

Profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Isma Zakiyah Laily Nurdiana^{*}, Wiedy Murtini, Cicilia Dyah Sulistyningrum Indrawati

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta,

Indonesia Email: ismazakiyah94@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan (1) kinerja yang dilakukan karyawan Kantor Daerah Jebres, (2) faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja karyawan kantor Daerah Jebres dalam mencapai kinerja profesional, dan (3) upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai profesionalisme karyawan kantor Daerah. Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Sumber data penelitian diperoleh dari informan (Jebres Head District, Head of Public Service Section, dan karyawan), dokumen (SOP, modul profil Jebres District, Sertifikat Pelatihan, Banner Layanan), dan hasil pengamatan (*performance*). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling purposive dan sampel bola salju. Hasilnya menunjukkan bahwa (1) kinerja yang telah dilakukan hingga saat ini oleh karyawan Kantor Distrik Jebres mengacu pada tiga aspek, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja; (2) Faktor-faktor pendukung kerja yang dimiliki oleh karyawan kantor distrik Jebres meliputi: (a) faktor kesadaran aparat; (b) aturan di masyarakat; (c) organisasi; (d) kemampuan dan keterampilan; dan (e) fasilitas dan faktor infrastruktur. Faktor-faktor yang menghambat termasuk (a) kualitas sumber daya manusia, (b) dukungan pemerintah, dan (c) kondisi kerja; (3) upaya karyawan untuk mencapai profesionalisme untuk meningkatkan dan mengevaluasi komitmen mereka untuk bekerja untuk hasil yang baik. Lebih baik lagi, upaya yang dilakukan oleh pemerintah, yaitu dengan menyediakan pelatihan, pengembangan karir, dan program pelatihan.

Kata Kunci: kinerja; kualitatif; penghalang

Abstract

This study aims to determine (1) the performance that employees of the Jebres District office have carried out, (2) the supporting factors and inhibiting factors of the performance of Jebres District office employees in achieving professional performance, and (3) the efforts made by employees in achieving the professionalism of the employees of the Jebres District office. This research is a descriptive qualitative approach with a case study research type. Sources of research data were obtained from informants (Jebres District Head, Head of Public Service Section, and employees), documents (SOP, Jebres District profile modules, Training Certificates, Service Banners), and results of observations (performance). The sampling technique used purposive sampling and snowball sampling. The results showed that (1) the performance that has been carried out so far by employees of the Jebres District office refers to three aspects, namely knowledge, skills, and work attitudes; (2) Work-supporting factors owned by employees of the Jebres District office include: (a) factors of apparatus awareness; (b) rules in the public; (c) organization; (d) capabilities and skills; and (e) facilities and infrastructure factors. The inhibiting factors include (a) the quality of personnel resources, (b) government support, and (c) working conditions; (3) the efforts made by employees to achieve professionalism to increase and evaluate their commitment to work for good results. Even better, the efforts made by the government, namely by providing training, career development, and training programs.

Keywords: obstacles; performance; qualitative

*Corresponding author

Received Jun 13, 2023; Revised Jun 25, 2023; Accepted Jul 02, 2023; Published Online November 02, 2023.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i6.74894>

Pendahuluan

Dalam pertimbangan melaksanakan ketentuan pasal 288 dan pasal 230 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, maka dibentuk Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Dalam PP ini menyatakan jika Kecamatan atau disebutkan dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Kabupaten/ kota yang dipimpin oleh Camat. Yang didalamnya terdapat pelayanan administrasi, menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelayanan pegawai adalah seseorang yang ditugaskan untuk menjadi pekerja dari sebuah perusahaan untuk menjalankan operasional pekerjaan dan mendapatkan gaji sebagai bentuk penggerak utama. Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPK).

ASN merupakan Aparatur Sipil Negara yang dalam pengabdianya ditujukan kepada negara dengan bentuk pelayanan masyarakat yang dalam realitanya tidak sesuai dengan sikap disiplin, jujur, adil, transparan serta akuntabel. Menurut Agung (2015) hal tersebut ternyata belum terlaksana dengan maksimal dan pemerintah menegaskan tentang larangan dan kewajiban yang harus dilakukan oleh ASN sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010 dimana aparatur pemerintah wajib untuk mengemban amanah pada pekerjaan. Profesionalisme adalah kemampuan untuk melakukan tugas etis secara profesional berdasarkan 2 pengetahuan dan komitmen. Profesionalisme berarti kemauan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang tinggi, tepat waktu dan akurat sesuai dengan yang diberikan di tempat bekerja. Profesionalisme memiliki pengaruh yang baik, Alfianto dan Suryandari (2015) menyampaikan jika profesionalisme adalah seperangkat kualitas yang diperlukan untuk mendukung suatu tugas sesuai standar kerja yang diharapkan dan berkewajiban untuk berbuat lebih daripada profesional, dan pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku di masyarakat

