

**PROFESIONALITAS PNS PASCA BERLAKUNYA UU NO. 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA
(STUDI TERHADAP KINERJA DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN KUTARAJA BANDA ACEH)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

MAILIS

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manajemen Dakwah
NIM : 431006063



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSALAM-BANDA ACEH
2015 M /1437 H**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah dengan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia dan hidayah-Nya, sehingga telah dapat menyelesaikan karya tulis ini hingga akhir. Selawat beriring salam tidak lupa pula kita sanjungkan kepada pangkuan alam baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyelamatkan manusia dan menuntunnya menuju ketepian pantai yang penuh cahaya ilmu pengetahuan. Tugas akhir ini berjudul “Profesionalitas PNS Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Terhadap Kinerja di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh)”. Ini sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentunya terdapat banyak bantuan baik berupa moril maupun materil, dan berbagai pihak pertama pembimbing. Penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah menjaga dan mendidik serta menyemangati penulis dalam segala hal. Akan tetapi, hanya ini yang bisa penulis mempersembahkan untuk beliau berdua.
2. Bapak Dr. Juhari, M.Si sebagai pembimbing pertama sekaligus PA, penulis dan Bapak Fakhruddin, SE.MM selaku pembimbing kedua yang telah memberikan ide-idenya, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Terima kasih kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan seluruh Dosen Manajemen Dakwah yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan program perkuliahan dari awal sampai akhir.

4. Terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Wahyudi, S.STP selaku Bapak Camat di Kecamatan Kuta Raja yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah menyemangati penulis secara langsung maupun tidak langsung.

Dan masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan, kiranya penulis mengharap kritik dan saran-saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang.

Akhirnya harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang menaruh minat terhadap pendidikan generasi yang lebih baik. Kepada Allah SWT jualah penulis menyerahkan segalanya. Semoga Allah meridhai karya ini. Amin ya Rabbal 'alamin.

Banda Aceh, 08 Januari 2016
Penulis

MAILIS
Nim: 431006063

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK	iv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional.....	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	9
A. Kajian Terdahulu.....	9
B. Tinjauan tentang Profesionalitas	11
C. Peningkatan Aparatur Sipil Negara Dalam Kerangka Kinerja Menurut UU ASN No. 5 Tahun 2014	14
D. Tinjauan tentang Kinerja.....	20
E. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil	25
BAB III : METODE PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Subjek Penelitian.....	30
C. Teknik Pengumpulan Data.....	31
D. Teknik Analisa Data.....	32
BAB IV : HASIL PENELITIAN	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
B. Standar Profesionalitas PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014.....	36
C. Hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam Bekerja Secara Profesionalitas Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014	44
D. Analisis Hasil Penelitian	47
BAB V : PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran-saran.....	58
DAFTAR KEPUSTAKAAN	

ABSTRAK

Sebagai aparatur sipil Negara, PNS seharusnya mampu bekerja profesionalitas sebagaimana diatur oleh undang-undang khususnya Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014. Namun demikian, pasca berlakunya Undang-Undang ASN tersebut PNS belum mampu bekerja secara profesional dan optimal khususnya PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh. Oleh karena itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana profesionalitas PNS dan apa saja hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh dalam bekerja secara profesional pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui profesionalitas PNS dan hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh dalam bekerja secara profesional pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yaitu suatu metode yang membahas masalah yang ada pada masa sekarang dengan menggunakan analisis-analisis yang tajam terhadap masalah dan konsep para ahli. Sedangkan dalam pengumpulan data penulis menggunakan penelitian kualitatif melalui observasi dan wawancara. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 telah bekerja dengan baik, namun belum profesional karena masih ada pegawai yang tidak disiplin masuk kantor dan ada yang berada diluar kantor pada saat jam kerja. Namun demikian, para pegawai telah diberikan pelatihan-pelatihan agar memiliki kemampuan kerja yang profesional sehingga para pegawai telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Para pegawai juga memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Demikian juga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai telah bekerja secara optimal untuk melayani semua kebutuhan masyarakat. Kendala dan hambatan yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang profesional pasca berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 adalah Tingkat kompetensi dan skill yang rendah, tumpang tindihnya peraturan bagi aparatur dalam bekerja, karena muncul peraturan baru atau ketentuan baru yang mengatur dengan tingkat relevansi yang lemah sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bertugas dan melayani masyarakat. Masalah-masalah pribadi dan masalah keluarga juga dapat mengganggu tugas dan tanggung jawab PNS di kantor untuk diselesaikan secara tepat waktu ditambah lagi dengan keadilan pemerintah yang tidak seimbang bagi stakeholder di dalamnya akan sangat menjadi kendala bagi pegawai dalam bekerja secara terukur dan profesional.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.¹

Peningkatan SDM dalam berbagai kegiatan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya, merupakan upaya pemerintah dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan profesional. Pemerintah terus berupaya melakukan langkah-langkah konkrit dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM aparatur negara. Meningkatnya kualitas SDM mampu mempengaruhi gerak sistem tatanan organisasi pemerintahan. Peningkatan SDM harus didukung oleh adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang bagi aparatur negara dalam menjalankan tanggung jawabnya.²

¹ Siagian Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Cetakan II, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 169.

² Sumardi, *Sumber Daya Aparatur Sebagai Pelaku Utama Reformasi Birokrasi*, (Jakarta: Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, Edisi I tahun 2011), hal. 5.

Salah satu persoalan mendasar dalam sistem kepegawaian adalah pekerjaan tempat Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengabdikan saat ini dipandang sebagai sebuah profesi yang mulia, dihormati, dijaga, dan dijadikan dasar dalam berbagai kebijakan dan manajemen. Sumber Daya Manusia (SDM). PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat tidak dianggap sebagai aset negara, bahkan kadang-kadang dipandang menjadi beban negara. Akibatnya kebijakan-kebijakan dan manajemen kepegawaian yang disusun semata-mata untuk mengakomodir kepentingan-kepentingan politik yang justru menjadikan PNS semakin tersisih.

Dalam rangka mendukung reformasi birokrasi secara konsisten dibidang kepegawaian, maka pemerintah mengganti Undang-Undang kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Dalam UU ASN yang baru ini ditegaskan mengenai pengembangan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan karir yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tercantum pada pasal 69 yang berbunyi:

- (1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- (2) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (4) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

- (5) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Selain itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang tercantum pada pasal 102 yang berbunyi:³

- (1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Ketentuan tersebut memberikan dorongan bagi ASN dalam rangka menciptakan pelayanan yang berkualitas untuk mencapai tujuan tatanan pemerintahan yang baik dan pembangunan yang berkelanjutan.

Sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) berlaku, manajemen kepegawaian mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan karier, penghargaan, sampai dengan pemberhentian/pensiun belum berbasis pada kompetensi dan kinerja. Unsur senioritas dan subjektifitas masih mendominasi dalam setiap pengisian jabatan. Untuk menempatkan seorang pegawai dalam jabatannya lebih ditentukan oleh *like or dislike* pejabat politik.⁴

Undang-Undang tersebut di atas telah mendorong lahirnya pegawai-pegawai pemerintah yang berkompeten, meskipun tidak semua apatur PNS yang telah memiliki standar kompetensi yang dipersyaratkan. Misalnya masih ada PNS berpola pikir sempit yang berorientasi sebagai penguasa bukan sebagai

³ Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁴ Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

pelayan masyarakat, budaya kerja belum profesional, produktif, tidak efisien dan tidak akuntabel, kewenangan yang tumpang-tindih, dan berujung pada pelayanan publik tidak berkualitas. Akibatnya keberadaan PNS dirasakan belum memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Keberhasilan birokrasi pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan akan tergantung atau ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain adalah faktor profesionalitas aparaturnya. Profesionalitas merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik, efisien dan efektif.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi maka PNS perlu bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal penulis bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh belum sepenuhnya memiliki profesionalitas dalam bekerja sebagai aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Penulis juga mendapatkan beberapa permasalahan yang dapat menggambarkan masih lemahnya kemampuan aparatur dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien, efektif, transparan, responsif, adil, dan bertanggung jawab. Hal itu dapat dilihat dari beberapa fenomena yang menjadi keluhan masyarakat seperti pemberian pelayanan yang masih berjalan lambat, penyelesaian kebutuhan masyarakat yang tidak tepat waktu, kurang tanggap terhadap keluhan masyarakat, perlakuan kurang adil dalam memenuhi kebutuhan masyarakat paat membuat suatu urusan di kantor camat dan masih lemahnya tanggung jawab aparatur atas

penyelesaian keluhan masyarakat. Hal ini tentu dapat menimbulkan rendahnya produktifitas kerja dan capaian sasaran kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, terlihat juga dalam pengamatan awal penulis di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh yang masih kurang profesional dalam melayani masyarakat. Seperti asik menonton TV saat jam kerja, bermain game, kurang disiplin dan lain-lain. Fenomena ini seharusnya tidak terjadi setelah berlakunya undang-undang Nomor 5 tahun 2014 yang menetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Namun demikian, lahirnya UU No. 5 tahun 2014 tersebut belum mampu mewujudkan kinerja PNS yang berkualitas dan dapat bekerja secara professional dalam memberikan pelayanan yang baik kepada publik.

