.



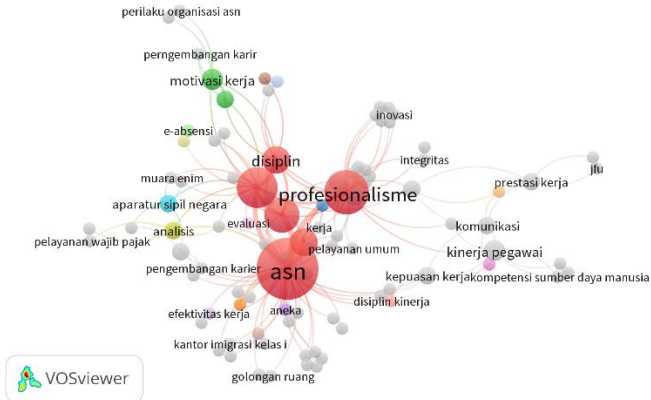
Gambar 1. Software Publish or Perish Versi 8.2

Dengan jumlah jurnal yang dicari dengan *Software Publish or Perish* Versi 8.2 sebanyak 60 Jurnal yang ter indeks *Google Scholar* dan Sinta. Lalu disipman dalam format “RIS (*.ris) dan di impor ke *software* sitasi “*Mendeley*” dan dilakukan perbaikan metadata berupa *keyword*, judul dan *author* jurnal.

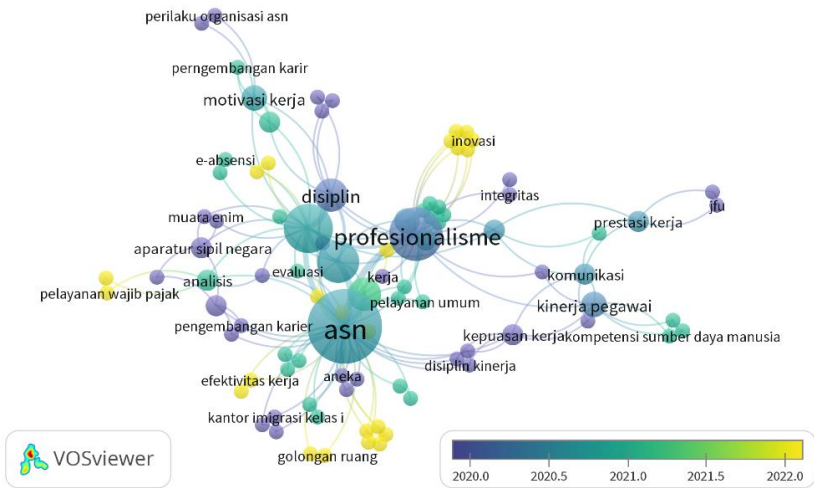


Gambar 2. Software Mendeley

Setelah dirasa sudah selesai perbaikan metadata tadi, kemudian ditampilkan dalam format format “RIS (*.ris) dan kemudian ditampilkan dalam *software VOSviewer* untuk melihat *gape* kegiatan penelitian ini



Gambar 3. Gap penelitian dengan VOSviewer



Gambar 4. Visualisasi Topik Penelitian Kurun Waktu 2020-2022

Dari peta yang ditampilkan oleh *software Vosviewer* dapat diketahui untuk Profesionalisme dan kinerja ASN di BKD Kota Medan belum diteliti dan kuterbarukannya cukup baik, namun untuk profesionalisme yang dihubungkan dengan ASN (Aparatur Sipil Negara) cukup banyak diteliti. Sementara untuk profesionalisme kinerja ASN berbeda beda di suatu tempat dan organisasi

B. Konsep Kinerja

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* diartikan secara umum sebagai mengatur. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap pegawainya sebagai kekayaan (*aset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh *Luther Gulick* karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan ¹⁴,

Menurut ¹⁵ dalam penelitiannya Manajemen Sumber Daya Manusia *“HRM is considered as a set of management processes such as people planning, development and retention aimed at promoting compliance behaviours and/or commitment of professionals aiming at efficiency gains in the business”*

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan tujuan organisasi pada pencapaian efisiensi dan keuntungan.

¹⁴ Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–962, <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.

¹⁵ Luciana Lima and Barbara Galleli, “Human Resources Management and Corporate Governance: Integration Perspectives and Future Directions,” *European Management Journal* 39, no. 6 (2021): 731–744, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.02.004>.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti ¹⁶ menyatakan bahwa :
“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia oleh beberapa pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan praktik mengelola dan menggunakan keahlian sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Dalam hal ini salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah melalui metode pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan

“Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Ali S Mifka, 6th ed. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013).

