

SKRIPSI

**ANALISIS PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**



AFIN OKYDIANSYAH VIDIANTO

10975007021

PROGRAM S-1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF

KASIM PEKANBARU RIAU

2013

ABSTRAK

Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

Oleh:

AFIN OKYDIANSYAH VIDIANTO

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara dan observasi sedangkan Jenis sumber data adalah data primer dan data sekunder. Adapun yang peneliti jadikan sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat sebanyak 64 orang dan key informan sebanyak 5 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel insidental untuk masyarakat dengan keseluruhan sampel sebanyak 64 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori kurang baik hal ini terlihat dari semua indikator penelitian yaitu kompetensi, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab. Berdasarkan rekapitulasi dari semua variabel dimana yang menyatakan sangat baik sebesar 16,3%, cukup baik sebesar 39,1%, kurang baik sebesar 41,8% dan yang menyatakan tidak baik sebesar 2,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori kurang baik.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan penuh rasa syukur dan terimakasih penulis ucapkan pada Allah SWT yang tak henti-hentinya melimpahkan hidayah, rahmat dan kasih sayangnnya kepada kita serta kesempatan sehingga dapat mengecap pendidikan sampai S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau ini. Dengan perjalanan dan perjuangan serta cobaan dan waktu yang cukup melelahkan sehingga sampai juga tiba masanya dapat merasakan nikmatnya hasil perjuangan tersebut dengan selesainya skripsi saya ini dengan judul : ANALISIS PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

Tidak lupa pula salawat dan salam penulis kirimkan kepada pahlawan revolusi sedunia, teladan yang patut dan wajib dijadikan contoh yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari dunia yang jahiliah kepada yang berilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besar nya dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bantuan yang diberikan pada penulis terutama kepada:

1. Spesial dan utama untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Suroto dan Ibunda Partini untuk setiap curahan kasih sayang, tetes peluh dan air mata yang tertumpah serta pengorbanan yang diberikan, hanya Allah SWT saja yang mampu membalasnya. Untuk adik-adikku tersayang Taufik Widiya Saputra, Rahmat Bayu Pamungkas dan Fitri Erlinda Sari.

2. Bapak Prof. Dr.H. M. Nazir Karim selaku rektor UIN SUSKA RIAU.
3. Bapak Mahendra Romus M.Ec, PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial beserta Pembantu Dekan I sampai III dan staf fakultas.
4. Bapak Afrizal, S.Sos M.Si selaku ketua jurusan Administrasi Negara yang telah memberikan inspirasi pada penulis dalam menemukan judul ini dan juga semua staf jurusan administrasi negara.
5. Bapak Rusdi S.Sos M.Si selaku pembimbing saya yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini dan Bapak Khairunsyah Purba yang selaku dosen konsultasi penulis pada pembuatan proposal sebelumnya.
6. Ibu Devi Deswimar S.Sos M.Si dan Bapak Rodi Wahyudi M.Soc selaku penguji saya.
7. Bapak Mashuri MA selaku penasehat akademis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Wariman DW, SP selaku kepala dinas perkebunan dan para pegawai yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data dan informasi yang penulis butuhkan dalam skripsi ini.
9. Seluruh karyawan dan karyawan UIN SUSKA RIAU.
10. Dan tidak lupa pula sahabat dan teman-teman ku di Fekonsos khususnya di Ana / B angkatan 09 yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan semangat.

Semoga ALLAH SWT membalas atas semua bantuan dan kebaikan semua amin, amin, amin Ya Rabbal'amin.

Tidak ada satupun yang sempurna di dunia ini. Saya selaku penulis sadar masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi penulis ini. Untuk itu penulis mohon maaf atas kekurangan dan kesalahan pada skripsi penulis ini. Penulis harapkan ada kritikan dan saran yang bersifat membangun dari pembaca dan semuanya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal'amin.

Billahitaufik Wal Hidayah, Assalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 27 Oktober 2013

Penulis

AFIN OKYDIANSYAH VIDIANTO

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penulisan.....	12
1.5. Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian Profesional	15
2.2. Profesionalisme Kerja.....	17
2.2.1. Karakteristik Profesionalisme Kerja	23
2.2.2. Azas Pokok Profesionalisme.....	24
2.2.3. Usaha-Usaha Pengembangan Profesionalisme	25
2.3. Pandangan Islam Terhadap Profesionalisme Kerja	26
2.4. Konsep Operasional	30
2.5. Hipotesis	33
2.6. Kerangka Pemikiran.....	34
2.7. Teknik Pengukuran	35

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
	3.2. Jenis dan Sumber Data	39
	3.3. Metode Pengumpulan Data	40
	3.4. Populasi dan Sampel	40
	3.5. Analisis Data	43
BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
	4.1. Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi.....	45
	4.2. Letak Geografis dan Luas	46
	4.3. Batas Wilayah	47
	4.4. Iklim dan Curah Hujan.....	47
	4.5. Gambaran Umum Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi	48
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1. Identitas Responden	54
	5.2. Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi	58
	5.2.1. Kompetensi	59
	5.2.2. Efektivitas	70
	5.2.3. Efisiensi	82
	5.2.4. Tanggung Jawab.....	90
	5.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi	99
	5.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi	101

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	109
6.2. Saran-Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini pemerintah banyak mendapatkan sorotan publik terutama dalam hal pelayanan. Masyarakat Indonesia semakin kritis dan menginginkan pelayanan yang maksimal dari pemerintah, mereka menuntut pelayanan yang efektif dalam berbagai hal. Aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum di Indonesia yang mengarahkan tujuannya kepada public service, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan.

Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas berarti pelayanan yang mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) dan mampu memenuhi harapan masyarakat.

Pelayanan yang dihasilkan haruslah adil dan merata. Oleh karena itu setiap aparatur dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Namun dalam kenyataannya hal tersebut tidak lah mudah

terbentuk dengan sendirinya. Malah banyak hal yang terjadi sebaliknya, dimana banyak aparatur daerah kurang mampu dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dengan kredibilitas yang tinggi, sehingga proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang optimal.

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

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

Selain itu juga di dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik terdapat dalam pasal 4 yaitu penyelenggaraan pelayanan publik diantaranya berazaskan keprofesionalan.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil harus profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratis, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai yang berada di dalamnya yang mampu bekerja secara profesional, efektif dan efisien guna meningkatkan kelancaran roda pemerintahan. Aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai public service, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas layanan yang dihasilkan.

Dalam hal ini Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi sebagai institusi pelayanan teknis mempunyai tugas kewenangan di bidang pelayanan publik, salah satunya adalah pelaksanaan pelayanan umum di bidang perkebunan.

Berkenaan dengan hal tersebut, Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pertanian yang mencakup sub bidang perkebunan. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perkebunan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang perkebunan.
- c. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang perkebunan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sejauh mana tingkat profesionalisme para pegawai tentunya dapat dilihat dari keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan visi dan misi instansi pemerintahan tersebut. Dalam hal ini pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi di dalam programnya masih ada beberapa kegiatan yang dinilai kurang berhasil sesuai dengan tabel yang di bawah ini.

**Tabel 1.1 : Tingkat Pencapaian kegiatan yang belum memenuhi target pada
Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012**

No	Program	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Persentase (%)
1.	Program pelayanan administrasi perkantoran.	Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik.	22,07	77,93	100
2.	Program peningkatan ketahanan pangan (pertanian dan perkebunan).	Koordinasi perumusan kebijakan pembangunan perkebunan.	55,45	44,55	100
3.	Program peningkatan produksi perkebunan.	Pemeliharaan kebun.	45,99	54,01	100
Rata-rata			41,17		

Sumber: Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada beberapa kegiatan yang belum memenuhi target dan masuk dalam kategori kurang berhasil. Di dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tahun 2012 Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi menetapkan kegiatan-kegiatan yang dikategorikan berhasil apabila tingkat capaian hasil > 85 %. Sedangkan kegiatan dikategorikan

cukup berhasil apabila tingkat capaian hasil 70% - 85 %. Kemudian kegiatan yang dikategorikan kurang hasil apabila tingkat capaiannya < 70%. Di dalam tabel dapat diketahui bahwa program yang kurang berhasil dalam pelayanan administrasi perkantoran adalah penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang hanya 22,07 %.

Dalam program peningkatan ketahanan pangan pertanian dan perkebunan pada kegiatan Koordinasi perumusan kebijakan pembangunan perkebunan hanya sebesar 55,45 % yang tentunya dibawah kategori kurang berhasil. Selain itu juga dalam program peningkatan produksi perkebunan yaitu kegiatan pemeliharaan kebun jauh dari kategori berhasil dimana hanya sebesar 45,99 %. Dari hasil tingkat pencapaian kegiatannya dapat diperoleh rata-rata 41,17% hal tersebut tentu masuk dalam kategori kurang berhasil.

Setiap aparatur yang profesional haruslah memiliki kompetensi yang tinggi. Hal ini dikarenakan Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab (Sedarmayanti, 2010: 96). Aparatur yang berkompeten yaitu mampu dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Adapun tingkat pendidikan terakhir dan jabatan aparatur pemerintahan dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi yang belum sesuai dengan kompetensinya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2 : Tingkat Pendidikan Terakhir dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi yang Tidak
Sesuai Dengan Kompetensi**

No	Nama	Pendidikan terakhir	Jurusan	Golongan	Jabatan
1.	Ir. Lisdarti Roza, M. Si.	S2	Pembangunan wilayah Pedesaan	IV/c	Staff
2.	Tugiyantoro	SLTA	IPA	III/d	Kasi Pembenihan
3.	Rasyidin	SLTA	IPA	III/a	Pemegang Kas
4.	Jazzari	SLTA	IPA	III/b	Kasi Pengembangan tanaman

Sumber: Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012.

Dari tabel tersebut menggambarkan bahwa masih adanya pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi sampai tahun 2012 yang belum sesuai dengan jabatannya. Padahal profesionalnya seorang aparatur negara didasari pada kompetensi ataupun keahliannya.

Dalam tabel tersebut dapat dilihat Ir. Lisdarti Roza, M. Si. tamatan S2 (Strata 2) dengan golongan IV/c hanya menjabat sebagai seorang staff biasa, hal tersebut sangatlah tidak sesuai dengan gelar yang di sandangnya. Tugiyantoro tamatan SLTA jurusan IPA memegang jabatan Kasi Pembenihan, selain itu juga Rasyidin tamatan SLTA (sekolah lanjut tingkat atas) jurusan IPA (ilmu pengetahuan alam) memegang jabatan sebagai pemegang Kas, Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Latar belakang pendidikan memiliki dampak yang sangat penting dalam membentuk seseorang pegawai yang profesional. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang profesional didasari oleh pendidikan yang mereka dapat. Berikut ini adalah jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1.3 : Jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Strata 2	3	7%
2	Strata 1	17	39,5%
3	Diploma	3	7%
4	SLTA Sederajat	20	46,5%
Jumlah		43	100%

Sumber : Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi didominasi oleh tamatan SLTA sederajat yaitu dengan jumlah 20 orang dengan persentase 46,5% dan tamatan Strata 1 sebanyak 17 orang dengan persentase 39,5%. Selanjutnya tamatan Diploma hanya 3 orang dengan persentase 7% dan terakhir tamatan Strata 2 hanya sebanyak 3 orang saja dengan persentase 7%.

Birokrat yang profesional harus mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dengan pikiran, mental dan hati yang jernih. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual aparatur pemerintah sehingga membutuhkan tidak hanya pendidikan dan pelatihan, tetapi juga “siramannya” penyejuk dan pengembang moralitas. Dalam hal ini Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi pegawainya masih mengindikasikan lemahnya profesional birokrasi dimana belum mempunyai integritas tinggi, taat aturan dan tanggung jawab dengan mengedepankan standar teknis dan etika profesinya sebagai pegawai negeri sipil.