Fenomena seperti yang diuraikan di atas, dapat diasumsikan oleh masyarakat sebagai PNS yang tidak profesionalitas dalam bekerja sebagai apatur Negara yang digaji oleh pemerintah. Hal ini tentunya membuat masyarakat tidak mendapatkan pelayanan yang baik sesuai harapan dan perilaku PNS seperti ini mempunyai dampak yang negatif terhadap pembangunan bangsa dan Negara. Pasca lahirnya UU tersebut belum sepenuhnya membuat PNS di sana bekerja secara profesionalitas sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku khususnya Undang-Undang No. 5 tahun 2015. Oleh karena itu atas dasar permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam sehingga dapat diketahui permasalahan yang sebenarnya terjadi dengan judul penelitian **“Profesionalitas PNS Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang**

Aparatur Sipil Negara (Studi terhadap Kinerja di Kantor Camat Kecamatan Kutaraja Banda Aceh).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja standar profesionalitas kinerja PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil?
2. Apa saja hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam bekerja secara profesional pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui standar profesionalitas kinerja PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil?
2. Untuk mengetahui hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh dalam bekerja secara profesional pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang profesionalitas PNS sebagai aparatur negara yang harus bertanggung jawab dalam bekerja secara profesional

sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 5 tahun 2014. Kemudian menjadi acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.

- 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan berguna bagi pihak pemerintahan tentang profesionalitas PNS sebagai apatur negara yang harus bertanggung jawab dalam secara optimal untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat.

E. Definisi Operasional

1. Profesionalitas PNS

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang berarti suatu jabatan atau pekerjaan suatu profesi erat dengan suatu jabatan atau pekerjaan yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan, dan keterampilan tertentu.⁵ Oleh karena itu, profesionalitas merupakan sikap para anggota profesi yang benar-benar menguasai sungguh-sungguh kepada profesinya. Dengan demikian profesionalitas merupakan suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.

Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).⁶ Sedangkan pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan

⁵ Oemar, Hamalik. *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 3.

⁶ A.W. Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. (Jakarta: Rajawali, Pres 2006), hal.113.

negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

2. Kinerja PNS

Kinerja menurut Simamora merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya.⁸ Dengan demikian merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu proses penuntasan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang dilakukan atas dasar tugas yang diterimanya, motivasi yang diberikan, kemampuan pegawai, dan keinginan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945 yang berbunyi “Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar”). ASN adalah penyelenggaraan negara yang terdapat dalam semua pemerintahan. Pelaksanaan kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah.

⁷ Soewarno Handayani, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Gunung Agung, 2003), hal. 147.

⁸ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 152.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu/Keaslian Penelitian

Agar tidak terjadi duplikat, berbenturan atau kesamaan tujuan peneliti sudah melakukan berbagai kajian-kajian kepustakaan mengenai apakah sudah ada yang meneliti tentang profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 pada PNS di Kantor Camat Kecamatan Kota Raja Banda Aceh maupun di tempat-tempat lain, dan sampai sekarang penulis belum menemukan yang meneliti terhadap permasalahan ini. Namun ada beberapa karya ilmiah atau skripsi yang berkaitan membahas masalah yang menyangkut dengan masalah tersebut dan memiliki kemiripan dengan penelitian ini yaitu:

1. Skripsi Agrippa Pakpahan (2009) yang berjudul “Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayan Publik (Studi Kasus Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk di Kecamatan Sidamatik Kab. Simalungun)”. Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui peranan profesionalisme kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam pengurusan KTP di Kecamatan Sidamanik. Subjek penelitiannya adalah 50 orang masyarakat di Kecamatan Sidamanik yang mengurus pembuatan KTP. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Teknik analisa datanya adalah analisa kualitatif yang hasil wawancaranya diuraikan dengan masing-masing tokoh yang dijadikan key informan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peranan profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Kemampuan

pegawai dalam memberikan pelayanan publik mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

2. Skripsi Irma Nuralita pada tahun 2010 yang berjudul “Upaya peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin, iklim kerja dan promosi di Kabupaten Pandeglang”. Dalam penelitiannya Irma Nuralita menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi, disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan pembahasan pada kajian terdahulu di atas, penulis dapat memahami bahwa penulis belum menemukan penelitian orang lain yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan, hanya saja penelitian yang sudah dilakukan ada memiliki kemiripan dengan penelitian penulis.

B. Tinjauan tentang Profesionalitas

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.¹ Oleh karena itu seseorang yang profesionalitas akan melakukan kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut untuk dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan ditengah gelapnya kehidupan.²

¹ Usman, *Pengetahuan Tentang Profesi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 14.

² Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hal. 28.

Menurut Oemar Hamalik Profesi itu pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau janji terbuka, bahwa seorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu. Rumusan itu mengandung makna sebagai berikut:

- a. Hakikat profesi adalah suatu pernyataan atau suatu janji yang terbuka, yang dinyatakan oleh tenaga profesionalitas tidak sama dengan pernyataan yang dikemukakan oleh non profesional.
- b. Profesi mengandung unsur pengabdian, suatu profesi bukan bermaksud untuk mencari keuntungan bagi dirinya sendiri, baik dalam arti ekonomis maupun psikis, tetapi untuk pengabdian pada masyarakat.
- c. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan, suatu profesi erat dengan suatu jabatan atau pekerjaan yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan, dan keterampilan tertentu.³

Istilah "profesionalitas" berasal dari kata sifat yang berarti pencarian dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan lain sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesionalitas adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk dapat memperoleh pekerjaan yang maksimal. Dengan demikian profesionalitas merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan

³ Oemar, Hamalik. *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal1-3.

yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁴

Profesionalitas mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian. Artinya suatu profesi itu ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.⁵

Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya, keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan sesuatu yang baik sesuai dengan fungsinya, maka harus dilakukan secara prima. Dengan demikian, organisasi tersebut mendasarkan profesionalitas terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Kemampuan profesionalitas yang dimiliki oleh seorang PNS terlihat dari kemampuannya untuk merencanakan secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Dengan demikian kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, dan kemampuan dalam meningkatkan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi

⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 3.

⁵ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 25.

yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalitas adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.⁶

Terbentuknya aparatur yang profesionalitas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Kemampuan dan keahlian yang terbentuk juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel.⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa profesionalitas Pegawai Negeri Sipil adalah terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya, keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

⁶ Siagian Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Cetakan II, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 163.

⁷ Siagian Sagala, *Manajemen Sumber...*, hal. 164.