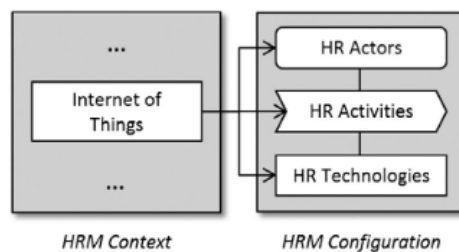
*moral karyawan, sedangkan latihan meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan”.*¹⁷

Selanjutnya ¹⁸menyatakan bahwa :

“Development is a long-term educational process utilizing systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes”.

‘(Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum)’

Bila merujuk pada penelitian yang terbaru yang dikembangkan, bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia sudah melibatkan Internet sebagai media yang dapat mempermudah segala aktivitas. IoT (*Internet Of Things*) menurut ¹⁹ adalah semua aktivitas mengacu pada kemampuan untuk menghubungkan objek fisik dengan akses internet, benda-benda fisik yang terhubung ke Internet disebut 'hal-hal pintar' (atau 'sistem *cyberfisik*', sebagai penunjukan sebelumnya).



Gambar 5. Konsep MSDN ²⁰

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Bumi Aksara, 14th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

¹⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁹ Stefan Strohmeier, “Smart HRM—a Delphi Study on the Application and Consequences of the Internet of Things in Human Resource Management,” *International Journal of Human Resource Management* 31, no. 18 (2020): 2289–2318, <http://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443963>.

²⁰ Ibid.

3. Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio* yang dalam bahasa Inggris memiliki arti sebagai berikut :

“A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal atr or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching engineering, writing, etc” (suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan yang mendalam baik di bidang seni atau ilmu pengetahuan dan biasanya lebih mengutamakan kemampuan mental, daripada kemampuan fisik, seperti mengajar, ilmu mesin, penulisan, dll) ²¹. Menurut ²² *“Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic competence) dengan kebutuhan tugas (task requirement)”* Mencapai kecocokan antara keterampilan dan kebutuhan tugas manajemen adalah Prasyarat untuk pelatihan peralatan profesional. Singkatnya, keahlian dan kemampuan peralatan mencerminkan arah dan tujuan yang harus dicapai organisasi. Aparatur diharapkan memiliki sikap dan karakter yang mencerminkan adanya kemampuan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya dengan didukung pula oleh moralitas yang tinggi dan akhlak yang baik. Prasyarat pelatihan menjadi pegawai negeri sipil karier adalah terpenuhinya respons antara kualifikasi dan persyaratan tugas. Artinya keterampilan dan kemampuan PNS mencerminkan arah dan tujuan yang dicapai oleh organisasi pemerintahan. Pegawai negeri sipil harus memiliki keterampilan dan pengetahuan di bidang yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjadi profesional dalam pemberian pelayanan. Layanan profesional digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk memiliki profesi yang memenuhi atau secara profesional

²¹ Makmur Syukri, *Budaya Kerja Kepada Madrasah Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Pada Madrasah Aliyah*, ed. Pusdikara Adverting, 1st ed. (Medan, 2021).

²² Komara, “Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Indonesia.”

menanggapi kebutuhan orang lain. Untuk kebutuhan unik orang lain. Menurut beberapa pendapat diatas, profesionalisme merupakan suatu tingkah laku dimana syarat dalam membentuk suatu profesionalisme aparatur yaitu apabila ada kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas. Dalam mewujudkan profesionalisme tersebut dibutuhkan pelatihan yang mendalam agar upaya pemberian pelayanan yang optimal dapat terlaksana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam menjawab tantangan dan perkembangan zaman, sudah sepatutnya aparatur bekerja secara profesional agar mampu merespons aspirasi masyarakat dengan menanamkan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, yang berpedoman kepada visi, misi dan nilai-nilai organisasi. Kemudian, pengertian. Aparatur yang memiliki profesionalisme tinggi, menurut pendapat para pakar diatas adalah aparatur yang mempunyai keandalan dalam melaksanakan tugas dan akan selalu secara aktif memperbaiki diri untuk memperoleh hal-hal yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Dari pendapat beberapa pakar mengenai konsep profesionalisme, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas yang diimbangnya dengan berorientasi pada pemberian pelayanan yang berkualitas tinggi melalui prosedur yang sederhana. sederhana namun bermutu t untuk meningkatkan keandalan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugasnya

Ciri ciri profesionalisme

Menurut jurnal penelitian ²³ ciri dari profesionalisme memiliki sifat dan ciri:

- a. Ahli dalam bidangnya (*expertise*).
- b. Bersikap mandiri (*autonomy*).
- c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (*commitmen to the work*).
- d. Memperlihatkan bahwa dirinya adalah seorang profesional

²³ Tomi Hendra, "Profesionalime Dakwah Dalam Pemberdayaan Masyarakat," *Jurnal Studi Islam-Miyah* 13, no. 1 (2019): 164–177, <http://ejournal.inkafa.ac.id/index.php/miyah/article/view/126>.