Lemahnya profesional birokrat di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi ini dikarenakan sikap dan perilaku pegawai itu sendiri dalam bekerja. Saat penulis melihat kondisi dilapangan, pegawai dinas perkebunan banyak yang melanggar aturan seperti terlambat masuk kerja padahal sudah ditetapkan bahwa jam masuk 07:30-16:00 WIB, merokok diruangan kerja, menunda-nunda pekerjaannya karena ada urusan diluar hal ini tentu sudah melanggar ketentuan bahwa pegawai negeri sipil harus mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

Selain itu juga ada beberapa fenomena-fenomena lain berkaitan dengan profesionalisme kerja yang penulis lihat pada instansi Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan pengamatan penulis saat di lapangan, pelayanan yang diberikan oleh para pegawai yang ada di Dinas Perkebunan masih kurang maksimal. Dimana saat penulis meminta data-data berkenaan dengan kepegawaian harus menunggu lama, hingga membutuhkan waktu 2 hari. Hal tersebut dikarenakan kepala bagian umum hanya didampingi oleh satu orang staff sedangkan staff lainnya pergi keluar tanpa pemberitahuan. Kepala Bagian Umum Hendri Noprizal, SP mengatakan:

Kalau saat ini, bapak tidak bisa besok saja datang ke sini. (13 Desember 2012).

2. Sewaktu penulis melakukan penelitian Prariset pada instansi tersebut masih ditemukan ruangan kerja pegawai yang kosong di tinggal oleh para pegawainya terlebih setelah istirahat siang. Di samping itu juga banyak para pegawai yang tidak disiplin, ditandai dengan masih adanya para pegawai yang melanggar jam istirahat siang dimana jam dua siang pun mereka masih saja keluyuran kewarung makanan ataupun warung kopi. Padahal jam istirahat sudah ditentukan yaitu 12:00- 13:00 WIB.

3. Selain itu juga saat peneliti melakukan pengamatan di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi ada beberapa pegawai yang tidak mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi hal ini ditandai dengan seringnya pegawai melimpahkan tanggung jawab pekerjaannya kepada pegawai yang lebih junior terlebih kepada siswa magang.
4. Selain itu juga masih adanya kebiasaan pegawai dimana setelah apel pagi banyak pegawai laki-laki yang nongkrong diwarung dan baru masuk ruangan jam 8:30/ 09:00 WIB padahal sudah ditetapkan masuk jam 07:30 WIB melakukan apel pagi dan setelah itu langsung kerja.

Dari fenomena-fenomena tersebut dapat di lihat bahwa banyak para pegawai yang masih kurang profesional. Padahal di dalam kode etik korps pegawai (korpri) yang dinamakan dengan **Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia** menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

Berdasarkan dari penomena- penomena di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Secara objektif, sebagai suatu sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir dalam menulis karya ilmiah tentang profesionalisme kerja pegawai.

2. Secara praktis, sebagai masukan/ sumbangan pemikiran bagi Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepustakaan dan kalangan penulis lainnya yang tertarik dalam bidang ini.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kerangka teori, defmisi konsep, variabel penelitian, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum tentang waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel dan analisis data.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Profesional

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

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005 : 74).

Menurut Andrias Harefa (2004 : 137) bahwa profesionalisme pertamanya adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Agus Setiono (2004: 35) mengatakan bahwa untuk profesionalisme aparatur, paling tidak ada tiga nilai yang harus dikembangkan, yaitu:

1. Tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum.
2. Profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.
3. Memegang prinsip *the right man in the right place*.

Menurut Imawan (1997 : 77) profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

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

David H. Maister (1998 : 56) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesional identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

2.2 Profesionalisme Kerja

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa yang dikemukakan Oemar Hamalik (2000: 7-8) dapat menambah pemahaman

mengenai profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek :

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek Profesionalisme dan atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seyogianya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik, bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

5. Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

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

Di dalam Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil haruslah memiliki kompetensi hal ini dikarenakan beberapa tuntutan diantaranya yaitu:

1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik.
2. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance).

3. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa dicegah dan ditolak lagi.

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

Selain itu di dalam kode etik korps pegawai (korpri) yang dinamakan dengan **Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia** menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam Pasal 1 manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Untuk itulah penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memperhatikan:

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian.
2. Sistem diklat yang efektif.
3. Standar dan peningkatan kinerja.
4. Pola karier jelas dan terencana.
5. Standar kompetensi jabatan.
6. Klasifikasi jabatan.
7. Tugas, fungsi dan tugas proporsional.
8. Rekrutmen sesuai prosedur.
9. Penempatan pegawai sesuai keahlian.
10. Renumerasi memadai.
11. Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (Sedarmayanti, 2010 :95).

Di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme meletakkan asas umum penyelenggaraan negara yang baik (*Good Governance*) salah satunya profesionalitas yaitu mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terlaksana apabila sumber daya aparatur negaranya bersih, berwibawa, profesional dan bertanggung jawab.

Menurut Siagian (2000) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi:

a. Kreatifitas (*creativity*).

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang 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: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

b. Inovasi (*innovasi*),

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 adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas (*responsivity*).

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

2.2.1 Karakteristik profesionalisme Kerja

Menurut Mertin Jr (dalam Agung, 2005 : 75) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya:

1. Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial, dan sebagainya.

2. Equity

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

3. Loyalty

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan lainnya.

4. Accountability

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

2.2.2 Asas Pokok Profesionalisme

Menurut H. Sumitro Maskun (1997: 7) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan tiga asas pokok, yaitu:

1. Terdapatnya suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai pula sesuatu teknik yang dapat dipaka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya.
3. Dikembangkannya suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui didirikannya himpunan-himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

Langkah awal yang harus ditempuh agar seseorang dapat berstatus sebagai profesional adalah mempunyai kemampuan intelektualnya yang cukup, yaitu suatu kemampuan yang berupa mampu untuk mudah memahami, mengerti, mempelajari dan menjelaskan suatu fenomena. Artinya tingkat, derajat, kualitas

dan kuantitas profesionalisme di Indonesia dapat dilihat dari berapa banyak dan berapa tingginya kualitas masyarakat intelektual yang ada bagi mendukung profesionalisme tersebut (Maskun, 1997: 7).

2.2.3 Usaha-Usaha Pengembangan Profesionalisme

Dalam mengembangkan profesionalisme dalam birokrasi di Indonesia oleh H. Sumitro Maskun (1997: 7), perlu diperhatikan mengenai dua aspek, yaitu :

- 1) 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.
- 2) Adanya proses rekrutmen terencana, dengan didukung oleh sistem karir dan pengembangannya. Rekrutmen pegawai dalam aparatur birokrasi Indonesia belum benar-benar berorientasi kepada professional kerja. Hal itu disebabkan karena dalam sistem birokrasi belum secara lengkap dan inovatif tersusun atau terinventarisasi berbagai macam pekerjaan yang jelas-jelas ditetapkan membutuhkan atau dijalankan oleh profesi tertentu. Birokrasi Indonesia baru dalam tahap menerima dan kurang ketat memilih calon dengan latar belakang profesi tertentu, baik secara umum maupun secara spesialis.

2.3 Pandangan Islam Terhadap Profesionalisme Kerja

Ajaran Islam sebagai agama universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifah, yang mengatur dengan baik bumi dan seisinya. Pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun. Akhlak Islam yang di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme. Ini dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak Nabi sebagai berikut :

1. Sifat kejujuran (shiddiq).

Kejujuran ini menjadi salah satu dasar yang paling penting untuk membangun profesionalisme. Hampir semua bentuk usaha yang dikerjakan bersama menjadi hancur, karena hilangnya kejujuran. Oleh karena itu kejujuran menjadi sifat wajib bagi Rasulullah SAW. Dan sifat ini pula yang selalu di ajarkan oleh islam melalui al-Qur'an dan sunah Nabi. Kegiatan yang dikembangkan di dunia organisasi, perusahaan dan lembaga modern saat ini sangat ditentukan oleh kejujuran. Begitu juga tegaknya negara sangat ditentukan oleh sikap hidup jujur para pemimpinnya. Ketika para pemimpinnya tidak jujur dan korup, maka negara itu menghadapi problem nasional yang sangat berat, dan sangat sulit untuk membangkitkan kembali.

2. Sifat tanggung jawab (amanah).

Sikap bertanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme. Suatu perusahaan/ organisasi/ lembaga apapun pasti hancur bila orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak amanah.

3. Sifat komunikatif (tabligh).

Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sifat komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat menjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar. Ia dapat juga meyakinkan rekanannya untuk melakukan kerja sama atau melaksanakan visi dan misi yang disampaikan. Sementara dengan sifat transparan, kepemimpinan di akses semua pihak, tidak ada kecurigaan, sehingga semua masyarakat anggotanya dan rekan kerjasamanya akan memberikan apresiasi yang tinggi kepada kepemimpinannya. Dengan begitu, perjalanan sebuah organisasi akan berjalan lebih lancar, serta mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak.

4. Sifat cerdas (fathanah).

Dengan kecerdasannya seorang profesional akan dapat melihat peluang dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat. Dalam sebuah organisasi, pemimpin yang cerdas akan cepat dan tepat dalam memahami problematika yang ada di lembaganya. Ia cepat memahami aspirasi anggotanya, sehingga setiap peluang dapat segera dimanfaatkan secara optimal dan problem dapat dipecahkan dengan cepat dan tepat sasaran.

Masalah profesionalisme ini juga sangat terkait dengan hak-hak pegawai dalam Islam. Jika Allah telah mewajibkan kepada pegawai untuk bekerja dengan cara yang itqon (professional) dan cakap di dalamnya maka baginya memiliki hak. Sehingga menjadikan dirinya memiliki kehidupan yang mulia, kokoh dan kuat. Dan diantara hak-haknya adalah tidak membebani pegawai dengan sesuatu yang tidak mampu dilakukan dan tidak memposisikannya pada pekerjaan yang berat yang tidak mampu dilaksanakan dan jika kita ingin memberikan pekerjaan yang berat maka hendaknya kita membantunya dengan diri kita atau mencarikan orang lain untuk dapat membantunya.

Aspek profesionalisme ini amat penting bagi seorang pekerja. Maksudnya adalah kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsipnya (keahlian). Pekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat-sifat amanah, kuat, berakhlak dan bertakwa, namun dia harus pula mengerti dan menguasai benar pekerjaannya. Pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Isra ayat 36:



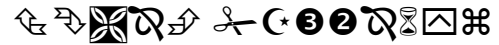
Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan

hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya. (QS. al-Isra/17:36).

Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan. Juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai pada kesemrawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktivitas. Hal-hal ini tentunya jelas akan menyebabkan juga terjadinya kebangkrutan total yang tidak diinginkan.

Etika berprofesi seseorang dalam Al-quran terdapat dalam surat An-Nisa ayat 135:





Wahai orang-orang beriman, jadilah kamu orang-orang yang benar penegak keadilan, mejadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kerabatmu. Jika ia kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran, dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi. Maka sesungguhnya Allah maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan (An-Nisa: 135).

Dalam hal ini konsep profesionalisme yang digunakan adalah konsep untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan prilaku mereka, yaitu yang selaras dengan kepentingan publik dan tidak akan merusak profesionalismenya. Dengan anggapan bahwa sikap dan prilaku mempunyai hubungan timbal balik. Prilaku profesional merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian juga sebaliknya sikap profesional tercermin dari sikap yang profesional.

2.4 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

1. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009 :110). Indikator dari kompetensi adalah:

- a. Keterampilan yaitu kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.
- b. Pengetahuan yaitu merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dan bersikap dan bertindak.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target kerja (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai. Indikator efektivitas adalah:

- a. Kuantitas kerja, meliputi banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
- b. Kualitas kerja, sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

- c. Waktu, Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.

3. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, perbelanjaan dan pemasukan, biaya dan kesenangan yang dihasilkan (Herbert A. Simon, 2004: 263). Menurut Agus Dwiyanto, dkk (2008: 83) efisiensi dapat ditinjau dari segi:

- a. Biaya, menyangkut bahwa setiap dana yang keluar harus memperhitungkan tingkat kemanfaatan.
- b. Waktu pelayanan yaitu ketepatan waktu yang diharapkan berkaitan dengan waktu proses atau penyelesaian, pengiriman, penyerahan, jaminan atau garansi dan menanggapi keluhan.