C. Peningkatan Aparatur Sipil Negara Dalam Kerangka Kinerja Menurut UU ASN

Sumber daya manusia aparatur merupakan kunci utama dari keberhasilan organisasi publik. Sebagai peran penting dalam pengelolaan lembaga pemerintahan yang bertumpu kepada pelayanan masyarakat, sumber daya aparatur diharapkan menjadi “gawang” utama dalam penyelenggaraan Negara.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa kesuksesan reformasi birokrasi ditentukan oleh peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya aparatur menjadi kunci utama dalam pengembangan organisasi birokrasi. Aparatur negara mempunyai fungsi dan peran ganda dalam tanggung jawab dan tugas serta fungsinya. Pertama adalah sebagai abdi negara yang harus patuh dan tunduk terhadap ketentuan hukum perundang-undangan, dan yang kedua adalah sebagai pelayan bagi masyarakat untuk memberikan pelayanan secara maksimal dan adil dan baik.⁸

Menurut UU ASN pada pasal 6, dijelaskan bahwa pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pasal 7 ayat (1) PNS adalah pegawai yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat yang berwenang dan memiliki nomor induk kepegawaian secara nasional. Sementara PPPK adalah pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja oleh pejabat di atasnya sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan kompetensi yang dimiliki dalam isian jabatan Negara. Sementara itu, dalam pasal 1 dijelaskan bahwa:

⁸ Badu Ahmad, *Kondisi Birokrasi di Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelayanan Publik*. Jurnal Administrasi Publik, Volume IV, Nomor 1, 2008, hal. 20.

- 1) ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap pemerintah yang bekerja pada instansi dan perwakilan;
- 2) Selanjutnya disingkat pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap pemerintah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 4) Pegawai tidak tetap pemerintah adalah warga negara Indonesia yang memenuhi dan diangkat oleh pejabat yang berwenang sebagai pegawai ASN;
- 5) Sistem informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi;
- 6) Jabatan eksekutif senior adalah sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan;
- 7) Aparatur eksekutif senior adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan eksekutif senior melalui seleksi secara nasional yang dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara dan diangkat oleh Presiden;
- 8) Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan administrasi, manajemen kebijakan pemerintahan, dan pembangunan;
- 9) Pegawai jabatan administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan administrasi pada instansi dan perwakilan;

- 10) Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
- 11) Pegawai jabatan fungsional adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi dan perwakilan;
- 12) Pejabat yang berwenang adalah pejabat karier tertinggi pada instansi dan perwakilan;
- 13) Instansi adalah instansi pusat dan instansi daerah;
- 14) Instansi pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga non-struktural;
- 15) Instansi daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.⁹

PNS dan PPPK tidak ada perbedaan dalam tanggung jawab dan tugas serta sistem pengajiannya. Perbedaan yang mendasar kedua pegawai tersebut terletak pada status yang melekat didalam dirinya dan hak perlindungan pensiun yang tidak dapat diterima oleh PPPK, sedangkan PNS mendapatkan tunjangan pensiun. Artinya bahwa, jabatan PNS berlaku sampai waktu pensiun yang ditentukan oleh Undang-Undang. Sementara pegawai PPPK dibatasi oleh waktu jabatan dengan ketentuan kerja yang disepakati bersama dalam mengisi jabatan publik, hal ini dapat diberhentikan dan diangkat sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi pegawai tersebut. ASN sebagai birokrat harus memiliki prinsip etika yang tinggi dalam

⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

melaksanakan tugas negara. Etika menjadi pondasi bagi aparatur Negara dalam membentengi diri dari kondisi dan situasi birokrasi yang semakin kompleks.

Birokrat yang beretika akan menjaga harkat dan martabat bangsa dengan moralnya, moral yang tinggi memberikan efek positif dalam kinerja pegawai dalam kerjanya. Kondisi birokrat saat ini dipengaruhi oleh karakter birokrat yang ada di dalamnya, sehingga membutuhkan peningkatan karakter yang berwibawa dan berkualitas dalam merubah paradigma yang berkembang didalam birokrasi Indonesia.¹⁰

Menurut Hayat bahwa SDM aparatur pelayanan publik sangat menentukan kualitas pelayanan publik. Sedangkan yang dibutuhkan dalam SDM aparatur pelayanan publik adalah *leadership and managerial skills*; pengetahuan, ketrampilan, etika, dan budaya.¹¹ Kualitas SDM aparatur berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, sehingga berdampak kepada kinerja pelayanan publik yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kerangka kinerja pelayanan publik, seyogyanya SDM aparatur mempunyai kompetensi keilmuan, keahlian dan kepemimpinan yang harus melekat dalam karakternya. Sehingga regulasi antar SDM aparatur dapat berjalan beriringan sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM aparatur Negara dalam kerangka pelayanan publik menjadi faktor penentu terciptanya tatanan pemerintahan yang baik dan berkualitas. Masyarakat tidak melihat apa lembaganya, namun mereka lebih mengontrol didalam rangka pelayanan

¹⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 30.

¹¹ Hayat, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 8, No.1, Juni 2014*, hal. 33

yang diterimanya. Jika pelayanan kurang baik, maka sebaik apapun bentuk organisasinya akan dinilai sebagai organisasi yang kurang baik.

Pelayanan kepada masyarakat harus dalam rangka mendorong suksesnya reformasi birokrasi dan berbagai lembaga pemerintahan. Berlakukannya UU ASN dalam kerangka memperbaiki berbagai aspek birokrasi, mulai tingkat pemerintah pusat hingga pemerintahan daerah. Sehingga dapat dipastikan, aspek birokrasi dapat berjalan seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan berbagai kebutuhan layanan masyarakat umum.

Hayat mengungkapkan, bahwa SDM aparatur dalam negara masih seringkali menjadi kendala dalam penempatan aparturnya, hal ini dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing SDM aparatur. Sehingga menghambat tercapainya proses peningkatan kinerja aparatur Negara dalam pelayanan publik.¹² SDM aparatur yang mempunyai kinerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya masih banyak di lembaga-lembaga pemerintahan, sehingga tidak heran, jika di berbagai instansi pemerintah, masih saja ada penumpukan pegawai yang mengakibatkan *inefisiensi* dari kinerjanya. Akan berpengaruh terhadap layanan yang diberikan dengan berbagai sebab dan akibat yang ditimbulkannya.

Lukas menjelaskan bahwa untuk mewujudkan pembangunan nasional, dituntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan nasional harus dibarengi oleh pengembangan SDM dengan berbagai kerangka kerja yang dibutuhkan sebagai upaya melakukan efektifitas dan efisiensi kinerja untuk hasil dan

¹² Hayat, *Jurnal Kebijakan...*, hal. 34.

output yang sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pengembangan ASN dibutuhkan kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan dalam pengelolaan manajemen ASN.¹³ Baik sebagai formulasi kebijakan, implementasi kebijakan, maupun evaluasi kebijakan. Perlu juga dilakukan upaya yang maksimal dalam pengembangan pola kinerja ASN dalam kerangka pelayanan publik berdasarkan profesionalitas dan kinerja dalam penilaian kinerja pelayanan publik, melalui berbagai media, seperti penelitian, penilaian kinerja dari responden, maupun hal lain yang menjadi kebutuhan.

Perlu dilakukan sebuah konsepsi motivasi bagi ASN dalam mengembangkan potensi dirinya dalam menciptakan kualitas kinerja yang transparan dan akuntabel. Sehingga hal ini dapat mendorong sebuah profesionalitas kinerja yang lebih baik, dan mendongkrak eksternalisasi kinerja kepada lingkungan instansinya. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi pemerintah untuk “menggodok” berbagai kebijakan terkait dengan pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang diamanatkan melalui UU ASN.¹⁴

D. Tinjauan tentang Kinerja

Pada dasarnya seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terclapat kebutuhan-kebutuhan

¹³ Lucas, Paprindey Samuel dkk. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Efektifitas Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat. Studi Pada Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen. *Jurnal Pelopor. Volume VI, Nomor 2*, hal. 30.

¹⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan...*, hal. 31.

yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang dikenal sebagai kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang. Pekerjaan yang dilaksanakan tidak hanya semata-mata karena hal tersebut menyenangkan, melainkan karena kemauan yang sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat. Kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau aktual *performance*, yang bermakna prestasi atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.¹⁵ Pendapat ini lebih menitik beratkan pada aspek individual atau personal, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja pegawai atau karyawan yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal senada juga dinyatakan oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.¹⁶ Dengan demikian kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hal senada juga

¹⁵ Suyandi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPF, 2006), hal. 2.

