

**DAMPAK PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BEKASI**

JURNAL

**Diajukan dalam rangka Memenuhi Syarat Kelulusan
Guna Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (M.AP.)
Pada Konsentrasi Kebijakan Publik
Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik
Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

Oleh :

**Indah Hati Perangin Angin
NPM :208010041**



**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI
DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG 2023**

**DAMPAK PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BEKASI**

Indah Hati Perangin

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
UNIVERSITAS PASUNDAN**

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi rendah diduga oleh profesionalisme yang belum berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwa profesionalisme secara empiris telah memberikan dampak sangat besar dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme sangat dominan dalam mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi, walaupun secara keseluruhan masih belum berjalan secara optimal. Disamping itu Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh profesionalisme semata, tetapi ada variabel lain yang juga ikut memberikan dampaknya antara lain pengendalian dan perilaku birokrasi

Kata Kunci : Profesionalisme dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The main problem in this study is that the performance of employees at the Secretariat of the Regional People's Legislative Assembly for the City of Bekasi is low, presumably due to professionalism that has not run effectively.

Based on the results of simultaneous research that empirically professionalism has had a very large and significant impact on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Bekasi City. The results of this study prove that professionalism is very dominant in influencing and improving employee performance at the Secretariat of the Bekasi City Regional People's Legislative Assembly, even though as a whole it is still not running optimally. Besides that, the performance of employees at the Secretariat of the Regional People's Legislative Assembly for the City of Bekasi is not only influenced by professionalism alone, but there are other variables that also have an impact, including control and bureaucratic behavior.

Keywords: *Professionalism and Employee Performance*

I. Pendahuluan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai fungsi pembentukan Peraturan Daerah (Perda), anggaran dan pengawasan, selama Lima Tahun menjadi anggota Dewan, untuk mengemban amanat rakyat, tentu banyak dinamika terjadi, banyak situasi yang dilalui, dan banyak hal yang dihadapi. Berbagai persoalan yang menyangkut urusan pemerintahan, pembangunan, dan sosial kemasyarakatan melengkapi perjalanan dan proses pembangunan yang mengarah kepada terciptanya kehidupan masyarakat yang demokratis, berkeadilan, makmur dan sejahtera bagi masyarakat Sedangkan Kepala Daerah melaksanakan fungsi pelaksanaan atas Perda dan kebijakan daerah.

Berdasarkan hal tersebut beberapa kendala yang terjadi saat ini adalah munculnya permasalahan dalam pelayanan publik, dimana banyak pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh pihak birokrasi tidak maksimal, hal ini diakibatkan para birokrat dalam pelaksanaan kerjanya terintegrasi dengan keadaan politik di lingkungan kerjanya sehingga tidak tercipta profesionalisme pelayanan dan tidak terinformasikannya permasalahan pelayanan kepada

masyarakat terhadap pemerintah, dimana keadaan ini adalah sebagai bahan evaluasi pemerintah atas kebijakan yang terimplementasi terutama dalam pelayanan publik. (Lia Muliawaty, 2019)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Suhendar, (2021); Sarumaha, (2017) Amrullah et all., (2021) Mujiburrahman, (2011), bahwa Untuk lebih memaksimalkan pelayanan publik, pemerintah hendaknya lebih membangun pemahaman tentang fungsi birokrasi dalam pelayanan publik sehingga secara profesional sistem birokrasi berkembang dan terfokus pada pelayanan masyarakat (*public*).