4. Tanggung-jawab

Tanggung-jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya (Wahyudi Kumorotomo, 2001: 341). Indikator dari tanggung jawab adalah:

- a. Menyelesaikan tugas dengan baik
- b. Tepat waktu.
- c. Berani dan iklas memikul resiko.

Tabel 2.1 : Konsep Operasional Profesionalisme kerja

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
----------	-----------	---------------

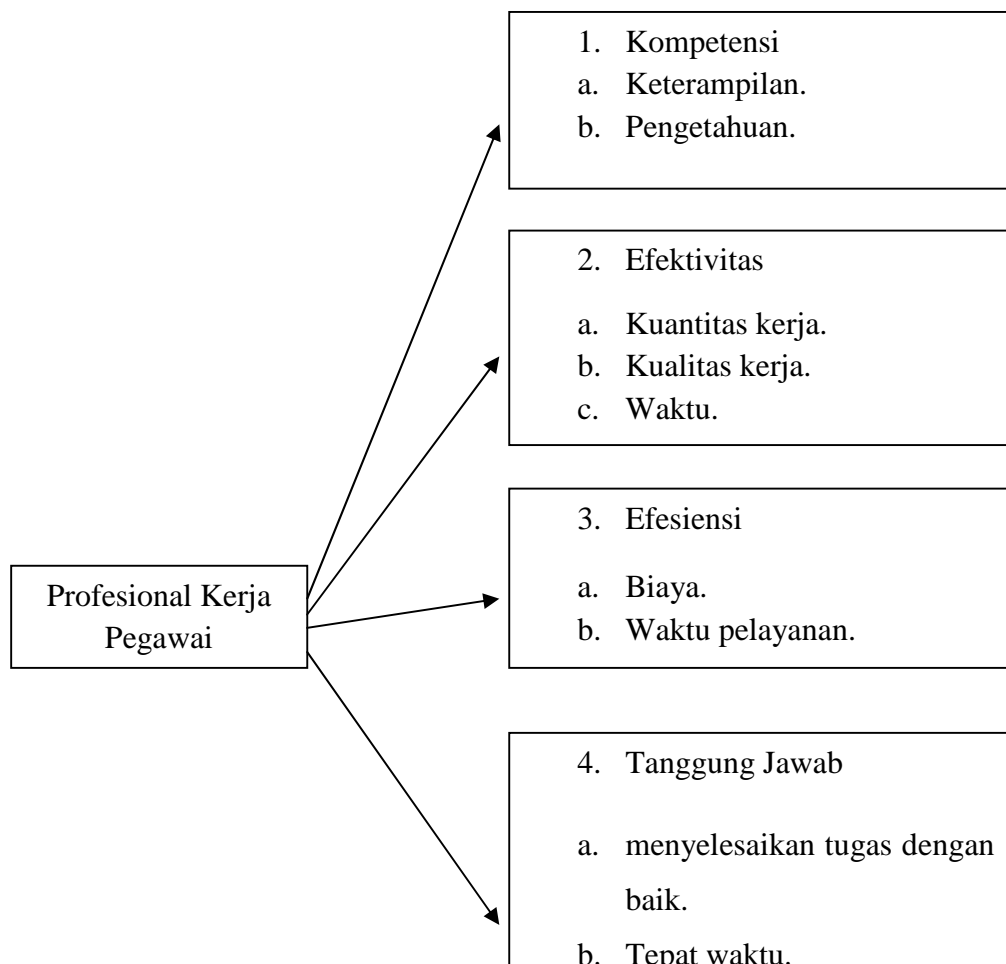
Profesionalisme Kerja	Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan - Pengetahuan
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Waktu
	Efesiensi	<ul style="list-style-type: none"> - Biaya - Waktu pelayanan
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan tugas dengan baik - Tepat waktu - Berani dan ikhlas memikul resiko

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka diatas, maka penulis mencoba mengajukan hipotesis yang merupakan solusi sementara dari masalah yang dihadapi yaitu: “ Diduga masih rendahnya profesionalisme kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi”.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian



2.7 Teknik Pengukuran

Untuk memudahkan menganalisa data, maka penilaian terhadap pelaksanaan variabel atau indikator dalam empat tingkatan atau variasi. Adapun penilaian tersebut adalah : Sangat Baik, Cukup Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik.

Adapun teknik pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Sangat Baik	: Jika sebagian besar responden menyatakan sangat baik
Cukup Baik	: Jika sebagian besar responden menyatakan cukup baik
Kurang Baik	: Jika sebagian besar responden menyatakan kurang baik

Tidak Baik : Jika sebagian besar responden menyatakan tidak baik

Adapun ukuran yang diberikan kepada masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi yaitu kemampuan /skill pegawai dalam memberikan pelayanan, serta pengetahuan pegawai terhadap tugas dan fungsi yang dijalankannya.

Sangat Baik : Apabila sub indikator kompetensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan sangat baik

Cukup Baik : Apabila sub indikator kompetensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan cukup baik

Kurang Baik : Apabila sub indikator kompetensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan kurang baik

Tidak Baik : Apabila sub indikator kompetensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan tidak baik

- b. Efektivitas mengandung arti bahwa pelaksanaan tugas secara berdaya dan berhasil guna memiliki kuantitas dan kualitas kerja dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan profesionalismenya.

- Sangat Baik : Apabila sub indikator efektivitas pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan sangat baik
- Cukup Baik : Apabila sub indikator efektivitas pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan cukup baik
- Kurang Baik : Apabila sub indikator efektivitas pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan kurang baik
- Tidak Baik : Apabila sub indikator efektivitas pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan tidak baik

c. Efisiensi artinya biaya dan waktu pelayanan yang diberikan memperhitungkan tingkat kemanfaatan dan ketepatan yang diharapkan berkaitan dengan waktu proses atau penyelesaian tugas pekerjaannya.

- Sangat Baik : Apabila sub indikator efisiensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan sangat baik
- Cukup Baik : Apabila sub indikator efisiensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan cukup baik
- Kurang Baik : Apabila sub indikator efisiensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan kurang baik
- Tidak Baik : Apabila sub indikator efisiensi pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan tidak baik

d. Tanggung jawab maksudnya yaitu kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-

baiknya, tepat waktu, serta berani memikul resiko tindakan atau keputusan yang diambilnya.

Sangat Baik : Apabila sub indikator tanggung jawab pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan sangat baik

Cukup Baik : Apabila sub indikator tanggung jawab pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan cukup baik

Kurang Baik : Apabila sub indikator tanggung jawab pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan kurang baik

Tidak Baik : Apabila sub indikator tanggung jawab pegawai di Dinas perkebunan responden menyatakan tidak baik

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi di jalan Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi Sei-Jering, Teluk Kuantan. Adapun waktu penelitian mulai dari Bulan Mei Tahun 2013 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam setiap penelitian untuk dapat mendukung proses dan hasil penelitian tersebut maka dibutuhkan data-data yang pasti dan nyata dari objek penelitian. Dalam hal ini jenis data dan sumber data yang dipakai adalah:

- a. Data Primer adalah data yang dihasilkan dari wawancara, kuisisioner dan observasi yang dilakukan langsung oleh peneliti yang bersumber dari objek penelitian yang akan diteliti.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui kajian-kajian pustaka dokumen-dokumen dan data yang telah tersedia di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi serta berkaitan dengan masalah penelitian yang dianggap perlu. Sedangkan dari kajian-kajian pustaka untuk mendapatkan

teori-teori yang relevan dengan permasalahan penelitian termasuk perundang-undangan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis menggunakan metode sebagai berikut (Sugiono, 2003: 156).

- a. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- b. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden pada objek penelitian untuk memperoleh gambaran tentang objek yang diteliti.
- c. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yang berkaitan dengan profesionalisme kerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono :2007:90). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono :2007:91).

Adapun populasi dan sampel terdiri dari 2 (dua) kategori yaitu :

1. Populasi dan Sampel dari kantor Dinas Perkebunan

Adapun yang menjadi populasi dari kantor Dinas Perkebunan yaitu kepala dinas 1 orang, sekretaris 1 orang, Kasubbag umum 1 orang, Kasubbag program 1 orang, Kasubbag keuangan 1 orang. Dengan demikian jumlah populasi pada kantor kelurahan berjumlah 5 orang dan teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan sampling jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel dari seluruh apatur Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dijadikan sebagai *key Informan* bagi penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Populasi dan Sampel dari Masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel insidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2011: 96). Di dalam teknik pengambilan sampel insidental tidak ada patokan seberapa banyak jumlah sampel, maka dalam hal ini peneliti menggunakan buku tamu di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 180 orang/bulan. Jumlah sampel insidental, dapat diketahui dengan menggunakan rumus Slovin (Umar Husain,2004:146) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan :

n : Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{180}{2,8}$$

$$n = 64,2$$

$$n = 64 \text{ orang.}$$

Untuk lebih jelasnya jumlah populasi dan sampel dapat dikelompokkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan sampel penelitian

No	Sub Populasi (Orang)	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Kepala dinas	1	1
2	Sekretaris	1	1
3	Kasubbag umum	1	1
4	Kasubbag program	1	1
5	Kasubbag keuangan	1	1
6	Masyarakat	180	64
Jumlah		185	69

Sumber: data olahan 2013

3.5 Analisis Data

Analisis data adalah proses penyusunan agar dapat ditafsirkan sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengelolaan penulis menggunakan analisa Deskriptif Kualitatif yang diproses dengan persentase. Data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang terpisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Setelah data terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan ditabulasikan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian dianalisa secara kualitatif dalam menganalisa data yang terkumpul.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari persentase tersebut adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

N = Number of Cases (jumlah frekuensi/banyaknya individu).

P = Angka persentase.

100% = Bilangan tetap.

Dalam menentukan kriteria penilaian, maka pengelompokkan atas 4 kriteria penilaian yaitu sangat baik, cukup, kurang baik dan tidak baik. Hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto, (1998: 246). Adapun kriteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Persentase antara 76% - 100% dikatakan “sangat baik”.
2. Persentase antara 56% - 75% dikatakan “cukup baik”.
3. Persentase antara 40% - 55% dikatakan “kurang baik”.
4. Persentase kurang dari 40% dikatakan “tidak baik”.

BAB VI

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi secara geografis, geoekonomi dan geopolitik terletak pada jalur lintas sumatera dan berada di bagian selatan Provinsi Riau. Dengan demikian Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai peluang untuk mengembangkan sektor-sektor pertanian, perkebunan, perdagangan barang dan jasa, transportasi, perbankan serta pariwisata.

Kabupaten Kuantan Singingi pada awalnya dibawah kabupaten Indragiri Hulu sebagai sebuah kecamatan. Namun setelah dikeluarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999, Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan menjadi dua 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Indragiri Hulu dan Kabupaten Kuantan Singingi. Wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi yang semula terdiri dari 12 Kecamatan, bertambah menjadi 15 Kecamatan Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2012 yaitu Kecamatan Kuantan Mudik, Kecamatan Hulu Kuantan, Kecamatan Gunung Toar, Kecamatan Singingi, Kecamatan Singingi Hilir, Kecamatan Kuantan Tengah, Kecamatan Benai, Kecamatan Kuantan Hilir, Kecamatan Pangean, Kecamatan Logas Tanah Darat, Kecamatan Cerenti, Kecamatan Inuman, Kecamatan Kuantan Hilir Seberang, Kecamatan Sentajo Raya, dan Kecamatan Pucuk Rantau.