¹⁶ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 78.

dikemukakan Siswanto bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan.¹⁷

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya. Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja yang memuaskan, sehingga sinergi dan prestasi-prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat. Pengertian di atas menekankan bahwa pengertian kinerja/prestasi sebagai “hasil” atau “apa yang keluar” dari sebuah pekerjaan dan kontribusinya pada organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja pegawai. Berikut adalah kinerja dalam perspektif Al-Quran dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S. Al-Ahqaaf: 19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik

¹⁷ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indoensia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 231.

pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Selain itu, dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39 Allah berfirman yang berbunyi:

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَجْتَهُمْ فَمَا كَانَتْ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrawi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

Sedangkan sumber daya manusia menurut Tholhah Hasan merupakan suatu kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahlian atau keterampilannya, semangat dan kreatifitasnya, kepribadiannya serta kepemimpinannya.¹⁸ Dengan demikian kinerja kariawan merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Berkaitan dengan hal di atas, maka penilaian kinerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, hal ini dilakukan dalam rangka memperbaiki sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga tunjangan yang diberikan organisasi kepada

¹⁸ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hal. 67.

pegawainya mampu membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi dapat tercapai.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolok ukur dalam menilai kerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja sebagai berikut:

- a) Penggunaan waktu yang dalam bekerja, yaitu tingkat keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja.
- b) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan empat dimensi di atas maka dua hal terkait dengan aspek keluaran dan hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas pengeluaran, dan dua hal yang terkait aspek perilaku individu yaitu: penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam bekerja, disiplin) dan kerja sama. Dengan demikian empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Produktivitas pegawai menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Produktivitas terdiri dari output dan input organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari faktor-faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Menurut Wirawan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai berkembang. Seperti psikologis,

bakat, kompetensi, sifat pribadi dan kreatifitas yang dimiliki pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka makin tinggi pula kinerja pegawainya.

b) Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti visi, misi dan tujuan organisasi, profesionalisasi, kerjasama, strategi organisasi dan kondisi kerja.

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Dimana suatu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kehidupan politik. Misalnya krisis ekonomi yang terjadi dapat menimbulkan inflasi sehingga dapat menurunkan nominal upah dan gaji karyawan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.¹⁹

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan terutama sekali pada kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.²⁰

Dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja pegawai, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan

¹⁹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gransindo, 2009), hal. 7.

²⁰ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber...*, hal. 82.

baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesionalitas tentu akan berpengaruh dalam pada kinerja pegawai. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan mampu meningkatkan kinerja.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini secara khusus adalah aparat-aparat pemerintah. Aparat pemerintah memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah. Oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia (dalam hal ini aparatur pemerintah), dimaksudkan untuk membantu para pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta profesionalitas. Dalam rangka menciptakan aparatur pemerintah yang memiliki dedikasi dan kualitas serta profesionalitas yang tinggi sadar akan tanggung jawab dan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan disegala bidang di era globalisasi dan di era otonomi daerah maka akan dituntut efisiensi dan efektivitas kerja dalam menjalankan segala tugas pemerintahan agar dapat berjalan dengan baik.

Banyak hal yang harus dipacu dan dikembangkan kepada aparat pemerintah. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan dilaksanakan melalui aparatnya, dimana aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai sebagai administrator pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat benar-benar harus mampu dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

D. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya). Sedangkan negeri berarti negara atau pemerintah. Jadi Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada

pemerintah atau negara.²¹ Di dalam ketentuan perundangan yang pernah berlaku, pengertian pegawai negeri tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum, tetapi hanya merupakan suatu rumusan yang khusus berlaku dalam hubungan dengan peraturan yang bersangkutan. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), meskipun tidak diberikan suatu definisi tertentu, tapi diberikan beberapa perumusan tentang istilah pegawai negeri. Dalam pasal-pasal mengenai “Kejahatan Jabatan” (pasal-pasal 413 sampai dengan 437), pada pokoknya dianggap sebagai pegawai negeri atau disamakan dengannya adalah “seseorang yang secara tetap atau untuk sementara diserahi sesuatu jabatan publik”.

Kemudian dalam Pasal 92 KUHP diterangkan, bahwa termasuk dalam arti pegawai negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan-pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota Dewan Rakyat dan Dewan-Dewan Daerah serta Kepala-Kepala Desa dan sebagainya. Jadi, pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP ini adalah luas sekali, tapi pengertian ini hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan “kejahatan dan pelanggaran jabatan” dan tindak pidana lain yang disebut dalam KUHP.²²

Dalam perkembangan terakhir, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

²¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penyelidikan Bahasa dan Kebudayaan, 1995), hal. 514.

²² Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: BAKN, 1995), hal. 5.

Negara menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kemudian dipertegas lagi oleh Pasal 135 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini, yang menyatakan bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempergunakan istilah manajemen (Bab VIII) sebagai pengganti istilah pembinaan. Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan “Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.”

Memperhatikan pengertian secara teori dan yang tersurat dalam undang-undang, maka pembinaan kepegawaian diartikan sebagai suatu tindakan dan proses untuk meningkatkan kemampuan/kapasitas/kualitas pegawai dan sistem/kebijakan kepegawaian sehingga menghasilkan *output* kepegawaian yang lebih baik.²³ Dalam bahasa yang berbeda, maka untuk meningkatkan profesionalitas pegawai negeri Sipil, perlu diadakan perubahan sistem pembinaan pegawai negeri sipil agar mampu mencapai tujuan berikut, yaitu: dapat memenuhi kebutuhan pemerintahan koalisi, dapat memenuhi tuntutan desentralisasi kewenangan kepegawaian, berkemampuan mengakomodasi berkembangnya lembaga swadaya untuk menggali potensi masyarakat, mempertahankan asas keahlian (*merit system*) dan netralitas, mendorong fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa dan mengembangkan profesionalisme.²⁴

²³ Aswin Eka Adhi, 2015, “*Dilema Kepegawaian Daerah*” Bulletin Kepegawaian BKN Nomor 2, Februari 2015.

²⁴ Sofian Effendi, *Kebijakan Kepegawaian Dalam Rangka Penyelenggaraan Pemerintahan Pasca Pemilu*, (Jakarta: BKN, 2000), hal. 7.

Untuk mengurangi beban persoalan dibidang kepegawaian yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi secara nyata dan luas, beberapa langkah kebijakan masih mungkin diusulkan, yaitu:

Pertama, penetapan formasi pegawai negeri sipil oleh pemerintah pusat berdasarkan standar analisis kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja dan lingkup tugas yang dilakukan. Kedua, sistem evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan atas standar prestasi kerja dan kompetensi kerja. Ketiga, pengembangan secara bertahap kemampuan kelembagaan yang menangani kepegawaian di daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dimulai saat awal pelaksanaan otonomi daerah. Dalam hubungan dengan pembinaan kepegawaian, maka dalam rangka pengembangan kualitas profesional birokrasi pemerintahan yang responsif terhadap dinamika masyarakat dihadapkan pada sekurang-kurangnya 2 (dua) pertanyaan, yaitu

- a. Bagaimana membuat profesionalitas birokrasi efektif dalam menjawab berbagai perkembangan dan dinamika sosial, ekonomi dan politik yang terus berkembang.
- b. Apa yang bisa diperbuat oleh birokrasi dan masyarakat dalam upaya menumbuhkan kemandirian masyarakat dan masyarakat tetap memiliki respek yang tinggi kepada pemerintah.²⁵

Dari berbagai penjelasan di atas menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia birokrasi (PNS) agar profesionalitas sebagaimana dituntut oleh *good governance* tidak berbentuk dengan sendirinya, tetapi haruslah ada upaya sadar untuk mewujudkannya, yang seringkali menempuh proses yang panjang.

²⁵ Ryass Rasyid, *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru*, Garsif Watampone, (Jakarta: Rineka Cipta), hal. 72.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan tugas akhir ini, maka digunakan dua jenis penelitian yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan *field research* yaitu melakukan penelitian dilapangan untuk memperoleh data langsung dari Camat dan pegawai Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun menurut Moleong bahwa penelitian kualitatif pada hakikatnya mengawasi orang dalam lingkungannya, berintegrasi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsirannya tentang dunia sekitarnya.² Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

Pertama; peneliti bermaksud mengembangkan konsep pemikiran, pemahaman dari pola yang terkandung dalam profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Melihat secara keseluruhan suatu keadaan profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan, sensitive terhadap orang yang diteliti dan

¹ Mohammad Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002), hal. 54.