Sekretaris DPRD Kota Bekasi harus bijak, cepat dan tanggap dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, keuangan dan fasilitas penyelenggaraan rapat-rapat di DPRD Kota Bekasi. koordinasi dalam pengaturan dan pembinaan kerjasama, pengintegrasian dan pensinkronisasian seluruh penyelenggaraan tugas Sekretariat DPRD. Perencanaan, penelaahan dan pengkoordinasian perumusan kebijakan Pimpinan DPRD, Pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja Penyelenggaraan persidangan dan pembuatan risalah rapat-rapat yang diselenggarakan DPRD, Pemeliharaan dan pembinaan ketertiban dan keamanan dalam pengelolaan rumah tangga dan ketatausahaan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretariat DPRD dalam mengemban Tugas Pokok dan Fungsinya senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan yang bersifat Strategis, yakni kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Secara terstruktur lingkungan Strategis dimaksud berupa internal organisasi yang terdiri dari dua faktor Strategis, yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*), serta berupa lingkungan organisasi yang terdiri dari atas dua faktor Strategis, yaitu peluang (*opportunity*) dan ancaman/tantangan (*threath*). Faktor-faktor kunci keberhasilan (*critical succes factors*) merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Identifikasi terhadap masalah dan faktor-faktor yang mempengaruhi di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bekasi tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan yang menyebabkan tidak lancarnya pelaksanaan kerja secara memadai. Artinya ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota

Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah dilihat dari indikator karena ketepatan, ketelitian dan mutu kerja pegawai. Contohnya: pada Bagian Keuangan, dalam pelaksanaan penyusunan Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan diperlukan perbaikan berulang kali, hingga 5-6 kali sebelum disetujui, hal ini mengakibatkan terjadi keterlambatan dalam proses penyelesaiannya untuk disampaikan kepada Inspektorat Kota Bekasi, Bappeda Kota Bekasi. Keterlambatan ini diduga disebabkan oleh tingkat profesionalisme yang kurang berjalan sesuai dengan harapan..
2. Kuantitas kerja pegawai masih rendah dilihat dari ketepatan waktu kerja. Contohnya: pada Subbagian Kepegawaian, dalam melaksanakan pengelolaan data kepegawaian tidak dilakukan dengan rapi dan terorganisir. Hal ini terlihat dalam kondisi di mana pegawai tidak terampil dalam mengelola data kepegawaian yang seharusnya disimpan dalam 1 berkas, kenyataannya disimpan dalam 5 berkas serta dalam format yang berbeda, sehingga data kepegawaian tidak terkelola dengan baik. Akibatnya ketika data seorang pegawai

dibutuhkan memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencarinya. Keterlambatan ini diduga disebabkan oleh tingkat profesionalisme yang kurang berjalan sesuai dengan harapan.

Permasalahan tersebut di atas, diduga antara lain oleh profesionalisme di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi yang belum berjalan secara efektif. Oleh karena itu, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh dalam bentuk thesis dengan mengambil judul :”**Dampak Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi**”.

Alasan peneliti mengambil judul berkaitan dengan profesionalisme sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel masalah tidak lain adalah adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai rendah yang diduga oleh profesionalisme yang belum dilaksanakan secara efektif. Disamping itu bahwa profesionalisme dan kinerja pegawai ini merupakan kajian yang berkaitan dengan disiplin ilmu administrasi publik. Sedangkan obyek yang dipilih yaitu Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi dalam konteks ilmu administrasi publik merupakan organisasi publik dimana baik langsung maupun tidak

langsung mempunyai peran pelayanan publik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka *problem statement* (pernyataan masalah) penelitian ini adalah kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi rendah diduga oleh profesionalisme yang belum berjalan secara efektif. Berdasarkan pernyataan masalah tersebut dapat diidentifikasi pertanyaan masalah sebagai berikut : Berapa besar dampak secara simultan profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi ?

Tujuan Penelitian adalah mengkaji dan menganalisis dampak secara simultan besarnya dampak profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Ilmu Administrasi Publik

Administrasi dan manajemen dalam suatu organisasi harus bergerak ditempat yang serba terbatas, oleh karena itu, administrasi memiliki arti yang sangat luas. Definsi administrasi menurut Siagian (2007:3) yaitu “Keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Atmosudirdjo (2003:46)

menyebutkan bahwa “administrasi adalah penyelenggaraan bersama atau proses kerja sama antara sekelompok orang-orang secara tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya”. Sedangkan pendapat dari Simon dalam Handayani (2006:3) yaitu “*Administration as the activities of group cooperating to accomplish common goals*”. Sedangkan pendapat White (1968:11) yaitu “*Administration is a process common to all group effort, public or private, civil or military, large scale or small scale etc*”.