4.2 Letak Geografis Dan Luas

Kabupaten Kuantan Singingi terletak antara 0°00 Lintang Utara - 1°00 Lintang Selatan dan 101°02 - 101°55 Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Kuantan Singingi ± 7.656,03 Km² dengan jarak dari permukaan laut 120 Km dan ketinggian berkisar 25-30 meter dari permukaan laut. Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari 15 Kecamatan dengan kecamatan terluas adalah Kecamatan Singingi yaitu 1.953,66 Km². Sedangkan Kecamatan terkecil adalah Kecamatan Kuantan Hilir Seberang dengan luas yaitu 114.29 Km². Untuk lebih rinci luas wilayah Kabupaten Kuantan Singingi menurut Kecamatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 : Luas Wilayah Kabupaten Kuantan Singingi Menurut Kecamatan

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)
1	Kuantan Mudik	564,28
2	Hulu Kuantan	384,40
3	Gunung Toar	165,25
4	Singingi	1.953,66
5	Singingi Hilir	1.530,97
6	Kuantan Tengah	270,74
7	Benai	124,66
8	Kuantan Hilir	148,77
9	Pangean	145,32
10	Logas Tanah Darat	380,34
11	Cerenti	456,00
12	Inuman	450,01

13	Kuantan Hilir Seberang	114.29
14	Sentajo Raya	145.70
15	Pucuk Rantau	821.64
	Total	7.656,03

Sumber :Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi

Tahun 2013

4.3 Batas Wilayah

Kabupaten Kuantan Singingi berbatasan dengan :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi
- Sebelah Barat berbatasan dengan Sumatera Barat
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu

4.4 Iklim dan Curah Hujan

Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,6 °C- 36,5 °C dan suhu minimum berkisar antara 19,2 °C – 22,0 °C. Curah hujan antara 229,50 – 1.093,00 mm per tahun dengan keadaan musim berkisar :

- Musim hujan jatuh pada bulan September s/d Februari.
- Musim kemarau jatuh pada bulan Maret s/d Agustus.

4.5 Gambaran Umum Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu Dinas di jajaran pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi yang dipaparkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 43 tanggal 13 Oktober 2001 kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Perkebunan Kabupten Kuantan Singingi adalah melaksanakan urusan rumah tangga dan tugas pokok yang diberikan oleh pemerintah daerah yakni melaksanakan otonomi daerah dibidang perkebunan, dimana Dinas Perkebunan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Sebagai unsur pelaksana, maka tugas pokok Dinas Perkebunan adalah melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang perkebunan termasuk melaksanakan sejumlah usaha dan kegiatan bidang perkebunan serta pengaturan dan pengumpulan pemasukan daerah yang berasal dari bidang perkebunan diwilayah Kabupaten Kuantan Singingi. Selain Itu, Dinas Perkebunan juga mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Selanjutnya Dinas Perkebunan Juga mempunyai fungsi sebagai perangkat daerah Kabupaten Kuantan Singingi, antara lain :

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang perkebunan.
2. menyelenggarakan pelayanan umum dan memberikan pembinaan dan bimbingan teknis dibidang perkebunan.

3. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pelayanan dibidang perkebunan.
4. Melaksanakan pemberian izin dibidang perkebunan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
5. Melaksanakan seluruh kewenangan yang telah diserahkan kepada pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk mewujudkan kondisi 5 tahun ke depan sebagai bagian dari upaya pencapaian visi dan misi, konsisten dengan tugas pokok dan fungsi, maka Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

Visi Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu “Mewujudkan Perkebunan yang Efisien, Produktif, Berdaya Saing Tinggi dan Berkelanjutan”.

2. Misi

Guna mencapai harapan yang terkandung dalam visi yang telah disepakati, maka ditetapkan Misi Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

1. Mewujudkan birokrasi perkebunan yang profesional.
2. Meningkatkan kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia.
3. Menyelenggarakan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan serta pelayanan pada masyarakat.
4. Meningkatkan produksi, produktivitas dan mutu hasil dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan.
5. Meningkatkan akses terhadap informasi pasar, teknologi, permodalan, prasarana dan sarana perkebunan.
6. Meningkatkan pemanfaatan sumberdaya alam melalui optimalisasi agribisnis yang berkelanjutan secara efisien dan efektif.

Pada hakekatnya, Dinas Perkebunan merupakan pengembang fungsi yang diserahkan kepada daerah (Desentralisasi) dan fungsi atas pembangunan. Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut diatas dibentuk Struktur Organisasi Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yang mengacu pada Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : 210 Tahun 1999 tanggal 28 Oktober 1999.

Susunan organisasi meliputi pemimpin, unsur pelayanan dan unsur penyuluhan. Pembentukan oraganisasi dan tata kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 43 Tahun 2001 menetapkan Struktur Organisasi Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi, yang terdiri dari :

1. Kepala Dinas Perkebunan
2. Bagian Tata Usaha
 - a. Sub Bagian Program
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum
 - d. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Sub Bagian Dinas Kelembagaan Usaha
 - a. Seksi Sumber Daya dan Pengendalian Lahan
 - b. Seksi Pengawasan dan Perizinan Usaha
 - c. Seksi Kelembagaan Ekonomi Petani dan Permodalan
4. Sub Dinas Pengembangan dan Perlindungan Tanaman
 - a. Seksi Pengembangan Tanaman
 - b. Seksi Perlindungan Tanaman
 - c. Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Teknis.
5. Sub Dinas Pengolahan dan Pemasaran Hasil
 - a. Seksi Pemasaran Hasil dan Promosi
 - b. Seksi Alat Mesin dan Pengembangan Teknologi
 - c. Seksi Pengolahan Hasil
6. Cabang Dinas
7. U P T D

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang penyajian data yang diperoleh penulis selama masa penelitian, data tersebut akan disajikan dalam bentuk deskripsi. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner (angket) dan mengambil referensi dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian. Kuisisioner dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup, responden hanya memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban dari pertanyaan akan didistribusikan ke dalam bentuk tabel frekuensi.

Hasil penelitian akan dibagi ke dalam empat bagian yang meliputi:

1. Bagian pertama berisikan pertanyaan yang memuat identitas responden.
2. Bagian kedua berisikan pertanyaan dan jawaban responden dari masing-masing indikator dalam setiap sub variabel penelitian, yang disajikan dalam bentuk tabel.
3. Bagian ke tiga berisikan rekapitulasi jawaban responden dalam setiap sub variabel penelitian.
4. Bagian ke empat berisikan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari kuisioner tersebut, di bawah ini disajikan tabel-tabel yang disertai dengan jawaban responden kemudian diinterpretasikan sebagai berikut:

5.1 Identitas Responden

Identitas responden dari penelitian Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah 64 orang sebagai responden dari masyarakat yang berurusan ke Kantor Dinas Perkebunan dan 5 orang dari pegawai Dinas Perkebunan yang dijadikan sebagai key informan, dan selanjutnya penulis mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Untuk melihat kategori responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan data responden yang ditinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Data ini di buat untuk melihat perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	48	75%
2	Perempuan	16	25%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel untuk responden sebanyak 64 orang, yang keseluruhannya terdiri dari 48 orang berjenis laki-laki dengan persentase 75%, dan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 16 orang yaitu dengan persentase 25%. Jadi jumlah keseluruhan responden yang dijadikan sampel baik dari pegawai dan masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi yaitu 64 orang.

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden masyarakat adalah laki-laki yang berjumlah 48 orang.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Untuk mengetahui tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 : Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25	4	6,3%
2	26-30	8	12,5%
3	31-35	15	23,4%
4	36-40	18	28,1%
5	41-45	11	17,2%
6	46-50	6	9,4%
7	>50	2	3,1%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data di atas dapat dilihat bahwa identitas responden masyarakat berdasarkan umur sangat bervariasi yaitu umur 20-25 tahun sebanyak 4 orang (6,3%), umur 26-30 tahun sebanyak 8 orang (12,5%), umur 31-35 tahun sebanyak 15 orang (23,4%), umur 36-40 tahun sebanyak 18 orang (28,1%), umur 41-45 tahun sebanyak 11 orang (17,2%), umur 46-50 tahun sebanyak 6 orang (9,4%) dan diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (3,1%).

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa tingkat umur responden sudah cukup dewasa dalam memberikan tanggapan-tanggapannya terhadap pertanyaan dalam kuisioner penelitian ini, sebab asumsi penulis adalah kedewasaan umur dapat memberikan isyarat terhadap kemampuan dari seseorang dalam menilai dan memutuskan suatu permasalahan dengan jalan pikir yang lebih baik dan bijak, karena umur berhubungan dengan seberapa banyak pengalaman yang mereka peroleh.

c. Identitas Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diantara hal yang penting dalam kehidupan manusia adalah pendidikan. karena pendidikan akan mencerminkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain sebagai bukti kemajuan berpikir dalam diri manusia tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi diri dalam meningkatkan profesionalisme kerjanya. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat pendidikan. Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	5	7,8%
2	SMP/ Sederajat	9	14,1%
3	SLTA / Sederajat	24	37,5%
4	Diploma	19	29,7%
5	Strata 1	7	10,9%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu tamatan SD sebanyak 5 orang (7,8%), tamat SMP sederajat sebanyak 9 orang (14,1%), tamat SLTA sederajat sebanyak 24 orang (37,5%). Tamat Diploma sebanyak 19 orang (29,7%), dan tamatan Strata 1 sebanyak 7orang (10,9%). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan para responden didominasi oleh tamatan SLTA yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 37,5%.

d. Identitas Responden berdasarkan Pekerjaan

Untuk mengetahui jenis pekerjaan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 : Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai Negeri Sipil	6	9,4%
3	Wiraswasta	18	28,1%
4	Petani	40	62,5%
Jumlah		64 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa identitas responden berdasarkan pekerjaan yaitu Pegawai Negeri Sipil sebanyak 6 orang (9,4%), Wiraswasta sebanyak 18 orang (28,1%) dan Petani sebanyak 40 orang (62,5%). Dan dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan pekerjaan yang paling banyak adalah para petani sebanyak 40 orang dengan persentase (62,5%).

5.2 Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Setiap aparatur pemerintah harus berkompeten dalam menjalankan tugasnya agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa: "Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan

tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien”.

Dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas baik, dan keadaan ini membuatnya berbeda dengan orang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

5.2.1 Kompetensi

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa: ”Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien”.

Dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas baik, dan keadaan ini membuatnya berbeda dengan orang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang

dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dengan memiliki pengetahuan dan keahlian yang baru tersebut maka seorang pegawai akan memiliki kepercayaan yang tinggi, dan mampu untuk bekerja secara efisien dan efektif, serta mampu untuk bekerja cerdas, cepat, cermat, dan tuntas.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5 : Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keterampilan dan Pengetahuan pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	10,9%
2	Cukup baik	41	64,1%
3	Kurang Baik	14	21,9%
4	Tidak Baik	2	3,1
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 7 orang (10,9%), cukup baik sebanyak 41 orang (64,1%) kurang baik sebanyak 14 orang (21,9%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 2 orang (3,1%).

Jadi, dari hasil yang telah diuraikan tersebut, dapat diketahui tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai di Dinas Perkebunan berada pada penilaian cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis melihat sudah baiknya tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai yang ada di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibenarkan oleh kepala Dinas Perkebunan yaitu Bapak Wariman, DW, SP. Berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“ Tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai di Dinas Perkebunan ini sudah baik, para pegawai disini telah memiliki pengetahuan dalam bidangnya masing-masing. seperti sub bidang program Mereka telah mampu membuat program-program perkebunan dan hasilnya juga bagus. Begitu juga bidang pengembangan, penyuluhan dan bidang yang lainnya. secara umum semua pegawai disini memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup mumpuni dibidangnya”.**(wawancara, 30 Mei 2013)**

Hal itu juga dibenarkan oleh Kepala Sub Bagian Umum yaitu Bapak Hendri Noprizal, SP. Berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“ para pegawai khususnya di bagian umum ini yang memiliki tupoksi dalam pelayanan administrasi, kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana maupun penyelenggaraan lainnya, pegawai sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dalam menjalankan tupoksinya tersebut”.**(wawancara, 30 Mei 2013)**

Disamping itu juga dibenarkan oleh salah seorang warga yang berurusan di Kantor Dinas Perkebunan bernama Bapak Winarno. Berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“... Pas bapak datang ngurus bantuan bibit karet pegawainya memberikan bapak info dan saran-saran tentang pemeliharaan karet dan juga apa saja yang harus dilakukan dalam pengurusan bantuan bibit karet. Dari situ kan sudah dapat dilihat kalau keterampilan dan pengetahuan pegawai disini sudah cukup bagus..”.(wawancara, 30 Mei 2013)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi telah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik sehingga program-program Perkebunan dapat berjalan dengan lancar dengan hasil yang maksimal.