² Lexy J. Moleong *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Romaja Rosdakarya, 2001), hal. 242.

mendeskripsikanya secara induktif. *Kedua*; peneliti bermaksud untuk menganalisis dan menafsirkan suatu fakta, gejala, dan peristiwa yang berkaitan dengan profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam konteks ruang dan waktu serta situasi yang dialami.

Ketiga; bidang kajian penelitian ini berkenaan dengan suatu proses dan kegiatan tentang profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No.5 tahun 2014, penulis melakukan penelitian pada Kantor Camat Kecamatan Kutaraja Banda Aceh. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah PNS di Kantor Camat dan tokoh masyarakat di Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh yang terdiri dari camat, sekcama, kepala bagian kepegawaian kariawan dan tokoh masyarakat. Dalam pengambilan sampel penelitian ini penulis berpedoman kepada pedapat Moleong bahwa dalam penelitian kualitatif tidak dilakukan berdasarkan sampel acak, akan tetapi sampel bertujuan atau *porposive* atau disebut juga *judgemental sampling*.³ Peneliti akan berusaha agar sampel itu terdapat wakil-wakil dari segala lapisan populasi yang memiliki ciri-ciri esensial dari populasi, sehingga dapat dianggap cukup representatif. Penemuan sampel didasarkan atau pertimbangan atau *judgement* peneliti.

³ Lexy J. Moleong *Metodologi...*, hal. 165.

C. Instrumen penelitian

Peneliti berusaha berinteraksi dengan subjek penelitian secara alamiah, tidak menonjol dan dengan cara yang tidak memaksa. Peneliti berusaha agar jangan sampai kehadiran peneliti menyebabkan tindakan, pola pikir subjek menjadi berubah. Wawancara dilakukan secara informal tanpa disadari bahwa dia sedang diwawancarai. Untuk memperoleh data, yaitu mengadakan pengamatan dan penelusuran secara mendalam. Pengamatan juga dilakukan terhadap gejala-gejala dan keadaan yang timbul pada saat sekarang. Semua data yang diperoleh akan dianalisis dengan kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti adalah alat pengumpulan data utama (sebagai instrumen). Karena jika memanfaatkan alat yang lain selain manusia, akan membawa pengaruh negatif dan sulit mempersiapkannya terlebih dahulu, dikhawatirkan sulit mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan. Manusia sebagai alat dalam penelitian dan dapat berhubungan dengan responden atau objek lainnya, untuk memahami kaitan kenyataan-kenyataan di lapangan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan bahan dasar dalam sebuah kajian. Dalam penulisan ini peneliti melakukan observasi dan melakukan wawancara dengan Camat dan pegawai Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh. Wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan profesionalitas PNS pasca berlakunya UU No.5 tahun 2014.

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan mencatat gejala-gejala yang terjadi terhadap objek yang sedang di teliti, dalam hal ini penelitian langsung mendatangi tempat dimana dilakukanya penelitian untuk melihat dan mengamati sendiri dan mencatat prilaku dan kejadian yang sebenarnya.⁴

Teknik pengamatan dapat memberikan pemahaman kepada penelitian untuk dapat memahami situasi yang sedang terjadi dilapangan. Maka penulis menyiapkan instrumen lembaran pengamatan dan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek, yaitu mengamati tentang profesionalitas PNS pada Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh. Adapun yang penulis observasi adalah standar profesionalitas PNS sebagai aparatur negara yaitu kemampuan yang dimiliki, kedisiplinan masuk kantor, pelayanan yang prima kepada masyarakat, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan dan kendala PNS dalam bekerja memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab dengan menggunakan interviu guide (pedoman wawancara), hubungan antara peneliti dengan pemberi informasi.⁵ Bukan antara atasan dengan bawahan, melainkan peneliti datang meminta kesediaannya dalam memberi informasi. Adapun yang menjadi si

⁴ Lexy J. Moleong (Mengutip dari Guuba dan Lincol), *metodologi penelitian kuantitatif*, Edisi revisi.cet. 25, (Bandung: Romaja Rosada, 2008), hal. 174.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 108.

penjawab dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yang terdiri dari camat 1 orang, sekcab 1 orang, kebag. Kepegawaian 1 orang, kariawan/pegawai 4 orang dan tokoh masyarakat 3 orang.

E. Teknik Analisa Data

Setelah semua data dan informasi yang diperlukan telah terkumpul kemudian selanjutnya dilakukan adalah pengolahan dan menganalisis data. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu secara diskriptif yang bersifat naratif, yaitu menekankan penjelasan serta penguraian data melalui cerita tentang peristiwa yang telah diteliti oleh penulis dengan menggunakan gaya bahasa yang menarik agar hasil penelitian jelas dan mudah dipahami. Atau dengan penjelasan lain untuk mengolah data tersebut, penulis menggunakan analisa naratif dengan memberi penerapan tentang gambaran mengenai situasi yang diteliti dalam bentuk uraian.⁶

Analisis data merupakan salah satu tahapan penting dalam proses penelitian. Data dan informasi yang telah dikumpulkan, peneliti selanjutnya menganalisis dan diinterpretasikan mulai dari awal penelitian sampai akhir penelitian, dengan merujuk kepada landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Analisis adalah proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti menggolongkannya dalam pola,, tema dan katagori. Sedangkan tafsiran dilakukan untuk memberikan makna kepada analisis, dengan jalan menjelaskan pola atau

⁶ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. (Bandung: Sinar Baru Algensido, 2010), hal. 197.

katagori, mencari hubungan antar berbagai konsep. Tahapan-Tahapan dalam menganalisis data ini adalah mencatat data apa yang dapat di lapangan (observasi), mengumpulkan data-data hasil wawancara dari beberapa objek dan menggumpulkan data pendukung. Setelah data dikumpulkan, kemudian dipilah-pilah untuk dianalisis pada tahap selanjutnya. Setelah dianalisis kemudian diambil satu kesimpulan yang kemudian dilaporkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengolah data yang berasal dan hasil wawancara dengan menggunakan teknik analisis, artinya setiap data wawancara akan dimasukkan dalam tulisan ini apa adanya, kemudian dianalisis dengan teknik analisa yang memberikan penilaian dari penulis terhadap data yang ada.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis dan Demografi

Kecamatan Kuta Raja merupakan salah satu Kecamatan yang ada dalam wilayah Kota Banda Aceh yang menurut letaknya dikelilingi oleh perumahan penduduk, perkantoran dan pertokoan dalam wilayah Kota Banda Aceh.¹ Adapun batas wilayah Kecamatan Kuta Raja adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Lueng Bata
2. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kuta Alam
3. Sebelah Timur berbatasan dengan laut
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Meuraxa.

Untuk lebih jelasnya tentang keadaan Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dapat dilihat pada lampiran peta. Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh memiliki luas daerah lebih kurang 5.445 km², dengan perincian sebagai berikut: luas tanah pertanian 1.000 km², perumahan 2.515 km², lahan kering 1.113 km² dan lain-lain 817 km².

Namun bila dilihat dari laju pertumbuhan penduduk dan kepadatannya di Kecamatan Kuta Raja berdasarkan statistik tahun 2015 tercatat 49.029 jiwa. Dari jumlah tersebut merupakan data yang terkumpul, maka dapat diperincikan bahwa jumlah kaum laki-laki 25.068 jiwa dan jumlah perempuan 23.961 jiwa. Untuk

¹Sumber statistik Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh Tahun 2016

lebih jelas keadaan pendidikan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 keadaan penduduk Kecamatan Kuta Raja menurut jenis kelamin

NO	NAMA GAMPONG KELURAHAN	JUMLAH PENDUDUK		JUMLAH L +P	JUMLAH KEPALA KELUARGA
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN		
1.	Gampong Pande	1894	1407	3301	1023
2.	Gampong Jawa	2709	1937	4646	1736
3.	Peulanggahan	2243	2616	4859	1311
4.	Keudah	2348	2492	4840	1196
5.	Merduati	2554	2822	5376	1209
6.	Lampaseh Kota	2634	2298	4932	1001
TOTAL		14.382	13.572	27.954	7.476

Sumber Data: Statistik Kecamatan Kuta Rajatahun 2016

2. Visi dan Misi Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh

Adapun Visi Kantor Camat Kuta Raja Banda Aceh adalah model kota madani, terwujudnya kecamatan, yang bersih, tertib dan produktif, dalam mewujudkan pembangunan yang berwawasan islami. Sedangkan Misinya adalah (1) Mewujudkan kemampuan aparatur kecamatan dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pemasyarakatan (2) Mewujudkan partisipasi masyarakat dalam program pemerintahan social, kemasyarakatan, ekonomi dan keagamaan serta mewujudkan lingkungan yang bersih dan sehat, mewujudkan terlangsungnya pemerintahan Gampong dalam kecamatan yang efektif dan efisien.