Fungsi administrasi dan manajemen menurut Siagian (2007:103) yaitu “Fungsi-fungsi organik” dan “Fungsi-fungsi pelengkap”. Keduanya memiliki kesamaan kepentingan dan saling mendukung dalam aktivitas kerja secara operasional.

Fungsi organik yaitu seluruh fungsi yang mutlak harus dijalankan administrasi dan manajemen. Ketidakmampuan untuk menjalankan fungsi organik akan mengakibatkan kematian organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan fungsi pelengkap adalah fungsi yang walaupun tidak mutlak harus ada, tetapi sangat berpengaruh terhadap kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan dengan secara efektif dan efisien.

Fungsi organik tersebut merupakan fungsi pelengkap ini meliputi sistem kerja, prosedur kerja dan tata kerja. Definisi ketiga unsur tersebut menurut LAN-RI (2009:247) yaitu :

1. Sistem kerja adalah rangkaian pekerjaan yang meliputi langkah-langkah pekerjaan yang meliputi langkah-langkah pekerjaan yang berkaitan dalam bentuk prosedur kerja dan tata kerja secara tertib dan teratur.
2. Prosedur kerja adalah urutan langkah-langkah pekerjaan keterampilan yang berkaitan satu sama lain, dilakukan oleh lebih dari satu orang pekerjaan yang membentuk cara-cara pencapaian tujuan secara bertahap dari suatu kegiatan.
3. Tata kerja adalah pekerjaan yang berkaitan satu sama lain sehingga adanya suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian sesuatu bidang tugas.

Sistem, prosedur dan tata kerja tersebut di atas merupakan unsur yang sangat penting dalam rangkaian kerja untuk menyelesaikan tujuan sesuai bidang tugasnya. Administrasi merupakan kegiatan yang sangat luas dalam penyelenggaraan negara sebagaimana dikemukakan Soedjadi (2009:17) yaitu :

Penyelenggaraan administrasi dalam suatu organisasi harus menjadi satu kesatuan dengan penyelenggara manajemen. Penyelenggara administrasi sering disebut dengan administrator dan penyelenggara manajemen sering disebut manajer. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena administrasi memiliki peran sebagai proses dan manajemen memiliki peran sebagai alat yang harus bergerak dalam satu wadah yaitu organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi memiliki tugas yang sangat luas. Karena harus bergerak dalam berbagai bidang yang berhubungan dengan proses kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu tugas yang sangat penting dengan menentukan terhadap keberhasilan dengan mencapai tujuan. Proses kerja yang harus dilakukan setiap organisasi menjadi berbagai bentuk kegiatan, sebagaimana menurut Tjokroamidjojo (1994:16) yaitu “Ditinjau dari segi perkembangan, administrasi dapat bagi atas dua bagian besar, yaitu : (1) Administrasi negara (*Public Administration*) dan (2) Administrasi niaga (*Bussiness Administration*)”

2. Kajian Profesionalisme

Konsep tentang profesionalisme saat ini telah semakin mengejala seiring dengan semakin besarnya tuntutan terhadap kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Di tangan seseorang profesional hal-hal yang biasa

dapat berubah menjadi luar biasa karena terdidik untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan khusus (*special knowledge*) yang diperolehnya melalui pendidikan formal dan pengalaman. Namun demikian, saat ini penggunaan kata profesional dan profesionalisme secara berlebihan telah mereduksi, bahkan mendistorsi maknanya yang sejati. Untuk itu sebelum membahas lebih lanjut tentang profesionalisme, akan dibahas terlebih dahulu asal kata atau akar kata dari konsep tersebut.