Salah satu faktor yang menghambat pelayanan publik adalah tidak profesionalnya pegawai pemerintah. Rendahnya kualitas pelayanan publik merupakan gambaran kinerja buruk pemerintah bagi mereka yang berurusan dengan birokrasi. Realitanya sampai saat ini kualitas pelayanan memang masih dikatakan kurang baik, Dwiyanto (2016) memberikan gambaran jika masyarakat masih merasakan prosedur serta mekanisme pelayanan yang berbelit-belit, kurang informatif, tidak transparan, kurang konsisten hingga kurang akomodatif sehingga tidak menjamin kepastian hukum, waktu serta biaya pelayanan. Tjiptono (2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya kualitas pelayanan publik (di Indonesia), antara lain: 1) Produksi dan konsumsi berlangsung secara bersamaan; 2) Intensitas tenaga kerja yang cukup tinggi; 3) Kurangnya dukungan terhadap lingkungan internal; 4) Gap dalam berkomunikasi; 5) Memperlakukan masyarakat dengan cara yang sama. Masyarakat terus menerus mengeluh dan kecewa atas efisiensi aparatur dalam memberikan pelayanan, menimbulkan kesan yang dapat membuktikan adanya ketidakmampuan dalam memposisikan diri sebagai seorang aparatur negara.

Selain itu Profesionalisme berarti sikap atau perilaku pegawai yang didasarkan pada keterampilan, kompetensi dan kedisiplinan yang berupa komitmen antar anggota suatu profesi yang dilandaskan pada tindakan atau kegiatan seseorang yang merupakan sikap dalam pekerjaan lalu bekerja sesuai bidang kompetensi yang dikelola sesuai dengan kaidah etika profesi yang berlaku di masyarakat untuk mewujudkan pekerjaan yang baik (Bayuaji, 2017). Khaerudin (2015) mengutip Leni Pudjiastuti yang mengatakan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan tindakan serta kegiatan dalam organisasi yang memiliki kriteria unjuk kerja yang harus dilakukan dalam menunjukkan hasil atau pekerjaan dengan mencerminkan aktivitas yang dapat menggambarkan 3 (tiga) aspek yaitu pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja.

Penelitian ini penting dilakukan karena Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta merupakan pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan di bidang kependudukan dalam keberjalanannya melakukan pelayanan publik untuk masyarakat kota Surakarta sehingga peneliti berusaha mengkaji profesionalisme kerja pegawai. Penelitian lain tentang profesionalisme biasanya berfokus pada kinerja organisasi, pada kenyataannya profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan masih berhubungan dengan sikap dan perilaku pegawai pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, ditemui permasalahan yang menghambat dalam pelayanan publik yaitu: 1) Adanya masalah kedisiplinan jam kerja pegawai, 2) Adanya perlakuan diskriminatif kepada masyarakat, 3) Perilaku kepemimpinan belum terfokus pada melayani 4) Rendahnya kesungguhan dalam melayani 5) Kurang tanggap dalam merespon keluhan