Tabel 4.1 Keadaan Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh

No	Nama	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
1.	Wahyudi, S.STP	IV/a	Camat	Ilmu Pemerintahan (S1)
2.	T.M.Syukri Wardhana, S.STP	III/d	Sekretaris Camat	Ilmu Pemerintahan (D-IV)
3.	Yulie, A.Md	III/b	Sub Bagian Kepegawaian	Manajemen (D-III)
4.	Reni Hayati, SP	III/c	Sub Bagian Umum	Sarjana Pertanian (S-1)
5.	Herlina, SE	III/c	Sub Bagian Keuangan	Sarjana ekonomi (S-1)
6.	Nawawi, SP	III/c	Kel. Jabatan Fungsional	Sarjana Pertanian (S-1)
7.	Zuhara	III/b	Kel. Jabatan Fungsional	SMA
8.	Ricky Naseer	III/b	Kel. Jabatan Fungsional	SMA
9.	Eko Poernomo, S.STP	III/c	Seksi Tata Pemerintah	IPDN (D-IV)
10.	Turmizi	III/d	Seksi Ketentraman dan Ketertiban	SMA
11.	Rini Nurfariani, S.STP	III/c	Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong	STPDN (S-1)
12.	Arbita Yacob, S.Sos	III/d	Seksi Kesejahteraan Sosial dan Pelayan Umum	Sarjana Sosial Politik (S-1)
13.	Ikhyar Widanus Bayar, SE	III/c	Seksi Pelaksanaan dan Keistimewaan Aceh	STIM (S-1)
14.	Zulkhaira, SE	III/a	Staf	Sarjana Ekonomi (S-1)
15.	Sufian	III/b	Staf	SMA
16.	Firman	III/a	Staf	SMA
17.	Novi Mauliza	II/a	Staf	SMA
18.	Ahmad Perkasa	II/b	Staf	SMA
19.	Erlinawaty, SH	III/d	Staf	Sarjana Hukum (S-1)
20.	Fuadi HS	III/d	Staf	SMA
21.	Faisal	II/b	Staf	SMK
22.	Defilia Fillian, S.Sos	III/d	Staf	Sarjana Sosial Politik (S-1)

Sumber Data: Dokumentasi Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh tahun 2016. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran.

B. Profesionalitas PNS di Kantor Camat kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa kajian dalam penelitian ini adalah profesionalitas PNS pasca berlakunya Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014

dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Fokus penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan pengetahuan atau keahlian, keterampilan, dan sikap mental dari para aparatur/pegawai yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Untuk mengungkap bagaimana profesionalitas aparatur pemerintah di Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014, maka dilakukan wawancara terhadap sebanyak 10 orang terdiri dari camat 1 orang, sekcab 1 orang, kebag. Kepegawaian 1 orang, karyawan/pegawai 4 orang dan tokoh masyarakat 3 orang yang ada di Kecamatan Kuta Raja tersebut. Dengan berdasarkan pada teori atau konsep tentang profesionalitas yang diuraikan dalam telaah pustaka, maka kepada informan pegawai kantor Camat dan tokoh masyarakat diajukan beberapa pertanyaan kunci antara lain adalah tentang: kemampuan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat; sikap terhadap peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sebagai aparatur pemerintah; kedisiplinan dalam menjalankan tugas; kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan; kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan kinerja yang optimal; hambatan yang dialami dalam meningkatkan kinerja pasca berlakunya Undang-undang No.5 tahun 2014. Untuk mengetahui profesionalitas Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 dapat dilihat pada pernyataan Camat, Sekcab dan Kasubbag. Kepegawaian di bawah ini.

Berikut ini adalah hasil wawancacara penulis dengan Camat Kuta Raja Banda Aceh:

Kemampuan pegawai dalam bekerja di kantor ini sudah bagus, karena setelah berlakunya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN, para pegawai telah diberikan pelatihan-pelatihan agar memiliki kemampuan kerja yang professional sehingga para pegawai telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Namun yang namanya manusia kadang-kadang tetap memiliki kekurangan yang tidak bisa dihindari. Sebagai aparatur sipil negara yang bertugas dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, pegawai di sini telah bekerja dengan prima dan penuh dengan tanggung jawab dalam melayani segala kebutuhan masyarakat di kantor ini.

Box 1 : Pernyataan Camat tentang Profesionalitas PNS di Kantor Camat Kuta Raja Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.

No	Hasil Wawancara
1	<i>Kemampuan pegawai dalam bekerja di kantor ini sudah bagus, karena setelah berlakunya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN, para pegawai telah diberikan pelatihan-pelatihan agar memiliki kemampuan kerja yang professional sehingga para pegawai telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Namun yang namanya manusia kadang-kadang tetap memiliki kekurangan yang tidak bisa dihindari.</i>
2	<i>Sebagai aparatur sipil negara yang bertugas dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, pegawai di sini telah bekerja dengan prima dan penuh dengan tanggung jawab dalam melayani segala kebutuhan masyarakat di kantor ini.</i>
3	<i>Sebagai aparatur sipil negara, pegawai di sini telah disiplin dalam masuk kantor sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, karena jika mereka tidak disiplin akan ada sanksi yang diberikan. Namun yang namanya manusia kadang-kadang ada kendala yang tidak bisa di elak, seperti kemacetan dan masalah lainnya yang dapat meganggu kediplinan pegawai dalam masuk kantor.</i>
4	<i>Setelah berlakunya Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014, Alhamdulillah kinerja pegawai sudah baik dan profesional, karena semua pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah.</i>
5	<i>Pegawai telah berusaha bekerja secara prima dan penuh dengan tanggung jawab dalam melayani semua kebutuhan masyarakat, akan tetapi kadang-kadang ada juga masyarakat yang belum puas dengan pelayanan yang diberikan. Hal itupun mampu dijelaskan dan diatasi dengan cara baik-baik oleh pegawai sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.</i>
6	<i>Selama yang saya ketahui belum ada masyarakat yang merasa kecewa</i>

	<i>dengan kinerja pegawai di kantor ini.</i>
7	<i>Alhamdulillah pasca berlakunya Undang-Undang No.5 tahun 2014 pegawai di sini telah mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu</i>

Box 2: Pernyataan Sekcam tentang Profesionalitas PNS di Kantor Camat Kuta Raja Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.

No	Hasil Wawancara
1	<i>Sebagai Sekcam, fungsi saya adalah sebagai pembinaan serta pelaksanaan tugas serta administrasi kecamatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan ketatalaksanaan program, keuangan, pelaporan, kepegawaian, umum, perlengkapan, dokumentasi, hukum, data dan informasi serta hubungan antar lembaga dan masyarakat. Sejauh ini saya telah bekerja secara baik dan penuh dengan tanggung jawab.</i>
2	<i>Sebagai Sekcam, saya telah melakukan tugas-tugas saya dengan baik sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan fungsi saya.</i>
3	<i>Saya selalu bekerja keras sesuai dengan ketentuan undang-undang untuk memberikan pelayanan yang baik dan prima kepada masyarakat. Apalagi pasca berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 saya tentu dituntut oleh Undan-undang agar profesional dalam bekerja dan bertugas.</i>
4	<i>Alhamdulillah sejauh ini saya masih disiplin masuk kantor sesuai dengan aturan yang berlaku</i>
5	<i>Sebagai aparatur pemerintah, saya sudah melaksanakan tugas-tugas saya secara baik dan dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang berlaku.</i>
6	<i>Sebagai aparatur pemerintah saya tentunya harus memahami tentang tugas dan fungsi saya sesuai denga ketentuan undang-undang yang berlaku.</i>
7	<i>Setelah berlakunya Undang-undang ASN No. 5 tahun 2014, alhamdulillah saya telah banyak mengikuti pelatihan tentang tugas dan tanggung jawab saya sebagai aparatur pemerintah</i>

Box 3: Pernyataan Kasubbag Kepegawaian tentang Profesionalitas PNS di Kantor Camat Kuta Raja Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.