Profesionalisme menurut Pamudji (1994:20-21) berasal dari akar kata profesi, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *profession*, yang berarti :

A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching engineering, writing, etc. Dari kata kasar profesional ini kemudian muncul kata jadian *professional* yang artinya *engage in special occupation for pay etc* dan *professionalism* yang artinya *profesional quality, status etc.*

Pendapat tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa profesionalisme itu mereka yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Lebih lanjut Henry dalam Lontoh (1995:301) suatu profesi bisa didefinisikan sebagai “bidang khusus dan tersendiri, umumnya memerlukan pendidikan tinggi

sekurang-kurangnya 4 tahun, serta menawarkan karir seumur bagi yang menekuninya. Profesi selalu dikaitkan dengan masalah status”. Sejalan dengan ragam bahasa yang berkembang, maka profesi, profesional dan profesionalisme oleh Pamudji (1994:21) diartikan sebagai “lapangan kerja tertentu yang mendalam”. Lebih lanjut Pamudji (1994:22) mengartikan tentang seseorang yang profesional itu sebagai berikut :

Seseorang yang tergolong profesional, yang berarti memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan (pekerjaan) diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi, yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat.

Mereka yang profesional adalah orang-orang yang mempunyai keahlian dan keterampilan dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Lebih lanjut pengertian profesional secara sederhana diartikan oleh Almasdi (2006:103) sebagai :

Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan itu bila ditinjau dari segala segi telah sesuai dengan porsi, objektif, serta bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta dalam jangka waktu penyelesaian

yang relatif singkat. Demikian sepenuhnya hasil pekerjaan itu, di samping pelayanan dan perilaku yang diberikannya, menyebabkan sulit pihak lain untuk mencari-cari celanya.

Pendapat tersebut di atas menurut pemikiran peneliti dapat dijelaskan bahwa mereka yang profesional pada akhirnya mampu melakukan pekerjaan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal lain menurut Almasdi (2006:105) menyatakan bahwa “seseorang profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi, yaitu di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya”. Mencermati pendapat di atas, terkandung makna bahwa seseorang yang profesional adalah mereka yang benar-benar memiliki keahlian, keterampilan dan sikap mental terkendali dan terpuji, serta dapat menjamin bahwa segala sesuatu dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Pendapat lainnya mengenai seseorang yang profesional dinyatakan oleh Pamungkas (2006:207) sebagai berikut :

Manusia profesional dianggap sebagai manusia berkualitas yang memiliki keahlian serta berkemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku, analisa dan keputusan-

keputusannya. Demikianlah hasil kerja profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilan, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan, baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.

Seorang profesional sejati, uang, kekayaan, kedudukan dan jabatan bukanlah tujuan utama. Sekalipun mereka berhak menerima imbalan jasa, namun imbalan tersebut lebih merupakan ekspresi rasa hormat dan penghargaan masyarakat terhadap sikap dan perilaku mereka yang bernilai etis, bermoral dan berperilaku kemanusiaan tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Usman (2008:110-111) yang menyatakan : “Profesionalisme lebih menghargai hasil dan prestasi, bukan gengsi. Oleh karena itu, seorang profesional memiliki gaya hidup tertentu yang tidak dimiliki oleh sembarang orang”. Sifat-sifat yang dimiliki atau karakteristik yang melekat dalam dirinya berbeda sekali dengan yang melekat dalam diri orang-orang kebanyakan.

3. Kajian Kinerja Pegawai

Organisasi seringkali dipandang sebagai kesatuan pengejar tujuan yang berusaha menggabungkan usaha para anggotanya dalam mengejar tujuan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi

suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja perorangan, maka individu dalam pencapaian efektivitas menjadi penting, seperti disebutkan oleh Indrawijawa (2000:214) bahwa efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas perorangan.

Gibson et al dalam Wahid (2003:25) mengatakan ada berbagai pandangan mengenai efektivitas ini antara lain:

1. Efektivitas individu yang menekankan pada: (a) hasil karya pegawai atau anggota tertentu dari organisasi; (b) Prestasi kerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, proposi dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi.
2. Efektivitas kelompok yang menekankan pada: (a) Bekerja secara kontribusi dari semua anggotanya.
3. Efektivitas organisasi, terdiri dari individu dan kelompok, yang menekankan pada hasil karya yang lebih karya yang lebih tinggi tingkatnya dari pada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

2.2 Kerangka Berpikir Penelitian

Seseorang yang tergolong profesional, yang berarti memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan (pekerjaan) diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih

baik mutunya, lebih cepatnya prosesnya, mungkin lebih bervariasi, yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat. seseorang yang profesional mereka yang memiliki kemampuan keahlian dan keterampilan yang dapat menjamin kondisi yang terbaik terhadap pelaksanaan dan pekerjaannya.