masyarakat. Berdasarkan permasalahan diatas, terdapat beberapa rumusan yang telah disusun peneliti yaitu: 1) Bagaimana unjuk kerja yang selama ini telah dilakukan oleh pegawai kantor Kecamatan Jebres, 2) Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Jebres dalam mencapai unjuk kerja yang profesional, 3) Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mencapai profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan unjuk kerja, faktor pendukung dan penghambat dalam mencapai profesionalisme kerja serta upaya dalam mengatasi hambatan profesionalisme kerja pada kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Jebres yang beralamat di Jl, Ki Hajar Dewantara No.27, Jebres, Kecamatan Jebres, Kota Surakarta 57126. Waktu penelitian ini terhitung selama sepuluh (10) bulan terhitung dari Agustus 2022-Mei 2023 mulai dari tahap penyusunan proposal sampai dengan penyusunan laporan skripsi. Metode deskriptif kualitatif dan studi kasus digunakan dalam penelitian ini karena selaras dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui profesionalisme kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Dalam *purposive sampling* peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan dan teknik *snowball sampling* dimana jumlah informannya dapat berubah sesuai yang dibutuhkan oleh peneliti. Agar data yang diperoleh menjadi lebih beragam peneliti memadukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan uji validitas data dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Teknik analisis data menggunakan analisis model interaktif, dimana data yang akan diperoleh disajikan apa adanya untuk memperoleh fakta dilapangan dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Identifikasi masalah, penetapan fokus penelitian, pengumpulan data, analisis data dan pelaporan hasil penelitian merupakan langkah- langkah dalam proses penelitian yang berujung pada laporan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Profesionalisme Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Jebres menggunakan 3 (tiga) aspek kriteria unjuk kerja yang dikemukakan Khaerudin (2015) yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Aspek pengetahuan kerja bisa diartikan pengetahuan seseorang melalui fakta, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan, pengalaman, dan pemahaman teoritis serta praktis yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelaksanaan profesionalisme dalam aspek ini diketahui bahwa dalam hal pengetahuan tidak semua karyawan memiliki pengetahuan kerja, pemberian pelatihan dan pengembangan karier yang sama antar individu, karena terdapat adanya perbedaan yang diakibatkan oleh jenjang latar pendidikan dan pengembangan yang diperoleh pegawai kantor Kecamatan Jebres saat menempuh pendidikan sebelum memasuki dunia kerja.

Aspek kedua yaitu keterampilan yang merupakan kecakapan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan melalui praktik, pelatihan ataupun pengalaman. Keterampilan yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Jebres sudah cukup memadai, walau masih ditemukannya pegawai yang belum sepenuhnya memiliki kemauan serta keseriusan untuk menguasai keterampilan yang dimiliki. Hal itu sangat disayangkan karena potensi pegawai seharusnya dapat dikembangkan melalui praktek kerja secara langsung. Keterampilan kerjanya sudah memiliki kecakapan yang memadai dalam praktik kerjanya dan mampu mengoptimalkan tanggung jawab sebagai aparatur pelayanan dalam satu pekerjaan di lingkungan pekerjaan dengan baik, efektif, dan solutif. Jika ditemukan pegawai yang belum terampil, maka akan diberikan pengembangan keterampilan kerja yang sesuai untuk menambah kecakapan dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang ada.

Aspek ketiga yakni sikap kerja yang merupakan respon atau bentuk pernyataan baik yang menunjukkan perilaku menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika melakukan pekerjaan yang dapat berupa jasa, jasmani, dan pikiran dalam menghasilkan barang atau jasa dan dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja yang baik berasal dari hasil kerja keras, perasaan dan perilaku dalam mencapai tujuan. Sikap kerja yang ditunjukkan pegawai kantor Kecamatan Jebres cenderung memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya, walau masih ada sebagian pegawai yang memiliki evaluasi kurang puas dengan pekerjaannya dan cenderung memiliki perasaan membosankan. Sikap tersebut timbul akibat adanya rasa kurang efektif dan efisien ketika pegawai melakukan pekerjaannya. Sikap kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres belum semuanya dapat menaati budaya kerja dan budaya malu yang sudah

dituangkan jelas dalam peraturan bekerja di kantor Kecamatan Jebres. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa tidak semuanya pegawai dapat menjaga sikap dan loyalitas dalam bekerja.

Faktor pendukung yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Jebres dalam mencapai unjuk kerja yang profesional yaitu kesadaran aparat, adanya aturan dalam pelayanan, organisasi, dan sarana prasarana. Faktor penghambat dalam unjuk kerja pegawai yaitu sumber daya manusia atau pegawai itu sendiri yang belum dapat memberikan cerminan sikap dan perilaku dalam jabatan yang dimilikinya, dukungan pemerintah yang belum merata dalam memberikan pengembangan keahlian atau kompetensi kepada pegawai, dan kondisi kerja yang belum disiplin dalam mematuhi waktu, tidak disiplin pakaian dinas, dan minimnya dedikasi serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Upaya pegawai kantor Kecamatan Jebres terhadap hambatan dalam menunjukkan sikap profesionalisme yaitu meningkatkan kapasitas diri, berkomitmen, dan mengevaluasi secara sadar apa yang sudah dilakukan dalam pekerjaannya. Upaya pemerintah dalam mengupayakan pencapaian profesionalisme kerja pegawai memberikan perubahan gaji, diklat, dan program pembinaan dan pelatihan karir diharapkan pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan kesiapan pegawai akan bertambah.