No	Hasil Wawancara
1	<i>Sebagai Kasubbag. Kepegawaian, saya bertugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Kecamatan dalam menyiapkan bahan mulai proses perencanaan, pengorganisasian tugas dan pelaksanaannya, pemantauan, pengevaluasi, serta pelaporan mengenai kepegawaian di lingkungan dinas berdasarkan peraturan perundang-undangan.</i>

2	<i>Sebagai aparatur pemerintah, saya sangat memahami dan tentu harus melakukan tugas-tugas tersebut dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab agar masyarakat tidak ada masyarakat yang kecewa dengan kinerja saya. Apalagi setelah berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014, saya telah banyak mengikuti pelatihan-pelatihan tentang tugas dan kinerja saya sebagai aparatur pemerintah.</i>
3	<i>Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk memberikan sesuatu yang baik kepada masyarakat, saya bekerja dengan ekstra dan prima untuk melayani masyarakat.</i>
4	<i>Saya selalu bekerja keras dan berusaha untuk selalu untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor secara tepat waktu.</i>
5	<i>Sebagai aparatur pemerintah, saya sudah melaksanakan tugas-tugas saya secara baik dan dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang berlaku.</i>
6	<i>Sebagai aparatur pemerintah saya tentunya harus memahami tentang tugas dan fungsi saya sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.</i>
7	<i>Sebagai aparatur pemerintah yang harus memiliki profesionalitas dalam bekerja dan bertugas, saya tentunya dituntut oleh Undang-Undang khususnya Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014 untuk bekerja secara profesional harus meningkatkan kinerja dalam melayani segala kebutuhan masyarakat.</i>

Box 4: *Pernyataan Karyawan/Pegawai tentang Profesionalitas PNS di Kantor Camat Kuta Raja Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.*

No	Hasil Wawancara
1	<i>Sebagai karyawan, kami telah dibekali dengan berbagai macam pelatihan agar mampu meningkatkan kinerja yang baik dan profesional dalam bertugas. Kemampun kami dalam bekerja sesuai dengan bidang kami masing-masing. Jadi menurut kami, sebagai aparatur pemerintah kami memiliki kemampuan yang profesional dalam bekerja melayani masyarakat.</i>
2	<i>Sebagai karyawan yang telah banyak mengikuti pelatihan, kami tentu telah memahami tugas dan tanggung jawab kami masing-masing. k</i>
3	<i>Sebagai karyawan, kami telah diberikan tugas untuk bekerja sesuai dengan keahlian kami masing dan menurut kami, kami telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing dalam melayani masyarakat.</i>
4	<i>Kami selalu masuk kantor secara tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.</i>
5	<i>Sebagai karyawan, kami dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas</i>

	<i>kantor secara tepat waktu agar tidak ada pihak yang dirugikan.</i>
6	<i>Sebagai karyawan yang punya atasan, kami tentu sangat memahami tugas dan tanggung jawab kami masing-masing, karena selain telah mengikuti pelatihan, kami juga mendapatkan arahan-arahan dari atasan dalam bekerja.</i>
7	<i>Menurut kami, Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014 menuntut aparatur pemerintah memiliki keahlian profesi dalam meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat.</i>

Berdasarkan pernyataan camat di atas, dapat dipahami bahwa pasca berlakunya Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014 pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh telah bekerja secara baik dan profesional. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan camat bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja sudah bagus, karena setelah berlakunya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN, para pegawai telah diberikan pelatihan-pelatihan agar memiliki kemampuan kerja yang profesional sehingga para pegawai telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Selain itu camat juga menyatakan bahwa setelah berlakunya Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014, Alhamdulillah kinerja pegawai sudah baik dan profesional, karena semua pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah. Demikian juga dari hasil wawancara penulis dengan Sekcam, Kasubbag. Kepegawaian dan beberapa kariawan menunjukkan bahwa para pegawai di kantor camat pada Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh telah bekerja secara baik dan profesional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang ASN No. 5 tahun 2014. Selain itu, para pegawai juga memahami tugasnya masing-masing, masuk kantor secara disiplin

sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan telah melayani masyarakat dengan baik dan maksimal.

Seseorang yang profesionalitas dalam bekerja tentu sangat mengutamakan etika agar kinerjanya dapat berjalan dengan lancar. Demikian juga dengan ASN sebagai birokrat harus memiliki prinsip etika yang tinggi dalam melaksanakan tugas Negara. Etika menjadi pondasi bagi aparatur Negara dalam membentengi diri dari kondisi dan situasi birokrasi yang semakin kompleks. Birokrat yang beretika akan menjaga harkat dan martabat bangsa dengan moralnya, moral yang tinggi memberikan efek positif dalam kinerja pegawai dalam kinerjanya. Kondisi birokrat saat ini dipengaruhi oleh karakter birokrat yang ada di dalamnya, sehingga membutuhkan peningkatan karakter yang berwibawa dan berkualitas dalam merubah paradigma yang berkembang di dalam birokrasi bangsa. Menurut Arief Daryanto bahwa profesionalitas sangat menentukan kualitas pekerjaan seseorang agar mencapai kinerja yang baik dan optimal. Sedangkan yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang profesional adalah leadership and managerial skills; pengetahuan, ketrampilan, etika, dan budaya.² Selain melakukan wawancara dengan camat, sekcam dan beberapa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa tokoh masyarakat tentang profesionalitas PNS. Untuk mengetahui tanggapan tokoh masyarakat tentang profesionalitas PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja

² Arief Daryanto, *Merit system dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal. 20.

Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 dapat dilihat pada pernyataan tokoh masyarakat di bawa ini:

Box 5: *Pernyataan Tokoh Masyarakat tentang Profesionalitas PNS di Kantor Camat Kuta Raja Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.*

No	Hasil Wawancara
1	<i>Sebagai masyakat, saya tentu sering pergi kantor camat untuk membuat suatu urusan seperti pembuatan KTP, KK, surat-surat tanah, raskin, proposal mudal usaha dan lain-lain yang berkaitan dengan surat menyurat dan rekomendasi dari camat.</i>
2	<i>Pelayanan yang diberikan sudah bagus pada saat membuat suatu urusan sudah bagus, akan tetapi kadang-kadang ada juga pegawai yang tidak berada di kantor pada saat membuat suatu urusan.</i>
3	<i>Secara umum menurut saya, semua aparatur sipil negara yang bekerja di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh sudah baik dan dalam bekerja, namun masih kurang profesional dalam hal kedisiplinan dan kemampuan mereka dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Seperti prosedur yang berbelit-belit ketika harus mengurus suatu perijinan tertentu dan juga banyak informasi yang seharusnya disampaikan kepada masyarakat, akan tetapi lambat atau bahkan tidak sampai kepada masyarakat.</i>
4	<i>Sejauh ini, PNS selalu berada dikantor waktu kami pergi untuk membuat suatu urusan, akan tetapi kadang-kadang ada juga yang tidak ada itupun karena lagi mengikuti rapat atau ada sesuatu urusan kantor yang lagi mereka kerjakan, sehingga ketika masyarakat datang, PNS tersebut sedang dinas ke luar atau sedang ada kegiatan lain yang mereka lakukan.</i>
5	<i>PNS sebagai aparatur negara tentu harus disiplin dalam masuk kantor, karena mereka telah digaji oleh pemerintah. Sejauh yang kami tahu PNS di sana telah tepat waktu dalam masuk kantor, jikapun ada yang berkeliaran di luar itu mungkin ada suatu kepentingan atau mereka keluar kantor untuk minum kopi mungkin pada saat jam istirahat, selabih itu kami kurang tahu.</i>
6	<i>Sejauh ini, belum ada kinerja mereka yang mengecewakan, namun yang namanya manusia pasti ada kekurangan-kekurangannya dan kita bisa memakluminya.</i>
7	<i>Sejauh ini, pelayanan yang mereka berikan sudah bagus dan kami senang dan puas, akan tetapi kami tentu mengharapakan mereka bekerja lebih profesional lagi agar tidak ada masyarat yang dirugikan.</i>