- e. Memegang teguh etika profesi (*ethics*).
- f. Mampu memelihara hubungan baik dengan pihak lain.

Dari enam karakteristik profesionalisme diatas, dijelaskan lebih jauh makna dari masing karakteristik tersebut, yaitu :

➤ Ahli dalam bidangnya (*expertise*).

Menurut ²⁴ bahwa

“Pakar atau ahli ialah seseorang yang banyak dianggap sebagai sumber terpercaya atas teknik maupun keahlian tertentu yang bakatnya untuk menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, sesuai dengan aturan dan status oleh sesamanya ataupun khalayak dalam bidang khusus tertentu. Lebih umumnya, seorang pakar ialah seseorang yang memiliki pengetahuan ataupun kemampuan luas dalam bidang studi tertentu. Para pakar dimintai nasihat dalam bidang terkait mereka, tetapi mereka tidak selalu setuju dalam kekhususan bidang studi. Melalui pelatihan, pendidikan, profesi, publikasi, maupun pengalaman, seorang pakar dipercaya memiliki pengetahuan khusus dalam bidangnya di atas rata-rata orang, dimana orang lain bisa secara resmi (dan sah) mengandalkan pendapat pribadi.”

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ahli dibidangnya adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan prinsip kerja yang cerdas dan memberikan pelayanan yang terbaik.

➤ Bersikap mandiri (*autonomy*).

Menurut jurnal penelitian oleh ²⁵ bahwa Siap mandiri adalah *“Sikap mandiri adalah sebuah tindakan atau reaksi seseorang yang dilakukan terhadap situasi tertentu dan bisa menentukan apa yang dicari dalam kehidupannya”*

²⁴ Adjie Pratomo Army, “Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas,” 2019, accessed May 14, 2022, <https://id.wikipedia.org/wiki/Pakar>.

²⁵ Fitriyatul Hasanah, Moh Amin, and Siti Aminah Anwar, “Pengaruh Kreativitas, Sikap Mandiri, Motivasi Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Mahasiswa Akuntansi Untuk Berwirausaha,” *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi* 10, no. 03 (2021): 13–24, <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/download/12550/9771>.

Dalam jurnal penelitian ²⁶ Yulianti mengartikan Sikap mandiri adalah perbuatan yang berpengaruh pada *Independent attitude* ialah keinginan dan kebiasaan seseorang yang tidak gampang mengekor pada seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

- Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (*commitmen to the work*).

Berdasarkan ²⁷ tanggung jawab ialah “ merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktivitasnya”

Menurut Sobur dalam penelitian²⁸ Profesionalisme adalah “profesionalisme berarti isme atau paham yang menilai tinggi. keahlian profesional khususnya atau kemampuan pribadi pada umumnya, sebagai alat utama untuk mencapai keberhasilan”

Secara umum, ada lima hal yang menurut sosiolog termasuk dalam profesionalisme, dan diusulkan sebagai struktur sikap yang diperlukan untuk semua jenis profesi.²⁹

- a. Profesional menggunakan organisasi atau kelompok khusus sebagai kelompok referensi utama. Tujuan dan cita-cita profesional tidak ditujukan bagi seorang majikan atau status lokal dari masyarakat setempat, kesetiaannya adalah pada bidang tugas

²⁶ Herlambang Mahmudzah Jaya, “Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan Dan Sikap Mandiri Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya,” *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)* 9, no. 3 (2021): 1363–1369,

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jptn/article/view/40658/35190>.

²⁷ caliadi, “Tanggung Jawab Dalam Bekerja,” *Kemenag*, last modified 2020, accessed May 14, 2022, <https://kemenag.go.id/read/tanggung-jawab-dalam-bekerja-l10gn>.

²⁸ Alina Putri, “Makna Profesionalisme Wartawan Tribunnews.Com Dalam Menjalankan Jurnalisme Online” (Universitas Komputer Indonesia, 2020).

²⁹ Ibid.