Rasyid (1997:103) menyatakan bahwa : “Seseorang pamong praja yang profesional dan responsif tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi, di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya”. Dari pendapat tersebut, jelas bahwa seseorang yang profesional pada dasarnya adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental yang terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Maister (2008:23) bahwa “Profesionalisme adalah masalah sikap bukan seperangkat kompetensi”. Seorang profesional sejati adalah seorang teknisi yang peduli. Lebih jauh Sobandi (2002:64) menegaskan bahwa : “Profesionalisme bagi seorang pegawai adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi dari pegawai”. Lebih jauh Sobandi (2002:64) mengemukakan bahwa

ada enam karakteristik dari profesionalisme yaitu :

1. Harus ahli (*expertise*)
2. Mampu mandiri (*autonomy*)
3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
4. Mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai professional
5. Memegang teguh etika profesinya (*ethics*)
6. Memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat)

Karakteristik dari profesionalisme tersebut di atas dapat memberikan keberhasilan ke arah pencapaian tujuan organisasi sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang optimal. Profesionalisme dimaksudkan tidak lain adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan yang berkaitan satu-sama lain sehingga menunjukkan adanya perbuatan dan pekerjaannya dalam rangka pencapaian kinerja kearah penyelesaian tujuan organisasi. Lebih jauh Sedarmayanti (2001:50) mengatakan bahwa :

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah hasil kerja karena merupakan indikator dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal agar dapat memperoleh hasil yang di inginkan maka

diperlukan ukuran-ukuran yang dapat menilai tingkat kinerja pegawai. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan prinsip-prinsip kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
3. *Initiative* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)

Prinsip-prinsip kinerja pegawai tersebut merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan di dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Faktor-faktor yang dijadikan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005:75) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja, meliputi output rutin serta non rutin atau ekstra.
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif serta kehati-hatian.
4. Sikap, meliputi sikap terhadap lembaga/organisasi, pegawai lain, terhadap pekerjaan serta kerjasama.

Pengertian tentang faktor kinerja tersebut, memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang

diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor menjadi ukuran kinerja pegawai sesuai dengan batasannya yang peneliti lakukan dengan tujuan memiliki keragaman sesuai dengan dimensi yang diinginkan atau dianggap relevan.

Keterkaitan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai dikatakan Sobandi (2002:65) adalah “Profesionalisme atas dasar pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan yang diperlukan guna melakukan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar mencapai kinerja pegawai yang tinggi”. Sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja pegawai yang dilakukan organisasi untuk mencapai suatu tingkat hasil atau sasaran yang diharapkan organisasi. Dengan kata lain bagaimana mengerjakan sesuatu dengan lebih baik dan bekerja lebih cerdas, tidak semata-mata lebih keras. Sedangkan alasan pemilihan teori Profesionalisme dari Sobandi (2002) dan Kinerja Pegawai dari Mangkunegara (2005) karena parameter yang ada pada kedua teori tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan pada paradigma pemikiran penelitian di bawah ini.

Karakteristik

Faktor Kinerja Pegawai

Sobandi (2002)

4. Sikap

baik dengan pihak lain

Gambar 2.3
Paradigma Kerangka Bepikir Penelitian
2.3. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis utama sebagai berikut : Besarnya dampak profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel profesionalisme sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel profesionalisme yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah seluruh pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi, dengan jumlah sebanyak 49 orang yang diambil sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut diajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang

merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel profesionalisme dan variabel kinerja pegawai.

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif dan skor 1 sampai 5 untuk pernyataan yang negatif.

Profesionalisme ini terdiri dari enam karakteristik, yaitu karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat). Setiap karakteristik diwakili oleh beberapa indikator yang dibagi lagi menjadi beberapa item pernyataan. Untuk mengetahui kondisi variabel profesionalisme, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan, masing-masing disertai lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Perhitungan Struktur Variabel

Sesuai dengan tujuan penelitian, pengujian struktur variabel dibagi menjadi struktur utama dan satu sub struktur.