Pembahasan

Dalam praktek kerjanya pegawai kantor Kecamatan Jebres harus menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk memahami dan menjadi bekal dalam menunjukkan praktik kerja. Aspek pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai dalam menunjukkan unjuk kerja disesuaikan dengan jenjang latar pendidikan. Keterangan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan latar belakang pengetahuan antara pegawai dalam menunjukkan pemahaman keahlian dalam tingkatan pekerjaannya. Pengetahuan mencerminkan keterampilan kognitif pegawai seperti kemampuan dalam mengenali, memahami, melaksanakan serta menghargai tugas atau pekerjaan dan pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, keterampilan analisis dan pengembangan karakter dan kepribadian (Mussado, 2019).

Aspek keterampilan telah ditunjukkan oleh pegawai kantor Kecamatan Jebres dalam praktek kerjanya sudah terlaksana dengan baik dan efektif karena sejalan antara pengalaman yang telah dipelajari dengan pekerjaan yang diberikan. Chaerudin dkk. (2020) menjelaskan jika komponen organisasi yang penting adalah adanya pekerjaan atau jabatan yang didalamnya terdapat jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, sebab setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Selain keterampilan pegawai kantor Kecamatan Jebres mungkin telah berupaya sebaik mungkin dalam bersikap sesuai dengan aturan yang ada saat sedang bekerja agar tidak menimbulkan sikap yang tidak diinginkan. Sikap kerja merupakan bentuk dari tiga aspek, yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membentuk pada suatu tingkah laku untuk cenderung berbuat baik ataupun hal yang buruk (Robbins, 2013). Masih ditemukan pegawai yang belum menunjukkan moral kerja yang kurang baik namun selalu mengupayakan bentuk integritas dalam bekerja.

Dalam proses unjuk kerja profesionalisme pegawai kantor Kecamatan Jebres didukung dengan adanya kesadaran aparat. Kesadaran pegawai kantor Kecamatan Jebres dalam melakukan tugas yang ada menjadi bentuk tanggung jawab kerja nyata untuk meningkatkan hasil kerja. kesadaran merupakan sebuah bentuk pemikiran melalui perenungan, musyawarah, dan perbandingan, yang tujuannya adalah untuk membangkitkan keyakinan, ketenangan, keteguhan dan keseimbangan dalam jiwa sebagai bentuk titik tolak tindakan yang akan dilalui nantinya (Moenir, 2015). Dalam pelaksanaan publik pegawai harus memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab moral publik, pegawai sudah memberikan pelayanan dengan baik dan tepat waktu kepada masyarakat sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di kantor Kecamatan Jebres. Standar pelayanan merupakan tolak ukur yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelayanan dan sebagai acuan untuk menilai kualitas pelayanan sebagai komitmen atau janji yang dibuat oleh pemberi pelayanan kepada masyarakat (Hayati, 2017). Pelayanan di organisasi sudah sesuai dengan ketepatan fungsi kecamatan sebagai pelayan. Organisasi merupakan bentuk struktur yang berhubungan dengan orang banyak berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam melakukan kerjasama serta berinteraksi dengan individu lainnya (Silalahi, 2015).

Kemampuan yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Jebres perlu diimbangi dengan keterampilan dalam praktik kerjanya sebab banyak kegiatan yang dilakukan dapat digolongkan sebagai keterampilan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai kemampuan dan keterampilan yang dilakukan oleh Amirullah (2014) yang mengutarakan jika keterampilan adalah sebuah kemampuan dalam menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik kerja. Disediakkannya sarana dan prasarana di kantor

kecamatan jebres juga sudah mendukung bagi keberhasilan unjuk kerja kegiatan pegawai karena sudah memadai. Segala jenis peralatan yang berfungsi sebagai alat utama dan prasarana adalah seperangkat alat yang berfungsi secara langsung dan tidak langsung dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Dalam proses keberjalanan profesionalisme tidak selalu berjalan dengan yang sesuai harapan, masih terdapat faktor faktor yang menghambat profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres yaitu kualitas sumber daya aparatur yang dalam praktik kerjanya masih memiliki kendala yang disebabkan kompetensi dan kemauan dalam bekerja masih sangat minim. Dukungan pemerintah dalam bentuk pelatihan atau pengembangan juga belum merata antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. a pengembangan sumber daya aparatur yang berbasis kognitif kompetensi dapat menghasilkan manfaat yang optimal kepada organisasi (Faiturrochman, 2017). Kondisi kerja di kantor Kecamatan Jebres tidak hanya berfokus pada sarana dan prasarana saja, kondisi kerja yang terjadi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan juga menghambat pekerjaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kondisi kerja karena adanya interaksi kerja langsung dengan seseorang yang statusnya lebih tinggi, sama atau lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019).

