



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1962-1969

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan

Erni Halawa<sup>1✉</sup>, Syah Abadi Mendrofa<sup>2</sup>, Otanius Laia<sup>3</sup>, Delipiter Lase<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: [ernihalawa99@gmail.com](mailto:ernihalawa99@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Profesionalisme kerja merupakan kemampuan dan sikap yang mencerminkan kompetensi, integritas, etika, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat profesionalisme yang tinggi dalam suatu organisasi atau institusi dapat membawa manfaat yang signifikan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan reputasi baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendorong peningkatan profesionalisme kerja pegawai di Kantor Camat Ulunoyo, Kabupaten Nias Selatan. Profesionalisme kerja yang tinggi menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas organisasi pemerintahan. Studi ini melakukan tinjauan terhadap berbagai faktor yang berkontribusi pada profesionalisme kerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif secara deskriptif. Informan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan berjumlah 10 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai. Kode etik yang jelas dan diterapkan dengan konsisten juga memiliki dampak yang signifikan dalam memandu perilaku etis di lingkungan kerja. Selain itu, kepemimpinan yang berkualitas dan inspiratif memberikan contoh yang baik dalam praktik profesionalisme kepada pegawai.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Kerja, Pegawai*

## Abstract

Work professionalism is the ability and attitude that reflects competence, integrity, ethics, responsibility and dedication in carrying out work duties. A high level of professionalism in an organization or institution can bring significant benefits, such as increased productivity, service quality and good reputation. This research aims to analyze the factors that influence and encourage increased work professionalism of employees at the Ulunoyo District Head Office, South Nias Regency. High work professionalism is the key to improving the quality of public services and the effectiveness of government organizations. This study reviews various factors that contribute to the professionalism of employees in this office. This research uses descriptive qualitative methods. The informants in this research were all 10 employees of the Ulunoyo District Head Office, South Nias Regency. The results of the analysis show that continuous education and training is an important factor in increasing employee work professionalism. A clear and consistently applied code of ethics also has a significant impact in guiding ethical behavior in the work environment. Apart from that, quality and inspiring leadership provides good examples of professionalism practices for employees.

Keywords: *Professionalism, Work, Employees*

## PENDAHULUAN

Dalam zaman sekarang ini, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah di Indonesia, khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur pemerintah yang sifatnya profesional, memiliki etos kerja dengan kategori tinggi, keunggulan secara kompetitif, kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas kerja dan fungsinya, dan memenuhi aspirasi masyarakat agar terbebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan, mengingat secara empirik masyarakat di daerah menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya harus secara optimal guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Profesionalisme kerja merupakan kemampuan dan sikap yang mencerminkan kompetensi, integritas, etika, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat profesionalisme yang tinggi dalam suatu organisasi atau institusi dapat membawa manfaat yang signifikan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan reputasi baik.

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus-menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.

Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung lebih kompeten, berdedikasi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan profesionalisme kerja pegawai sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan profesionalisme kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait dan kompleks. Faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan budaya perusahaan dapat berperan dalam membentuk tingkat profesionalisme. Oleh karena itu, analisis faktor-faktor ini sangat penting untuk memahami dinamika yang ada dan mengidentifikasi elemen-elemen yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai.

Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan sebagai instansi pelayan masyarakat melaksanakan peran dan fungsinya secara terus menerus melakukan pembenahan dan perubahan untuk meningkatkan kualitas dalam pelayanan publik dan kinerja yang bersinergi dengan berbagai subsistem secara komprehensif, dalam rangka mewujudkan lembaga profesionalisme yang bersih dan berwibawa sehingga mampu mengembalikan kepercayaan masyarakat khususnya ditingkat kecamatan.

Adapun fenomena masalah yang terjadi sehingga menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini adalah: kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai sehingga menghambat kelancaran pelayanan kepada masyarakat, kurangnya fasilitas pendukung yang tersedia seperti lingkungan kerja dan fasilitas pendukung lainnya sehingga menghambat peningkatan profesional para pegawai, masih adanya perlakuan diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, rendahnya kesungguhan dalam memberikan pelayanan terutama dalam konsistensi waktu kerja, serta kurangnya respon terhadap keluhan masyarakat.