Kemudian untuk mengetahui kreativitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setelah adanya keterampilan dan pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	3,1%
2	Cukup baik	22	34,4%
3	Kurang Baik	35	54,7%
4	Tidak Baik	5	7,8%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai kreativitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari seluruh responden yang

memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 2 orang (3,1%), cukup baik sebanyak 22 orang (34,4%) kurang baik sebanyak 35 orang (54,7%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 5 orang (7,8%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai kreativitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada penilaian cukup baik.

Setelah mengenai kreativitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selanjutnya kita bisa melihat bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	50	78,1%
2	Cukup baik	13	20,3%
3	Kurang Baik	1	1,6%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 50 orang

(78,1%), cukup baik sebanyak 13 orang (20,3%) kurang baik sebanyak 1 orang (1,6%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai berada pada penilaian sangat baik.

Dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan pegawai yang berada pada penilaian sangat baik yaitu 78,1%.

Masalah kompetensi pegawai sangat penting bagi pegawai negeri sipil untuk menciptakan pegawai negeri yang profesional maka dalam rangka pembinaan karir yang lebih baik perlu adanya dilaksanakan diklat yang menunjang kompetensi pegawai dalam hal ini yang berhubungan dengan uraian tugas pegawai agar dapat mewujudkan visi dan misi organisasi dalam hal ini organisasi pemerintah merupakan wadah pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor : 15 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pelaksanaan pembinaan diklat dikatakan bahwa Diklat Pegawai Negeri Sipil adalah: Pendidikan yang dilakukan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kepribadian pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil. Sedangkan pelatihan adalah proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga ia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya.

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

Berikut ini adalah daftar pegawai dalam jabatan struktural yang telah mengikuti diklat jabatan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.8 : Daftar Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Jabatan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Nama Pegawai	Jabatan	Diklat Jabatan
1.	H. Wariman DW, SP	Kepala Dinas	Pim II
2.	Miswardi, SP. M,Si	Sekretaris	Pim III
3.	Pramudio Nandar, SP	Kabid pembinaan dan pengwasan Usaha	Pim III
4.	Delfinis, SP	Kabid Sarana dan Prasarana	Pim III
5.	Emtoni, SP	Kabid Pengembangan dan Produksi	Pim IV
6.	Marjo, SST	Kasi Penyuluhan, Kelembagaan dan Permodalan	-
7.	Tugiyantoro	Kasi Pembenihan	Pim IV
8.	Dedi Supendi, SP	Kasi Perizinan, Pembinaan dan Pengawasan	Adum
9.	Raja Rafli, S. SP	Kasubag Program	Pim IV
10.	Andri Yama Putra, S, Hut	Kasi Pengolahan, Pemasaran dan Promosi	Pim IV
11.	Tasman, SP	Kasi Pengembangan Sarana Teknologi	-

		Pengolahan Hasil	
12.	Busmil, S, ST	Kasi Perlindungan Tanaman	-
13.	Jazari	Kasi Pengembangan Tanaman	-
14.	Marlinda, SP, MP	Kasi Sumber daya Pengendalian lahan dan air	-
15.	Hendri Noprizal, SP	Kasubag Umum	Pim IV
16.	Jondriadi, SP	Kasi Pupuk, Pestisida dan Alat Mesin	-

Sumber : Dinas Perkebunan Kuantan Singingi Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang telah mengikuti Diklat jabatan di kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi hanya berjumlah 10 orang dan 6 orang yang belum mengikuti diklat jabatan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih adanya para pegawai yang belum mengikuti Diklat jabatan dalam jabatan struktural di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebanyak 6 orang.

Berikut ini adalah daftar jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.9: Daftar Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Berdasarkan Golongan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Golongan	Pegawai	Pegawai yang Diklat
1.	IV	4	4
2.	III	24	17
3.	II	15	3
Jumlah		43 Orang	24 Orang

Sumber : Data Lapangan Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat berdasarkan golongan di kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi hanya berjumlah 24 orang. Terdiri dari 4 orang pegawai yang mengikuti diklat dari golongan IV, golongan III sebanyak 17 orang dan 3 orang pegawai dari golongan II.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa banyak para pegawai yang masih belum mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu sebanyak 19 orang. Padahal pelatihan sangat berpengaruh baik terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai. Dari data di atas membuktikan bahwa meskipun pelatihan berpengaruh baik terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai tetapi pada kenyataannya banyak pegawai di kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yang belum mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini tentu akan mengakibatkan menurunnya tingkat profesionalisme kerja pegawai dan pada akhirnya akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Manajemen pegawai negeri sipil menurut undang-undang No 43 Tahun 1999 dalam pasal 1 disebutkan bahwa keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Menurut Sedarmayanti (2010: 94) pentingnya penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan salah satunya yaitu memperhatikan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian.

Kemudian untuk melihat Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Sudah ditempatkan Sesuai dengan Jabatan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Sudah ditempatkan Sesuai dengan Jabatan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	14,1%
2	Cukup baik	26	40,6%
3	Kurang Baik	29	45,3%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pegawai sudah ditempatkan sesuai dengan jabatan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 9 orang (14,1%), cukup baik sebanyak 26 orang (40,6%) kurang baik sebanyak 29 orang (45,3%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai pegawai sudah ditempatkan sesuai dengan jabatan berada pada penilaian sangat baik.

Setelah banyaknya para pegawai yang tidak mengikuti diklat ternyata penempatan jabatan pegawai masih belum sesuai dengan keahlian dan spesifikasi pendidikan yang ada di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

Kemudian, untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai indikator kompetensi di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator Pengukuran	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak baik	
1	Tingkat Keterampilan dan Pengetahuan Pegawai	7 (10,9%)	41 (64,1%)	14 (21,9%)	2 (3,1%)	64
2	Kreativitas Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat	2 (3,1%)	22 (34,4%)	35 (54,7%)	5 (7,8%)	64
3	Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai	50 (78,1%)	13 (20,3%)	1 (1,6%)	-	64
4	Pegawai Sudah ditempatkan Sesuai dengan Jabatan	9 (14,1%)	26 (40,6%)	29 (45,3%)	-	64
Jumlah		68	102	79	7	256
Rata-Rata		17	25,5	19,7	1,8	64
Persentase		26,6%	39,8%	30,9%	2,7%	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator kompetensi terhadap tingkat profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yang penulis ajukan kepada responden termasuk dalam kategori “Cukup Baik” yaitu dengan rata-rata 25,5 dengan persentase 39,8% dari total 64 responden.

5.2.2 Efektivitas

Selain faktor kompetensi efektivitas juga berpengaruh terhadap tingkat profesionalnya para pegawai. Profesionalnya para aparatur dilihat dari efektifnya setiap program-program kegiatan mulai dari pelaksanaan hingga tujuan dari program tersebut.

Efektivitas adalah cara, langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan yang ditetapkan. Ketepatan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode tersebut diukur dari segi kualitas kerja, kuantitas dan waktu, selanjutnya harus mampu memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada masyarakat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hasil kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12 :Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	7,8%
2	Cukup baik	16	25%
3	Kurang Baik	40	62,5%
4	Tidak Baik	3	4,7%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai hasil kerja pegawai. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 5 orang (7,8%), cukup baik sebanyak 16 orang (25%) kurang baik sebanyak 40 orang (62,5%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 3 orang (4,7%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai hasil kerja pegawai berada pada penilaian kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu pegawai yaitu kepala sub bagian program Bapak Raja Rafli. S,SP. beliau mengatakan :

“...kami bekerja disini berdasarkan program-program yang telah ditentukan sebelumnya, ada banyak program-program perkebunan yang kami kerjakan dan hasil kerja setiap bulannya mengalami peningkatan meskipun tidak signifikan, hal ini dikarenakan adanya beberapa kendala seperti anggaran yang diberikan tidak mencukupi dan juga sikap pegawainya yang terkadang menunda-nunda pekerjaan hingga hasil kerjanya melebihi waktu yang ditentukan. Tetapi secara umum hasil kerja di Dinas Perkebunan ini setiap bulannya mengalami peningkatan yang cukup baik”. (**wawancara, 31 Mei 2013**)

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis melihat hasil kerja pegawai yang ada di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik hal ini juga dibenarkan oleh Bapak Raja Rafli. S,SP. Adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan melimpahkan pekerjaan kepada pegawai lain sehingga hasilnya belum tentu sesuai yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa hasil kerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi mengalami peningkatan yang kurang baik. Selain itu juga dikarenakan adanya beberapa

kendala yaitu seperti anggaran yang diberikan tidak mencukupi untuk membuat program lainnya karena anggaran yang ada sudah terpakai untuk program perkebunan yang lain dan juga sikap pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan hingga hasil pekerjaannya melebihi waktu yang ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja pegawai dalam menyelesaikan program-program perkebunan dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Kerja Pegawai dalam Menyelesaikan Program-Program Perkebunan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Cukup baik	19	29,7%
3	Kurang Baik	38	59,4%
4	Tidak Baik	7	10,9%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pencapaian target kerja pegawai dalam menyelesaikan program-program perkebunan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik tidak ada, cukup baik sebanyak 19 orang (29,7%) kurang baik sebanyak 38 orang (59,4%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 7 orang (10,9%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai hasil kerja pegawai berada pada penilaian kurang baik. Dan dapat disimpulkan bahwa

pencapaian target kerja pegawai dalam menyelesaikan program-program perkebunan berada pada penilaian kurang baik.

Jadi, dari hasil yang telah diuraikan tersebut, dapat diketahui bahwa kurang baiknya hasil kerja pegawai Dinas Perkebunan Kuantan Singingi ternyata pada pencapaian target kerja pegawai dalam menyelesaikan program-program perkebunan juga kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah seorang warga yaitu Bapak Sentoso beliau mengatakan :

“...ya, sering molor, sewaktu pas program pembagian bibit karet yang dilakukan Disbun contohnya, pembagian bibit untuk beberapa desa seperti di Rambahan, Logas dan desa lainnya dari yang semula di programkan selesai awal maret ini selesai pertengahan..”. (**wawancara, 3 Juni 2013**)

Hal ini juga dibenarkan oleh kepala sub bagian program Bapak Raja Rafli.

S,SP. Berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“...ada banyak program-program perkebunan yang kami kerjakan dan hasil kerja setiap bulannya mengalami peningkatan meskipun tidak signifikan, hal ini dikarenakan adanya beberapa kendala seperti anggaran yang diberikan tidak mencukupi dan juga sikap pegawainya yang terkadang menunda-nunda pekerjaan hingga hasil kerjanya melebihi waktu yang ditentukan”. (**wawancara, 31 Mei 2013**)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa pencapaian target kerja pegawai dalam menyelesaikan program-program perkebunan berada pada penilaian kurang baik. Hal tersebut dapat di lihat pada wawancara di atas bahwa sewaktu program pembagian bibit karet yang dilakukan Disbun ternyata tidak tepat waktu yang seharusnya selesai awal maret tetapi selesai pertengahan maret. Hal tersebut tentu mengindikasikan kalau para pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dalam penyelesaian program-program perkebunan melebihi target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal

ini dibuktikan dengan masih ditemukannya para pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan akibatnya program-program perkebunan yang telah ditentukan sebelumnya tidak tepat waktu dan belum maksimal dalam penyelesaiannya.