1. Struktur Variabel X ke Y

Pada struktur dari variabel X ke Y diuji berapa besar pengaruh variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Path Analysis. Adapun hasil Path Analysis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.25.
Nilai-nilai Standardized Coefficients
untuk Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.56.695	7.014		8.083	.000
	x	.791	.102	.907	11.691	.019

a. Dependent Variable: y

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.823 berarti bahwa 82.3% variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini profesionalisme, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 82.3\%$) atau 82.3% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $1 - R^2 = 0.177$ (error). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.820	5.6891

a. Predictors: (Constant), x

Tabel tersebut menjelaskan nilai standardized coefficients atau koefisien

jalur dari variabel profesionalisme terhadap variabel efektivitas kerja, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.907.

Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = \beta X + \varepsilon$$

$$Y = 0.907X + \varepsilon$$

dimana :

X = Profesionalisme

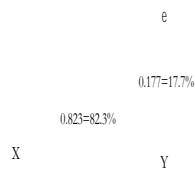
Y = Kinerja pegawai

ε = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 82.3\%$. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel $R = 0.907$. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh profesionalisme sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.823 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien $R = 0.907$, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.177,

untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1
Besarnya Pengaruh Variabel X ke Y

Gambar 4.1

Besarnya Pengaruh Variabel X ke Y

Besarnya nilai hubungan dan pengaruh dari variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.823 atau 82.3%. Profesionalisme yang terdiri dari karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat) berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

b. Pengaruh Variabel lain (□) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Profesionalisme yang terdiri dari

karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 82.3%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 17.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan dampak Secara Simultan profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.823 atau 82.3%. Profesionalisme yang terdiri dari karakteristik harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat) berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa dampak profesionalisme secara empirik telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah Kota Bekasi. Sebagaimana kita ketahui bahwa penggerak organisasi adalah manusia yang perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas, selain itu juga memiliki kepribadian yang baik, karena pada hakekatnya kepribadian merupakan sumber karier dan prestasi kerja, tapi tentu saja aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional perlu mendapat perhatian. Seorang yang profesional hendaknya mampu memikul tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya baik yang berupa tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual sehingga dalam lingkungan pekerjaan profesionalisme menjadi tolok ukur, dimana pegawai yang profesional akan mampu menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kegiatan administrasi dalam organisasi khususnya masalah pelayanan umum, unsur manusia merupakan faktor yang paling menentukan sukses tidaknya suatu kegiatan pelayanan umum yang dijalankan. Hal ini berarti bahwa pegawai (yang melayani) harus memiliki sikap profesionalisme yang tinggi sehingga masyarakat (yang dilayani) dapat merasakan kepuasan atas pelayanan tersebut, karena seseorang yang profesional dalam proses kegiatan pelayanan umum tidak akan memperlakukan secara berbeda antara satu

dengan yang lainnya karena yang menjadi objek pelayanan adalah masyarakat itu sendiri yang tentunya dapat dilayani oleh aparatur dengan optimal.

Sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk melaksanakan tugas mulia itu pegawai negeri sebagai aparatur negara yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan fungsi, kedudukan dan tugasnya, aparatur pemerintah harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam praktek, pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi masih terdapat banyak kekurangan yaitu kurang hasil

pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga dapat menghambat kelancaran pelayanan kepada masyarakat, selain itu masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu dalam bekerja,. Berkaitan dengan uraian tersebut tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin masyarakat memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi, gara-gara pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus fokus pada peningkatan kinerja pegawai. Karena tidak mungkin terjadi “fokus pada masyarakat” tanpa didahului oleh “fokus pada pegawai.”