- b. Profesional melayani masyarakat. Tujuannya, melayani masyarakat dengan baik, ia *altruistik*³⁰, mengutamakan kepentingan umum.
- c. Profesional memiliki kepedulian atau rasa terpenggil dalam bidangnya. Komitmen ini memperteguh dan melengkapi tanggung jawabnya dalam melayani masyarakat
- d. Profesional memiliki rasa otonomi, profesional membuat keputusan keputusan dan ia bebas untuk mengorganisasikan pekerjaannya di dalam kendala-kendala fungsional tertentu.
- e. Profesional mengatur dirinya sendiri (*self regulation*). Ia mengontrol perilakunya sendiri, dalam hal kerumitan tugas dan persyaratan ketrampilan hanya rekan-rekan sepekerjaannya yang mempunyai hak dan wewenang untuk melakukan penilaian.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa memegang teguh etika profesi adalah sikap kerja yang jujur penuh kesungguhan dan berpegang teguh pada etika serta norma yang berlaku.

Faktor – faktor pengukuran Profesionalisme Pegawai

Dalam mengukur profesionalisme berdasarkan ³¹ adalah kompetensi, efisiensi dan efektivitas serta bertanggung jawab

1. Kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya dapat diestimasikan bahwa kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat

³⁰ Altruistik adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun

³¹ Dwi Fifi Dasriyanti, Zaili Rusli, and Harapan Tua Ricky F S, "Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Dumai," *Jurnal Niara* 14, no. 3 (2021): 244–251, <http://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/8019/3347/>.

survive dalam menghadapi tantangan dan perubahan masa depan;

2. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat;
3. Efisiensi merupakan perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal;
4. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

Lebih jauh ³²menyatakan bahwa profesionalisme diukur melalui :
“Keahlian yang dimiliki seseorang yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki seseorang adalah karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, maka itu akan berdampak pula pada ketidakefektifan organisasi”.

Selanjutnya, birokrasi dapat dikatakan profesional atau tidak, diukur melalui :

1. Profesionalisme yang wirausaha (*Entrepreneurial-Professionalism*)

Kemampuan untuk melihat peluang yang ada bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil risiko dalam memanfaatkan peluang, dan kemampuan untuk menggeser

³² Muhammad Amin, “Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan,” *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1, no. 2 (2020): 137–152.

alokasi sumber dari kegiatan yang berproduktivitas rendah ke produktivitas tinggi yang terbuka, dan memberikan peluang bagi terciptanya lapangan kerja dan peningkatan pendapatan nasional.

2. Profesionalisme yang mengacu pada misi organisasi (*Mission Driven Professionalism*)

Kemampuan dalam mengambil keputusan dan langkah – langkah yang perlu dan mengacu kepada misi yang ingin dicapai (*Mission Driven Professionalism*), dan tidak semata mata mengacu pada peraturan yang berlaku (*rule-driven professionalism*).

3. Profesionalisme pemberdayaan (*Empowering Professionalism*)

4. Kemampuan ini diperlukan untuk aparatur pelaksana atau jajaran bawah (*grassroots*) yang berfungsi memberikan pelayanan publik (*service provider*). Profesionalisme yang dibutuhkan dalam hal ini adalah profesionalisme pemberdayaan (*empowering professionalism*), yang sangat berkaitan dengan gaya pembangunan. Dalam konsep ini, birokrasi berperan sebagai fasilitator atau meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri (*enabler*).

Profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Konsep profesionalisme dalam diri aparatur dilihat dari segi :

[1]. Kreativitas (*creativity*)

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat terhadap birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif, dan adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi

dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

[2]. Inovasi (*innovation*)

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan, dan menggunakan cara baru, metode kerja baru dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adakah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

[3]. Responsivitas (*responsivity*)

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru. Birokrasi harus merespons secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Dengan melandaskan pemikiran pada pendapat para ahli diatas mengenai pengukuran terhadap profesionalisme, dan apa yang harus dilakukan dan dipersiapkan oleh aparatur, maka diperlukan aparatur birokrasi yang tidak sekedar berkualitas dan memiliki keahlian tertentu, akan tetapi diperlukan juga kemampuan untuk merespons aspirasi masyarakat dengan disikapi melalui inovasi yang menjadikan proses kerja dan pelayanan menjadi lebih baik dan sederhana.

4. Kinerja

Pengertian kinerja berawal dari Bahasa inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* yang mempunyai arti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. salah satu yang utama dan paling diharapkan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan yang hal tersebut didasarkan pada penilaian perilaku dan hasil