Banyak cara yang dapat dilakukan dan harus ditempuh untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu instansi pemerintahan. Efektivitas dapat ditingkatkan dengan baik jika pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintahan itu maksimal. Efektivitas dan efisiensi dapat tercapai apabila hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Maka dari itu pengawasan haruslah dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan profesionalnya seorang pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas berjalan sesuai dengan aturan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan yang Dilakukan oleh Kepala Dinas Berjalan Sesuai dengan Aturan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Cukup baik	15	23,4%
3	Kurang Baik	46	71,9%
4	Tidak Baik	3	4,7%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh kepala dinas berjalan sesuai dengan aturan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik tidak ada, cukup baik sebanyak 15 orang (23,4%) kurang baik sebanyak 46 orang (71,9%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 3 orang (4,7%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai pengawasan yang dilakukan oleh kepala dinas berjalan sesuai dengan aturan berada pada penilaian kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis juga melihat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Hartono berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“..setiap bapak kesini para pegawainya banyak yang tidak ditempat, hanya ada beberapa saja, terkadang bapak harus menunggu mereka, hal ini karena apa, pengawasannya yang lemah. Kepala dinasnya masih kurang tegas seharusnya ada pegawai yang tidak disiplin sering keluar harus ditindak tegas tanpa ampun meskipun itu saudara atau teman dekat. Apalagi sewaktu kepala dinasnya keluar kota atau ada pelatihan pasti para pegawai disini banyak yang keluar, ke kantin, warung kopi bahkan ada yang pulang sebelum waktunya.(**wawancara, 30 Mei 2013**)

Dari petikan wawancara tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi terhadap para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari kurang tegasnya kepala dinas dalam memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Hal ini dikarenakan adanya hubungan

perteman yang dekat antara kepala dinas dengan para pegawainya. Disamping itu juga dikarenakan sikap para pegawainya yang tidak mau di atur hingga mereka sering melakukan tindak indiscipliner.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai alat-alat media yang dioperasikan oleh pegawai dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Mengenai Alal-Alat Media yang Dioperasikan oleh Pegawai

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	12,5%
2	Cukup baik	32	50%
3	Kurang Baik	24	37,5%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai alat-alat media yang dioperasikan oleh pegawai. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 8 orang (12,5%), cukup baik sebanyak 32 orang (50%) kurang baik sebanyak 24 orang (37,5%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik tidak ada. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai alat-alat media yang dioperasikan oleh pegawai berada pada penilaian cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis melihat cukup baiknya tingkat alat-alat media yang dioperasikan oleh pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Kepala Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yaitu Bapak Wariman DW.SP. berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“.. kalau bicara tentang penggunaan alat-alat media oleh para pegawai di dinas perkebunan ini tentu masing-masing pegawai yang tahu sejauhmana pengetahuan mereka dalam menggunakan alat-alat di kantor ini. Bapak menilai pengetahuan pegawai dalam penggunaan alat-alat media seperti computer, printer dan alat-alat lainnya sudah cukup baik. Dari awal mereka masuk menjadi pegawai disini sudah bisa menggunakan komputer /laptop hal itu didapat sewaktu mereka menyelesaikan studinya, sehingga mereka sudah tidak canggung lagi”. (**wawancara, 12 Juni 2013**)

Berdasarkan wawancara di atas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa sudah cukup baiknya tingkat alat-alat media yang dioperasikan oleh pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dapat dilihat dari pegawainya yang sudah bisa menggunakan alat-alat media seperti computer printer dan alat-alat lainnya. Meskipun dalam segi pengawasan kurang baik tetapi dalam hal pengetahuan pegawai tentang penggunaan alat-alat media cukup baik.

Kemudian untuk untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kemampuan dan integritas pegawai dalam memberikan pelayanan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan dan Integritas Pegawai dalam Memberikan Pelayanan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	12,5%
2	Cukup baik	29	45,3%
3	Kurang Baik	21	32,8%
4	Tidak Baik	6	9,4%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai kemampuan dan integritas pegawai dalam memberikan pelayanan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 8 orang (12,5), cukup baik sebanyak 29 orang (45,3%) kurang baik sebanyak 21 orang (32,8%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 6 orang (9,4%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai kemampuan dan integritas pegawai dalam memberikan pelayanan berada pada penilaian cukup baik.

Setelah cukup baiknya penggunaan alat-alat media dan juga adanya kemampuan dan integritas pegawai dalam meningkatkan derajat profesionalismenya. Maka selanjutnya yaitu diperlukannya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dimana keberhasilan suatu unit kerja dalam mengemban tugas sangat ditentukan oleh alat pendukung sarana dan prasarana yang memadai. Untuk melihat tanggapan responden mengenai sejauhmana ketersediaan sarana dan prasarana yang ada dikantor dinas perkebunan kuantan singingi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Mengenai Ketersediaan Sarana dan Prasarana di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	19	29,7%
2	Cukup baik	35	54,7%
3	Kurang Baik	10	15,6%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai ketersediaan sarana dan prasarana di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 19 orang (29,7%), cukup baik sebanyak 35 orang (54,7%) kurang baik sebanyak 10 orang (15,6%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai ketersediaan sarana dan prasarana di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada penilaian cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis juga melihat sudah baiknya ketersediaan sarana dan prasarana di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Berikut ini adalah tabel sarana dan prasarana yang ada di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi diantaranya yaitu :

Tabel 5.18 : Sarana dan Prasarana di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Mobil Dinas	3	Baik
2.	Sepeda motor	15	Baik
3.	Printer	8	Baik
4.	Komputer	15	Baik
5.	Mesin ketik	2	Baik
6.	Papan informasi	2	Baik
7.	AC	16	Baik
8.	TV	2	Baik
9.	Dispenser	4	Baik
10.	Toilet	4	Baik
11.	Tempat parkir	1	Baik
12.	Meja	50	Baik
13.	Kursi	95	Baik
14.	Lemari arsip	24	Baik
15.	Ruang tunggu	1	Baik
16.	Ruang rapat	1	Baik

Sumber : Dinas Perkebunan Kuantan Singingi Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi mulai dari kendaraan operasional pegawai sampai dengan fasilitas yang ada di ruangan kantor seperti komputer, printer, kursi dan lain-lain dalam kondisi baik. Hal ini menandakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi sudah memadai untuk penunjang pelayanan di bidang perkebunan.

Kemudian, untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai indikator efektivitas di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.19 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator Pengukuran	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak baik	
1	Hasil Kerja Pegawai	5 (7,8%)	16 (25%)	40 (62,5%)	3 (4,7%)	64
2	Pencapaian Target Kerja Pegawai	-	19 (29,7%)	38 (59,4%)	7 10,9%	64
3	Pengawasan yang Dilakukan oleh Kepala Dinas	-	15 (23,4%)	46 (71,9%)	3 (4,7%)	64
4	Alat-Alat Media yang dioperasikan oleh Pegawai	8 (12,5%)	32 (50%)	24 (37,5%)	-	64
5	Kemampuan dan Integritas Pegawai dalam Memberikan Pelayanan	8 (12,5%)	29 (45,3%)	21 (32,8%)	6 (9,4%)	64
6	Ketersediaan Sarana dan Prasarana	19 (29,7%)	35 (54,7%)	10 (15,5%)	-	64
Jumlah		40	146	179	19	384
Rata-Rata		6,7	24,3	29,8	3,2	64
Persentase		10,4%	38%	46,6%	5%	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator efektivitas terhadap tingkat profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yang penulis ajukan kepada responden termasuk dalam kategori “Kurang Baik” yaitu dengan rata-rata 29,8 dengan persentase 46,6% dari total 64 responden.

5.2.3 Efisiensi

Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup dapat mengarah pada perbuatan yang efisien atau sebaliknya. Dengan adanya perbuatan tersebut, seseorang akan terdorong untuk membangkitkan semangat atau kehendak untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang disadarinya dalam hal ini yang dimaksudkan adalah efisiensi.

Efisiensi kerja adalah pelaksanaan pekerjaan dengan cara-cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan dengan cara paling mudah mengerjakannya, paling murah biayanya, paling sedikit tenaganya, paling ringan bebannya dan paling singkat waktunya. Di dalam kantor seorang pegawai yang bekerja efisien pasti memiliki kecepatan kerja yang tinggi atau kebalikannya, jika dia ingin menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, dia harus bisa meningkatkan kecepatan kerjanya, berarti dia harus bekerja dengan efisien. Seorang pegawai yang bekerja tidak efisien, sudah pasti kecepatan kerjanya lamban, sehingga sering disebut orang menjadi malas.

Anggaran merupakan faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan/program yang telah ditentukan sebelumnya. Efisiensi anggaran sangat di kedepankan dalam pengelolaannya hal ini dikarenakan agar anggaran yang disediakan tidak mengalami pemborosan apalagi penyelewengan.

Dalam hal ini anggaran Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah pada tahun 2012 sebesar Rp. 12.812.324.547. dengan pendapatan sebesar Rp. 1.750.000.000. dan pada APBD Perubahan terjadi peruban belanja daerah menjadi Rp. 12.934.988.547. Sedangkan realisasi anggarannya sebesar Rp. 12.176.773.249. atau 89,99% dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 5.20 : Alokasi dan Realisasi Anggaran Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012

No	Uraian	Realisasi Anggaran (Rp)		
		Rencana	Realisasi	Sisa
1.	Pendapatan	1.750.000.000	-	1.750.000.000
2.	Belanja Daerah	12.934.988.547	12.176.773.249	758.215.298
3.	Belanja Tidak Langsung	4.794.308.076	4.552.533.836	241.774.240
4.	Belanja Langsung	8.140.680.471	7.624.239.413	516.441.058
	Pelayanan administratif perkantoran	770.000.000	739.564.371	30.435.629
	Peningkatan sarana dan Prasarana aparatur	394.350.000	383.359.851	10.990.149
	Peningkatan Kesejahteraan Petani	233.650.000	225.801.900	7.848.100
	Peningkatan ketahanan pangan	154.488.000	135.263.500	19.224.500
	Peningkatan produksi perkebunan	6.214.234.471	5.829.748.391	384.486.080
	Pemberdayaan penyuluhan pertanian perkebunan lapangan	373.958.000	310.501.400	63.456.600

Sumber : Dinas Perkebunan Kuantan Singingi Tahun 2012

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa penggunaan anggaran untuk Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2012 sebesar Rp. 12.812.324.547. dengan pendapatan sebesar Rp. 1.750.000.000. sedangkan realisasi anggarannya sebesar Rp. 12.176.773.249. atau 89,99%. Hal ini tentu membuktikan bahwasanya anggaran yang disediakan oleh Kabupaten Kuantan Singingi untuk Dinas Perkebunan sudah optimal dilihat dari tingkat realisasi anggaran yang mencapai 89,99%.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengelolaan anggaran di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.21: Tanggapan Responden Mengenai Pengelolaan Anggaran di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	28,1%
2	Cukup baik	35	54,7%
3	Kurang Baik	11	17,2%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pengelolaan anggaran di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 18 orang (28,1%), cukup baik sebanyak 35 orang (54,7%) kurang baik sebanyak 11 orang (17,2%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak

baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai pengelolaan anggaran di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada penilaian cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis melihat cukup baiknya pengelolaan anggaran di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Sekretaris Bapak Miswardi, SP, M.Si. berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“.. pengelolaan anggaran di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi bapak katakan baik hal ini didasarkan anggaran-anggaran yang sudah ada telah dikelola dengan sebagaimana mestinya, untuk program-program perkebunan segini anggarannya, untuk dana operasional pegawai segini anggarannya begitu juga yang lainnya. **(wawancara, 12 Juni 2013)**

Berdasarkan wawancara di atas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa sudah cukup baiknya pengelolaan anggaran di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dapat dilihat dari telah terealisasinya beberapa anggaran mulai dari peningkatan sarana dan prasarana aparatur sampai dengan peningkatan produksi perkebunan.