Dari identifikasi fenomena masalah yang terjadi tersebut di atas, maka dapat memberikan solusi kepada pimpinan untuk mengambil suatu tindakan yang baik agar pelayanan kepada masyarakat semakin lebih baik dan dapat meningkatkan profesional kerja para pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui tentang profesionalisme kerja, dengan mengangkat judul penelitian "Analisis Faktor-Faktor Yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan".

## METODE PENELITIAN

Peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dimana metode ini lebih dideskripsikan melalui kata dan kalimat atau pernyataan-pernyataan. Menurut Sugiyono (2018:213), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018: 456), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Pengamatan, Wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2018:214). Kemudian teknik Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Sugiyono 2018:482).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profesionalisme kerja pegawai melibatkan serangkaian perilaku dan sikap yang mencerminkan komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat etika yang tinggi, efisiensi, dan kualitas yang baik. Profesionalisme kerja merupakan inti dari pelayanan publik yang berkualitas dan sukses dalam lingkungan kerja. Ini menciptakan kepercayaan dari masyarakat dan menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih besar.

Peningkatan profesionalisme kerja pegawai adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, etika, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan pelayanan publik, dan memenuhi harapan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang diperoleh peneliti dan menjawab tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Analisis faktor-faktor yang mendorong peningkatan profesionalisme kerja pegawai

pada Kantor Camat Ulunoyo, Kabupaten Nias Selatan, merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kantor tersebut. Ada beberapa faktor-faktor yang mendorong peningkatan profesionalisme kerja pegawai di Kantor Camat Ulunoyo adalah:

a. Faktor Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Kantor Camat Ulunoyo menyediakan program pelatihan berkala untuk memastikan pegawai selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bidang administrasi pemerintahan melalui kegiatan bimbingan teknik (bimtek) terhadap setiap pekerjaan yang baru diterapkan.

b. Faktor Pendidikan

Faktor pendidikan yang dimiliki para pegawai sangat berdampak dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Seperti halnya di Kantor Camat Ulunoyo yang memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan pegawainya lebih banyak SLTA dibanding pendidikan sarjana.

c. Faktor Kepemimpinan Yang Berkualitas

Kepemimpinan yang efektif di dalam kantor dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai. Pimpinan yang memberikan contoh profesionalisme dalam tindakan dan keputusan mereka dapat menginspirasi pegawai lainnya. Seperti halnya di Kantor Camat Ulunoyo, dimana Camat sebagai pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai target waktu yang diharapkan.

d. Faktor Budaya Kerja

Budaya kerja di Kantor Camat Ulunoyo mempengaruhi perilaku pegawai. Kantor Camat Uluoyo memiliki budaya yang mendukung profesionalisme, seperti transparansi, kolaborasi, dan akuntabilitas, maka pegawai akan cenderung lebih termotivasi untuk bertindak secara profesional.

Penting untuk diketahui bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan dapat berbeda-beda dalam konteks kantor yang berbeda. Oleh karena itu, Kantor Camat Ulunoyo perlu melakukan evaluasi mendalam untuk memahami faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi profesionalisme pegawai di kantor mereka dan merencanakan langkah-langkah konkret untuk meningkatkannya.

Hasil penelitian di atas, sejalan dengan pendapat beberapa ahli seperti pendapat H. Sumitro Maskun yang mengatakan bahwa dalam mengembangkan profesionalisme dalam birokrasi perlu memperhatikan aspek pendidikan, yaitu bahwa aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dapat mempersiapkan para mahasiswa menangani apa yang disebut pekerja profesional. Jadi terdapat hubungan antara pekerjaan yang dipegang oleh seseorang dengan pendidikan dipilih atau dipersiapkan. Dalam proses pendidikan profesi ini dapat terjadi perkembangan dalam spesialisasi masing-masing disiplin dan sub disiplin.