Untuk mampu menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan efektivitas sebuah lembaga, dibutuhkan pegawai yang memiliki upaya dalam mencapai kinerja yang profesional. Pegawai kantor Kecamatan Jebres mengupayakan untuk selalu meningkatkan kapasitas diri dan berkomitmen sepenuhnya terhadap segala bentuk tanggung jawab yang diberikan sebagai wujud dari upaya meningkatkan profesionalisme kerja. komitmen merupakan identifikasi perasaan, loyalitas dan keterlibatan seorang pegawai dalam organisasi (Syahril, 2019). Selain upaya yang dilakukan oleh pegawai, pemerintah juga ikut mengambil peran dalam upaya meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di kantor Kecamatan Jebres. Tentunya upaya ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 69 yang mengatakan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan, kompetensi, kualifikasi, penilaian kerja dan kebutuhan Instansi Pemerintahan. Pegawai kantor Kecamatan Jebres juga diwajibkan untuk mengembangkan karier yang sudah dijalankan di Kecamatan, mengingat pentingnya hal tersebut maka dukungan pemerintah dapat dilakukan antara lain melalui pendidikan formal pelatihan kerja atau pengalaman di tempat kerja serta mengembangkan kompetensi, posisi dan peran yang lebih strategis di Instansi Pemerintahan memerlukan pengembangan sumber daya manusianya (Sunarsi,2018).

Kesimpulan

Profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres sudah dilaksanakan dengan cukup baik terbukti dengan melaksanakan 3 aspek unjuk kerja yaitu pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan sikap kerja walaupun terdapat 1 aspek yang belum sesuai dengan profesinya yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menunjukkan integritasnya sebagai seorang pegawai yaitu dalam aspek sikap kerja dalam menunjukkan praktik kerjanya masih ada kesenjangan dalam menjaga sikap dan loyalitas dalam pekerjaan sehari hari . Adanya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menunjukkan profesionalisme pegawai kantor Kecamatan Jebres. Faktor pendukung pegawai dalam menunjukkan profesionalisme yaitu adanya kesadaran dari pegawai itu sendiri, adanya aturan dalam publik, organisasi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai dan sarana prasarana. Faktor penghambat dalam profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres yaitu faktor kualitas sumber daya aparatur, faktor dukungan pemerintah, dan faktor kondisi kerja. Upaya yang dilakukan dalam mencapai profesionalisme kerja pegawai kantor kecamatan jebres terhadap hambatan dalam menunjukkan profesionalisme kerja pegawai kantor Kecamatan Jebres dilakukan antara pegawai dan pemerintah. Upaya yang dilakukan yaitu berupaya meningkatkan dan mengevaluasi komitmen dalam bekerja untuk hasil yang lebih baik lagi. Selain pegawai, pemerintah juga turut serta dalam upaya mengatasi pencapaian profesionalisme kerja pegawai. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai profesionalisme yaitu dengan memberikan diklat dan program pembinaan dan pelatihan karir dengan harapan meningkatnya kinerja pegawai. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan peneliti selanjutnya meliputi proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden terkadang memiliki subjektivitas dan kejujuran yang berbeda sehingga tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selain itu penelitian ini harus membangun interaksi yang sangat mendalam dengan subyek dan obyek penelitian yang mengakibatkan peneliti memerlukan waktu yang cukup lama .

Daftar Pustaka

- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1).
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(2).
- Fitria, F., Suryanto, S., & Mashuri, M. A. (2022). Strategi pengembangan kompetensi aparatur sipil negara dalam mewujudkan world class government. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 11(1), 42-53.
- Ratnayanti, R., Massyat, M., & Andriani, A. (2019). Upaya mewujudkan profesionalisme kerja aparatur sipil negara pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten Mamasa. *Journal Pegguruang*, 2(2), 335-340.
- Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja pegawai dalam tinjauan budaya organisasi (Studi kasus). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 131-144.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Silalahi, U., & Syafri, W. (2015). *Desentralisasi dan demokrasi pelayanan publik: Menuju pelayanan pemerintah daerah lebih transparan, partisipatif, responsif dan akuntabel*. IPDN Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178-194.