Dengan hasil yang telah diuraikan tersebut, itu berarti bahwa pengelolaan anggaran pada indikator efisiensi sudah baik tanpa adanya pemborosan maupun penyelewengan anggaran.

Kompetensi seperti yang telah diuraikan sebelumnya tidak akan menjamin hasil kerja yang baik dan efisien jika tidak disertai dengan unsur disiplin. Hal ini dikarenakan profesionalisme bermula dari disiplin dan kinerja yang positif. Disiplin dalam lingkungan pekerjaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan, karena pekerjaan yang tidak dilaksanakan dengan disiplin menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal, efektif dan efisien.

Pada Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi pegawai masuk kantor pada pukul 07:30 WIB dan berakhir pada pukul 16:00 WIB. Sedangkan untuk jam istirahat siang yaitu pada pukul 12:00- 13:00 dan khusus untuk hari jumat istirahat siang pada pukul 11:30- 14:00. Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin waktu di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Waktu di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Cukup baik	7	10,9%
3	Kurang Baik	51	79,7%
4	Tidak Baik	6	9,4%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai disiplin waktu. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik tidak ada, cukup baik sebanyak 7 orang (10,9%), kurang baik sebanyak 51 orang (79,7%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebesar 6 orang (9,4%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai disiplin waktu di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada penilaian kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis juga melihat masih kurangnya disiplin waktu yang dilakukan oleh para pegawai di Dinas Perkebunan

Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibenarkan juga oleh Bapak Hartono berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“...pegawai disini banyak yang keluar, ke kantin, warung kopi bahkan ada yang pulang sebelum waktunya”.(wawancara, 30 Mei 2013)

Dari petikan wawancara tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa masih kurangnya disiplin waktu yang dilakukan oleh para pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya para pegawai yang masih keluyuran pada saat jam kerja berlangsung. Kurang disiplinnya pegawai ini dikarenakan sanksi dan pengawasan yang masih lemah. Hal tersebut tentu mendorong para pegawai keluyuran pada saat jam kerja, ke kantin, warung kopi dan juga pulang sebelum jam kerja. Padahal itu akan bertentangan sekali dengan kode etik korps pegawai (korpri) yang disebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalismenya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai respon pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.23: Tanggapan Responden Mengenai Respon Pegawai dalam Menyelesaikan Pekerjaan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	23,4%
2	Cukup baik	38	59,4%
3	Kurang Baik	11	17,2%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai respon pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 15 orang (23,4%), cukup baik sebanyak 38 orang (59,4%), kurang baik sebanyak 11 orang (17,2%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai respon pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada penilaian cukup baik.

Setelah adanya respon yang baik dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya yaitu untuk mengetahui ketepatan waktu dalam penyelesaian pelayanan administrasi di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 5.24: Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu dalam Penyelesaian Pelayanan Administrasi di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	6,3%
2	Cukup baik	29	45,3%
3	Kurang Baik	31	48,4%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian pelayanan administrasi. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 4 orang (6,3%), cukup baik

sebanyak 29 orang (45,3%), kurang baik sebanyak 31 orang (48,4%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian pelayanan administrasi di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada penilaian cukup baik.

Kemudian, untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai indikator efisiensi di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.25 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator Pengukuran	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak baik	
1	Pengelolaan Anggaran	18 (28,1%)	35 (54,7%)	11 (17,2%)	-	64
2	Disiplin Waktu	-	7 (10,9%)	51 (79,7%)	6 (9,4%)	64
3	Respon Pegawai dalam Menyelesaikan Pekerjaan	15 (23,4%)	38 (20,3%)	11 (1,6%)	-	64
4	Ketepatan Waktu dalam Penyelesaian Pelayanan	4 (6,3%)	29 (45,3%)	31 (48,4%)	-	64
Jumlah		37	109	104	6	256
Rata-Rata		9,3	27,2	26	1,5	64
Persentase		14,5%	42,6%	40,6%	2,3%	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator efisiensi terhadap profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yang penulis ajukan kepada responden termasuk dalam kategori “Cukup Baik” yaitu dengan rata-rata 27,2 dengan persentase 42,6% dari total 64 responden.

5.2.4 Tanggung jawab

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 4 terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu :

1. Kesetiaan.
2. Prestasi kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Ketaatan.
5. Kejujuran.
6. Kerjasama.
7. Prakarsa.
8. Kepemimpinan.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil terdapat salah satu unsur yang dinilai yaitu tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai

Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Selain itu juga berada di tempat tugas dalam segala keadaan, mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain dan selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya juga merupakan bagian dari sikap tanggung jawab seorang pegawai negeri sipil.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.26 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai dalam Menjalankan Tugas di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Cukup baik	19	29,7%
3	Kurang Baik	45	70,3%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik tidak ada, cukup baik sebanyak 19 orang (29,7%) kurang baik sebanyak 45 orang (70,3%) dan tidak ada responden yang

memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas berada pada penilaian kurang baik.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27: Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan dengan Tepat Waktu di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	1	1,6%
2	Cukup baik	29	45,3%
3	Kurang Baik	34	53,1%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 1 orang (1,6%), cukup baik sebanyak 29 orang (45,3%) kurang baik sebanyak 34 orang (53,1%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu berada pada penilaian kurang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan apabila diberi uang tambahan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Apabila diberi Uang Tambahan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	47	73,4%
2	Cukup baik	14	21,9%
3	Kurang Baik	3	4,7%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan apabila diberi uang tambahan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 47 orang (73,4), cukup baik sebanyak 14 orang (21,9%) kurang baik sebanyak 3 orang (4,7%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan apabila diberi uang tambahan berada pada penilaian sangat baik.

Dan dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan apabila diberi uang tambahan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada penilaian sangat baik.

Dari penjelasan tersebut dapat tergambar bahwa para pegawai bekerja dengan baik dan bagus apabila diberi uang tambahan dari masyarakat. Namun apabila masyarakat tidak memberikan uang tambahan para pegawai akan memberikan pelayanan yang tidak maksimal. Hal tersebut tentu sangat dilarang, seorang pegawai yang profesional haruslah memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa diskriminatif, netral dan juga tidak menerima imbalan ataupun uang tambahan untuk melancarkan urusannya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai yang berani dalam menerima resiko pekerjaan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.29 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai yang Berani dalam Menerima Resiko Pekerjaan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	13	20,3%
2	Cukup baik	41	64,1%
3	Kurang Baik	10	15,6%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pegawai yang berani dalam menerima resiko pekerjaan. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 13 orang (20,3%), cukup baik sebanyak 41 orang (64,1%) kurang baik sebanyak 10 orang (15,6%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan

dapat disimpulkan bahwa mengenai pegawai yang berani dalam menerima resiko pekerjaan berada pada penilaian cukup baik.

Berikut ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai menunda tanggung jawab karena ada pekerjaan di luar Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.30 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Menunda Tanggung Jawab Karena ada Pekerjaan di Luar Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Cukup baik	15	23,4%
3	Kurang Baik	45	70,3%
4	Tidak Baik	4	6,3%
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pegawai menunda tanggung jawab karena ada pekerjaan di luar kantor. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik tidak ada, cukup baik sebanyak 15 orang (23,4%) kurang baik sebanyak 45 orang (70,3%) dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 4 orang (6,3%). Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai pegawai menunda tanggung jawab karena ada pekerjaan di luar kantor berada pada penilaian kurang baik.

Dari penjelasan tabel diatas tergambar, bahwa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum berjalan dengan baik, dimana masih ada sebagian pegawai menunda tanggung jawab karena ada pekerjaan di luar kantor.

Hal tersebut tentu akan mengakibatkan tugas, pokok dan fungsinya dalam menjalankan pekerjaan akan tertunda. Para pegawai sudah tahu akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan tetapi dalam prakteknya masih kurang kesadaran pegawai dalam hal menghargai waktu dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai selalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang lebih junior dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Melimpahkan Tanggung Jawabnya Kepada Pegawai Lain yang lebih junior

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	4,7%
2	Cukup baik	26	40,6%
3	Kurang Baik	35	54,7%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		64 Orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan yang diberikan responden mengenai pegawai selalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang lebih junior. Dari seluruh responden yang memberikan tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik sebanyak 3 orang (4,7%), cukup baik sebanyak 26 orang (40,6%) kurang baik sebanyak 35 orang (54,7%) dan tidak ada responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban tidak baik. Dan dapat disimpulkan bahwa mengenai pegawai selalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang lebih junior berada pada penilaian kurang baik.

Dari penjelasan tabel diatas tergambar, bahwa para pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi masih melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang lebih junior. Meskipun hasil pekerjaan yang dilimpahkan kepada orang lain tersebut cukup baik tetapi hal ini tentu akan mengakibatkan seringnya pegawai melimpahkan pekerjaannya.

Hal ini tentu sangat bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yaitu tentang pentingnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa melimpahkannya kepada orang lain.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis juga melihat adanya pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain yang lebih junior dan juga kepada para siswa/siswi magang. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih adanya pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi yang melimpahkan tanggung jawabnya kepada orang lain.

Kemudian, untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai indikator tanggung jawab di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.32 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator Pengukuran	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak baik	
1	Tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas	-	19 (29,7%)	45 (70,3%)	-	64
2	Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu	1 (1,6%)	29 (45,3%)	34 (53,1%)	-	64
3	Tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan apabila diberi uang tambahan	47 (73,4%)	14 (21,9%)	3 (4,7%)	-	64
4	Pegawai yang berani dalam menerima resiko pekerjaan	13 (20,3%)	41 (64,1%)	10 (15,6%)	-	64
5	Pegawai menunda tanggung jawab karena ada pekerjaan di luar kantor	-	15 (23,4%)	45 (70,3%)	4 (6,3%)	64
6	pegawai selalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang lebih junior	3 (4,7%)	26 (40,6%)	35 (54,7%)	-	64
Jumlah		64	144	172	4	384
Rata-Rata		10,7	24	28,6	0,7	64
Persentase		16,7%	37,5%	44,8%	1%	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator tanggung jawab terhadap profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yang penulis ajukan kepada responden termasuk dalam kategori “Kurang Baik” yaitu dengan rata-rata 28,6 dengan persentase 44,8% dari total 64 responden.

5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk melihat hasil keseluruhan dari tanggapan responden mengenai Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Adapun untuk melihat keseluruhan hasil rekapitulasi kuisisioner tentang Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33 : Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator Variabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak baik	
1	Kompetensi	68 (26,6%)	102 (39,8%)	79 (30,9%)	7 (2,8%)	256
2	Efektivitas	40 (10,4%)	146 (38%)	179 (46,6%)	19 (5%)	384
3	Efisiensi	37 (14,5%)	109 (42,6%)	104 (40,6%)	6 (2,4%)	256
4	Tanggung Jawab	64 (16,7%)	144 (37,5%)	172 (44,8%)	4 (1%)	384
Jumlah		209	501	534	36	1280
Persentase		16,3%	39,1%	41,8%	2,8%	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian dapat diketahui bahwa tanggapan pada kriteria jawaban sangat baik dengan persentase sebanyak 16,3%, cukup baik dengan persentase 39,1%, kurang baik dengan persentase 41,8% dan responden yang memberikan tanggapannya pada kriteria jawaban kurang baik dengan persentase 2,8%.

Di dalam kriteria penilaian, maka pengelompokan yang mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto, (1998: 246). Adapun kriteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Persentase antara 76% - 100% dikatakan “sangat baik”.
2. Persentase antara 56% - 75% dikatakan “cukup baik”.
3. Persentase antara 40% - 55% dikatakan “kurang baik”.
4. Persentase kurang dari 40% dikatakan “tidak baik”.

Maka Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa mengenai Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi, termasuk dalam kategori “ Kurang Baik” yaitu dengan persentase sebesar 41,8%, dimana indikator-indikator tersebut meliputi: Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi dan Tanggung Jawab.