Selanjutnya, hasil penelitian di atas juga diperkuat dengan pendapat Hamzah yang mengatakan bahwa ada empat ciri-ciri yang bisa ditengarai sebagai petunjuk untuk melihat tingkat profesionalisme seseorang yaitu pengetahuan dan keterampilan dimana Seorang profesional memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka berinvestasi dalam pengembangan diri mereka melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Penguasaan ilmu pengetahuan seseorang dibidang tertentu, dan ketekunan mengikuti perkembangan ilmu yang dikuasai.

2. Profesionalisme kerja di Kantor Camat Ulunoyo, Kabupaten Nias Selatan, mencerminkan serangkaian norma, perilaku, dan etika yang diharapkan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan pemerintahan. Peningkatan profesionalisme kerja di kantor ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, menciptakan efisiensi, dan memenuhi harapan masyarakat. Profesionalisme kerja pegawai merupakan usaha berkelanjutan yang melibatkan berbagai langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung etika kerja yang tinggi, pelayanan publik yang berkualitas, dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Ini juga berkontribusi pada citra positif kantor atau lembaga dalam mata masyarakat. Berikut adalah beberapa aspek utama dari profesionalisme kerja yang relevan untuk Kantor Camat Ulunoyo:

a. Kepatuhan terhadap aturan dan peraturan

Pegawai di Kantor Camat Ulunoyo mematuhi semua aturan, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kepatuhan terhadap hukum, regulasi pemerintah, dan pedoman etika yang telah ditetapkan sehingga mendorong para pegawai untuk semakin memiliki kemampuan, keterampilan melalui pelatihan dan bimtek yang akan diprogramkan.

b. Komitmen terhadap pelayanan publik

Pegawai di Kantor Camat memiliki komitmen yang kuat terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Para pegawai memahami bahwa pekerjaan mereka

berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat serta kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan.

c. Penggunaan teknologi yang relevan

Kantor Camat Ulunoyo memastikan bahwa pegawai memiliki akses dan pelatihan untuk menggunakan teknologi yang relevan dalam pekerjaan yang dibebankan, termasuk sistem informasi pemerintahan yang modern dan penggunaan aplikasi dalam melaksanakan tugas.

d. Kesadaran terhadap pengembangan diri

Pegawai harus memiliki kesadaran tentang pentingnya pengembangan diri. Para pegawai bersedia untuk terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknik dan pengalaman kerja.

Peningkatan profesionalisme kerja di Kantor Camat Ulunoyo merupakan proses yang berkelanjutan dan memerlukan dukungan manajemen, pengembangan sumber daya manusia, dan komitmen dari seluruh pegawai. Dengan meningkatnya profesionalisme, Kantor Camat dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan memperkuat citra positifnya dalam masyarakat.

Hasil penelitian di atas, sejalan dengan pendapat Hamzah, bahwa ada empat ciri-ciri yang bisa ditengarai sebagai petunjuk atau indikator untuk melihat tingkat profesionalitas seseorang, yaitu pengetahuan, komitmen, etika kerja dan pengembangan diri.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Camat Ulunoyo, Kabupaten Nias Selatan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Profesionalisme kerja di Kecamatan Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan mencerminkan serangkaian norma, perilaku, dan etika yang diharapkan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan pemerintahan.
2. Profesionalisme kerja yang dimiliki pegawai di Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan berupa keterampilan yang dimiliki, kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap pelayanan kepada masyarakat dan kemampuan dalam penggunaan teknologi yang relevan untuk Kantor Kecamatan.
3. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Kantor Camat Ulunoyo mencakup pendidikan, pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan yang berkualitas dan faktor budaya kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2017). Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agung. (2019). Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Budi, Rajab. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, buku kedua Jakarta.
- Imawan, (2019). Pengembangan Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Kurniawan, (2019). Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Maister, David H. (2018). Profesionalisme Sejati. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Maskun, Sumitro. (2019). Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Ilmu-Ilmu sosial 1997. Medan.
- Oerip & Uetomo. (2018). Administraasi Kepegawaian. Jakarta; PT. Rajawali.
- Patton, (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Jakarta; Kencan.
- Royen. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Sinambela. (2019). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soedijarto. (2019). Manajemen Strategis. Yogyakarta: Depublish.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2016). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.