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu pilar utama terwujudnya agenda pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat adalah tersedianya sumber daya aparatur yang profesional dalam menjalankan tugas pengabdianya dan memiliki sikap dan moral yang Baik. Profesional memiliki makna yang cukup luas, yaitu memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas pokok

dan fungsi, bekerja secara efektif dan efisien, kreatif, mempunyai etos kerja yang tinggi. Guna mewujudkan aparatur yang profesional, tidak hanya diperlukan kemampuan Intelektual (iq) semata, tetapi dibutuhkan manusia yang paripurna. Artinya manusia yang cerdas secara intelektual, cerdas secara emosional, dan cerdas secara spiritual akan mampu menghasilkan kinerja sesuai harapan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi “ bahwa pegawai diberikan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan profesionalisme kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan profesionalisme dan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi”

Berdasarkan hal tersebut di atas, bahwa kemampuan pegawai dan penguasaan emosional dan spiritual adalah hal wajib dan mutlak melalui kecerdasan emosi pegawai dapat memahami diri dan lingkungannya secara tepat, memiliki rasa

percaya diri, tidak iri hati, tidak mudah putus asa, dan tidak mudah marah. Kecerdasan emosional dan spiritual menuntut kepada kita untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif emosi dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan yang seimbang diantara kemampuan intelektual dan kemampuan emosional, pegawai mewujudkan visi dan misi yang telah kita tetapkan bersama demi mewujudkan tujuan organisasi.

Peneliti dapat menganalisis sebagaimana dijelaskan di atas bahwa pegawai yang profesional di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi adalah mereka yang benar-benar memiliki keahlian, keterampilan dan sikap mental terkendali dan terpuji, serta dapat menjamin bahwa segala sesuatu dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak. Seorang yang profesional hendaknya mampu memikul tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya baik yang berupa tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual sehingga dalam di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi. Profesionalisme menjadikan tolok ukur, dimana pegawai

yang profesional di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi dapat menciptakan inovasi dan kreativitas baru yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwa profesionalisme secara empiris telah memberikan dampak sangat besar dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme sangat dominan dalam mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi, walaupun secara keseluruhan masih belum berjalan secara optimal. Disamping itu Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh profesionalisme semata, tetapi ada variabel lain yang juga ikut memberikan dampaknya antara lain pengendalian dan perilaku birokrasi.

4.2. Saran

1. Disarankan kepada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi agar adanya pemahaman yang lebih komprehensif dan dapat dilaksanakan secara sungguh-sungguh tentang konsep profesionalisme, sehingga di dalam pelaksanaannya mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi.

2. Disarankan kepada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi agar dapat memfungsikan dan melaksanakan secara tepat berkaitan dengan karakteristik memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat).dalam profesionalisme. Langkah kongkrit yang dapat dilakukan adalah bagaimana pegawai dapat Bertanggung jawab terhadap tugas dan bagaimana pegawai mampu berinteraksi antara pegawai atau dengan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Almasdi, Suit Yusuf. 2006. *Aspek Sikap Mental Dalam MSDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Amrullah, A., Subhilhar, S., & Amin, M. (2021). Profesionalisme Penyelenggara Adhoc dalam Keberatan Saksi di Tahapan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Suara Tingkat Kecamatan. *PERSPEKTIF*, 10(2), 321-344.

doi:<https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i2.4426>

Atmosudirdjo, Prayudi. 2003. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Erlangga

Davis, Keith. 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.

Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Gibson. 2003. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: Andi Offset.

Lia Muliawaty. (2019). PELUANG DAN TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DISRUPSI. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 1-11.

Tjokroamidjojo, Bintoro. 1994. *Perencanaan Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.

Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Efektivitas Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustraka.

Usman, Moh. Uzer, 2008. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

White. Jay. D. 1998. *Research in Public Administration*. Universitas Michigan Sage Publications.

Winardi. 2001. *Azas-azas Manajemen*. Bandung: Alumni.

Wasistiono, Sadu. 2003. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: Fokus Media.

Wursanto, I.G. 2009. Dasar-Dasar
Manajemen Personalia.
Jakarta: Pustaka Dian.

Dokumen:

Mulyadi, Achmad. (2006) Tesis. Pengaruh
Profesionalisme Pegawai
Terhadap Pelayanan Umum
Dinas Kependudukan dan
Catatan Sipil Kota Bandung.
Pascasarjana Unpas.