5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi

Setiap pelaksanaan dalam rangka peningkatan profesionalisme kerja pegawai selalu ada kendala-kendala di dalam pelaksanaannya sehingga pelaksanaan tugas pelayanan tersebut tidak berjalan dengan baik. Untuk mencapai suatu keberhasilan atau kesuksesan bukanlah hal yang mudah, meskipun segala urusan tersebut dilaksanakan semaksimal mungkin. Tetapi tetap saja akan dihadapi kendala atau hambatan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi begitu juga halnya dengan profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi.

Berdasarkan pembahasan di atas penulis mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan

Pegawai negeri sipil yang profesional yaitu pegawai yang mempunyai kualitas tinggi memiliki kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya dengan baik. Selain itu juga mereka mempunyai mental yang baik, berwibawa, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah. Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil tersebut, berbagai macam cara dan pembinaan terus menerus dilaksanakan, salah satu diantaranya melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kepribadian, mutu dan kemampuan, baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya

dan dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja.

Dalam hal ini Dinas Perkebunan Kuantan Singingi minat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan masih rendah di mana masih ditemukannya para pegawai yang belum melakukan pendidikan dan pelatihan. Berikut ini adalah daftar pegawai dalam jabatan struktural yang belum diklat jabatan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.34 : Daftar Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Jabatan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Nama Pegawai	Jabatan	Diklat Jabatan
1.	Marjo, SST	Kasi Penyuluhan, Kelembagaan dan Permodalan	Belum
2.	Tasman, SP	Kasi Pengembangan Sarana Teknologi Pengolahan Hasil	Belum
3.	Busmil, S, ST	Kasi Perlindungan Tanaman	Belum
4.	Jazari	Kasi Pengembangan Tanaman	Belum
5.	Marlinda, SP, MP	Kasi Sumber daya Pengendalian lahan dan air	Belum
6.	Jondriadi, SP	Kasi Pupuk, Pestisida dan Alat Mesin	Belum

Sumber :Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Dinas Perkebunan Kuantan Singingi Tahun 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang belum mengikuti Diklat jabatan di kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berjumlah 6 orang. Berikut ini adalah daftar jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.35 : Daftar Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Berdasarkan Golongan di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi

No	Golongan	Pegawai	Pegawai yang Diklat
1.	IV	4	4
2.	III	24	17
3.	II	15	3
Jumlah		43 Orang	24 Orang

Sumber : Data Lapangan Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat berdasarkan golongan di kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi hanya berjumlah 24 orang. Terdiri dari 4 orang pegawai yang mengikuti diklat dari golongan IV, golongan III sebanyak 17 orang dan 3 orang pegawai dari golongan II.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis juga melihat masih adanya pegawai yang belum melakukan pendidikan dan pelatihan hal ini juga dibenarkan oleh Kepala Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yaitu Bapak Wariman DW.SP. berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“.. ya, seperti yang adik lihat pada laporan penyelenggaraan pemerintahan dinas perkebunan kabupaten kuantan singingi tahun 2012 memang ada beberapa pegawai yang belum melakukan pendidikan dan pelatihan seperti dalam jabatan struktural ada 6 orang dan beberapa pegawai lainnya”.
(wawancara, 12 Juni 2013)

Berdasarkan wawancara dan observasi tersebut tentu dapat kita lihat bahwa pendidikan dan pelatihan menjadi faktor dasar mengapa rendahnya profesionalisme kerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Padahal pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam membentuk profesionalisme kerja pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps PNS yang didesain pemerintah agar PNS itu kuat, kompak, bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, disiplin, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur PNS.

2. Penempatan pegawai

Dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi tentu akan meningkatkan profesionalisme kerja pegawai tersebut. Tetapi dalam hal ini di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi masih ditemukannya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, dimana para pegawai yang menjabat tidak sesuai dengan tingkat keahliannya.

Tabel 5.36 : Tingkat Pendidikan dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi yang Tidak Sesuai Dengan Kompetensi

No	Nama	Pendidikan terakhir	Jurusan	Golongan	Jabatan
1.	Tugiyantoro	SLTA	IPA	III/d	Kasi Pembenihan
2.	Rasyidin	SLTA	IPA	III/a	Pemegang Kas
3.	Jazzari	SLTA	IPA	III/b	Kasi Pengembangan tanaman

Sumber: Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012.

Dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa Tugiyantoro tamatan SLTA jurusan IPA memegang jabatan Kasi Pembenihan, selain itu juga Rasyidin tamatan SLTA (sekolah lanjut tingkat atas) jurusan IPA (ilmu pengetahuan alam) memegang jabatan sebagai pemegang Kas, Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil lembar observasi penelitian, mengenai aspek penempatan jabatan pegawai selalu dengan keahlian dan spesifikasi pendidikan masih tidak sesuai dengan kompetensi, dimana para pegawai yang menjabat tidak sesuai dengan tingkat keahliannya.

Hal tersebut tentu akan mengakibatkan rendahnya kemampuan dan kualitas pegawai dalam menjalankan tupoksinya. Sementara itu disisi lain juga karena bidang tugasnya tidak terlalu di kuasai, hal ini secara umum akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak menjadi efektif dan efisien.

3. Pengawasan

Pengawasan sangat penting oleh pimpinan antara lain adalah untuk terciptanya mekanisme keseimbangan dan pengawasan dua arah terhadap kinerja masing masing individu dalam organisasi. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala dinas perkebunan terhadap para pegawai mengakibatkan rendahnya tingkat profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi masyarakat dan negara.

Berdasarkan hasil observasi dilokasi penelitian, penulis juga melihat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Hartono berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“..setiap bapak kesini para pegawainya banyak yang tidak ditempat, hanya ada beberapa saja, terkadang bapak harus menunggu mereka, hal ini karena apa, pengawasannya yang lemah. Kepala dinasnya masih kurang tegas seharusnya ada pegawai yang tidak disiplin sering keluar harus ditindak tegas tanpa ampun meskipun itu saudara atau teman dekat.
(wawancara, 30 Mei 2013)

Dari petikan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perkebunan kepada para pegawainya mempengaruhi tingkat profesionalitas pegawai dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala dinas tidak efektif dimana sanksi yang diberikan pada pegawai hanya berupa teguran semata tanpa sanksi yang berat. Sehingga banyak pegawai melakukan tindakan indisciplinernya berulang kali. Bahkan juga terkadang kepala dinasnya tidak memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya seperti datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor yaitu pada pukul 07:30 WIB.

4. Disiplin waktu

Disiplin waktu sangat berpengaruh penting dalam mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dimana banyak para pegawai yang tidak disiplin.

Berdasarkan hasil lembar observasi penelitian, disiplin waktu yang dilakukan oleh para pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik. Hal ini dibenarkan juga oleh Bapak Hartono berikut adalah petikan wawancara penulis dengan beliau :

“...pegawai disini banyak yang keluar, ke kantin, warung kopi bahkan ada yang pulang sebelum waktunya”.**(wawancara, 30 Mei 2013)**

Kurang disiplinnya pegawai ini dikarenakan sanksi dan pengawasan yang masih lemah. Hal tersebut tentu mendorong para pegawai keluyuran pada saat jam kerja, ke kantin, warung kopi dan juga pulang sebelum jam kerja. Padahal Pada Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi untuk jam masuk kantor yaitu pada

pukul 07:30 WIB dan berakhir pada pukul 16:00 WIB. Sedangkan untuk jam istirahat siang yaitu pada pukul 12:00- 13:00 dan khusus untuk hari jumat istirahat siang pada pukul 11:30- 14:00.

5. Tanggung Jawab Pegawai

Seorang pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap tanggung jawab serta komitmennya dalam bekerja. Berdasarkan hasil lembar observasi penelitian, dengan aspek tanggung jawab pegawai dalam menjalankan di Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik.

Tanggung jawab para pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi masih rendah dimana dalam hal penyelesaian pekerjaan sering menunda-nunda dan hasil pekerjaannya melebihi target yang ditentukan. Selain itu juga dalam hal sikap pegawai yang tidak mencerminkan profesional dimana banyak dari mereka yang keluar di saat jam kerja berlangsung, sehingga para pegawai tidak mempunyai dedikasi yang tinggi, berupa kebanggaan kepada pekerjaan, ikhlas dan rasa tanggung jawab. Mereka hanya mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan umum.

BAB VI

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Profesionalisme kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi masih sangat kurang hal ini dikarenakan sikap dan perilaku pegawai itu sendiri seperti adanya pegawai yang melanggar aturan, terlambat masuk kerja padahal sudah ditetapkan bahwa jam masuk 07:30-16:00 WIB, merokok diruangan kerja, menunda-nunda pekerjaannya karena ada urusan diluar, Di samping itu juga banyak para pegawai yang tidak disiplin, melimpahkan tanggung jawab pekerjaannya kepada pegawai yang lebih junior.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan yang diperoleh penulis dari hasil kuisisioner, wawancara dan data sekunder dengan masing-masing sub indikator dan kemudian data yang bersumber dari Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi maka penulis tentang “Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi” berada pada kategori kurang baik atau (41,8%).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi. Hal ini dapat terlihat dalam Bab V tabel 5.8 yakni masih ditemukannya pegawai dalam jabatan struktural yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan.

2. Penempatan pegawai.

Penempatan pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 dan tabel 5.11 yakni tanggapan responden mengenai penempatan jabatan pegawai sesuai dengan keahlian dan spesifikasi pendidikan yang berada pada kategori kurang baik (45,3%).

3. Pengawasan.

Lemahnya Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.14 dalam tanggapan responden mengenai pengawasan oleh Kepala Dinas setiap minggunya berada pada kategori kurang baik (71,9%).

4. Disiplin waktu.

Disiplin waktu sangat berpengaruh penting dalam mempengaruhi rendahnya profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi dimana banyak para pegawai yang tidak disiplin seperti datang terlambat, keluyuran pada saat jam kerja dan tindakan indisipliner lainnya. Dalam Bab V tabel 5.22 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai disiplin waktu di Kantor Dinas Perkebunan Kuantan Singingi berada pada kategori kurang baik (79,7%).

5. Tanggung jawab Pegawai.

Sikap tanggung jawab pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi masih rendah dimana dalam hal penyelesaian pekerjaan sering menunda-nunda dan hasil pekerjaannya melebihi target yang ditentukan. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 5.30 yaitu pegawai selalu melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain yang lebih junior berada pada kategori kurang baik (54,7%).

6.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka kiranya penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan profesionalisme, Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi harus selalu memberikan pelatihan kerja bagi pegawai maupun petugas pelayanan. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan adanya pemberian seminar dan pelatihan akan meningkatkan dan menambah pengetahuan dan kemampuan yang lebih sehingga tercipta profesionalisme yang lebih baik lagi.
2. Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan jabatan atau pekerjaan dalam penempatan pegawai sesuai dengan tempatnya (*the right man in the right place*).
3. Kepala Dinas dalam hal ini Bapak Wariman, DW, SP harus selalu meningkatkan pengawasan yang melekat kepada bawahannya dan dalam pemberian sanksi kepada pegawai yang selalu melakukan pelanggaran harus di berikan sanksi sesuai aturan yang berlaku tanpa pandang bulu.
4. Para pegawai hendaknya selalu meningkatkan derajat profesionalismenya yaitu tidak selalu melakukan pelanggaran seperti disiplin waktu dan selalu bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Joko M. 2002. *Wacana Pengembangan Kepegawaian*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harefa, Andreas. 2004. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2001. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maister, David H. 1998. *Profesionalisme Sejati*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maskun, Sumitro. *Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia*. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Ilmu-Ilmu sosial 1997 Medan, 19 Maret 1999.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip.S dan T.A. Tatag Oetomo. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Rajab, Budi. 2002. *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiono, Agus. dkk. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

- Simon, A. Herbert. 2004. *Prilaku Administrasi Studi Tentang Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Rokan Hulu, Rokan Hilir, Siak, Natuna, Karimun, Kuantan Singingi dan Kota Batam.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 43 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perkebunan.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.