Berdasarkan pernyataan Keuchik Gampong dalam wilayah Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh bahwa PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh sudah bekerja dengan baik dan optimal. PNS juga masuk kantor secara disiplin dan tepat waktu sehingga menurut tokoh masyarakat tidak ada masyarakat yang merasa kecewa dengan kinerja pegawai sebagai aparatur pemerintah. Namun menurut mereka ada juga PNS yang tidak ada berada di kantor pada saat masyarakat membutuhkan pelayan dari PNS, akan tetapi hal itu bisa dimaklumi karena ada sebagian PNS yang tidak berada di kantor sedang dinas keluar atau memiliki tugas lain yang harus dilakukan. Hanya saja menurut tokoh masyarakat kurangnya profesional PNS dalam hal prosedur yang berbelit-belit ketika harus mengurus suatu perijinan tertentu dan juga banyak informasi yang seharusnya disampaikan kepada masyarakat, akan tetapi lambat atau bahkan tidak sampai kepada masyarakat.

C. Hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam Bekerja Secara Profesionalitas Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014

Peningkatan profesionalitas aparatur dalam pengelolaan dan manajemen ASN menjadi tantangan tersendiri dalam organisasi pemerintah. Profesionalitas aparatur yang berkualitas dapat menjalankan kinerja sesuai dengan tatanan dan aturan yang telah diaplikasikan dalam kerangka kinerja pemerintahan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja yang baik dan optimal. Namun dalam bekerja secara profesionalitas sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 tentunya ada kendala atau hambatan yang dialami oleh

pegawai sebagai aparatur pemerintah. Untuk mengetahui hambatan tersebut dilihat pada hasil wawancara berikut ini:

Box 6: *Pernyataan Camat tentang Hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam Bekerja Secara Profesionalitas Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014.*

1	<i>Dalam bekerja tentunya semua kita mempunyai kendala dan hambatan, namun yang paling penting bukan melihat pada kendala yang ada akan tetapi fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja yang baik dan profesional pegawai juga mengalami berbagai kendala.</i>
2	<i>Hambatan yang sering dialami pegawai dalam meningkatkan kinerjanya pasca berlakunya Undang-Undang kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur dalam melayani masyarakat. Tingkat kompetensi yang rendah, mempersulit pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dimilikinya. Skill dan pengetahuan yang rendah tidak mampu bersaing dengan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi.</i>

Box 7: *Pernyataan Sekcam dan Kasubbag Kepegawaian tentang Hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam Bekerja Secara Profesionalitas Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014.*

1	<i>Sebagai Sekcam, menurut saya untuk meningkatkan kinerja yang profesional tentu ada kendala dan hambatan yang dihadapi, apalagi latar belakang masyarakat yang dihadapi berbeda karakter dan budaya dan hal itu sangat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah.</i>
2	<i>Sebagai Kasubbag kepegawaian, menurut saya kendala yang sering dihadapi aparatur pemerintah dalam bekerja secara profesional adalah perubahan dan tumpang tindihnya peraturan bagi aparatur dalam bekerja. Aparatur pemerintah merupakan pengabdian kepada pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. ASN sebagai pelayanan masyarakat diukur dan dipekerjakan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, seperti Undang-Undang, peraturan pemerintah, peraturan kepala daerah dan aturan-aturan lain yang mengikat secara legal. Profesionalitas PNS sebagai aparatur pemerintah masuk kedalam aspek peraturan perUndang-Undangan yang mengatur tentang bagaimana meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi pemerintah. Namun dalam perkembangannya, kadangkala muncul peraturan baru atau ketentuan baru yang mengatur dengan tingkat relevansi yang lemah. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi aspek peningkatan kualitas SDM sebagai bagian terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia.</i>

Box 8: *Pernyataan Karyawan tentang Hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam Bekerja Secara Profesionalitas Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014.*

1	<i>Sebagai aparatur pemerintah yang harus memiliki profesionalitas dalam bekerja memberikan pelayan yang baik bagi masyarakat, PNS tentu mengalami kendala dan berbagai hambatan yang dihadapi, karena selain bertanggung jawab kepada pemerintah, PNS juga harus menyelesaikan tugas-tugas pribadi dan keluarga dalam kehidupan sehari-hari.</i>
2	<i>Hambatan yang sering dialami pegawai dalam bekerja secara profesional adalah adanya masalah-masalah pribadi dan masalah keluarga yang dapat mengganggu tugas dan tanggung jawab kantor untuk diselesaikan secara tepat waktu. Selain itu, kesetaraan dan keadilan yang tidak seimbang juga menjadi kendala bagi kariawan dalam bekerja secara profesional. Oleh karena itu dalam lingkup organisasi pemerintah harus menciptakan keadilan bagi stakeholder di dalamnya. Keberadaan SDM di dalam lembaga mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Prinsip keadilan dalam meningkatkan kinerja aparatur yang profesional menjadi keharusan, terutama bagi pimpinan dalam mengelola organisasi.</i>

Box 9 : *Pernyataan Tokoh Masyarakat tentang Hambatan PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh dalam Bekerja Secara Profesionalitas Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014.*

1	<i>Dalam bertugas dan bekerja setiap orang tentu mengalami berbagai kendala, demikian dengan pegawai yang bekerja dan bertugas dikantor tentu ada kendala-kendala yang dihadapi</i>
2	<i>Mengenai kendala yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang profesional tentu mereka sendiri yang lebih mengetahui, akan tetapi yang sering terjadi adalah tingkat kemampuan dan skill yang dimiliki pegawai dalam melayani masyarakat. Di mana kadang-kadang ada pegawai yang ditugaskan bukan berdasarkan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki sehingga menyebabkan mereka tidak mampu bekerja optimal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan pemerintah itu sendiri.</i>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dipahami bahwa ada kendala yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang profesional pasca berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014. Kendala-kendala tersebut adalah Tingkat kompetensi yang rendah akan mempersulit profesionalitas dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dimilikinya. Skill dan pengetahuan yang

rendah tidak mampu bersaing dengan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi. Tumpang tindihnya peraturan bagi aparatur dalam bekerja karena profesionalitas PNS sebagai aparatur pemerintah masuk ke dalam aspek peraturan Undang-Undang yang mengatur tentang bagaimana meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi pemerintah. Namun kadangkala muncul peraturan baru atau ketentuan baru yang mengatur dengan tingkat relevansi yang lemah sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bertugas dan melayani masyarakat. Masalah-masalah pribadi dan masalah keluarga juga dapat mengganggu tugas dan tanggung jawab PNS di kantor untuk diselesaikan secara tepat waktu ditambah lagi dengan keadilan pemerintah yang tidak seimbang bagi stakeholder di dalamnya akan sangat menjadi kendala bagi pegawai dalam bekerja secara terukur dan profesional.

D. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menganalisis bahwa untuk meningkatkan profesional PNS sebagai aparatur sipil harus ada sistem merit yang diberlakukan. Hal ini sebagaimana pendapat para ahli administrasi publik berpendapat bahwa untuk menghasilkan pegawai yang profesional, penerapan sistem merit harus terus diperjuangkan. Hal ini sudah dibuktikan baik oleh perusahaan-perusahaan multi-nasional maupun institusi publik di negara-negara yang sudah mapan dalam pengelolaan/manajemen SDM-

nya seperti Korea dan Singapura.³ Sistem merit merujuk pada prinsip bahwa seseorang yang bekerja dalam dinas, penempatannya, promosinya, dan bahkan pemberhentiannya dilakukan atas dasar standar serta ujian objektif terhadap prestasi maupun kemampuannya. Merit berperan sebagai value atau prinsip yang berkonotasi fairness/kejujuran, keadilan dan penghargaan dalam jabatan publik (public employment) berdasarkan prestasi bukan atas dasar prinsip politik atau diskriminasi ataupun tindakan favoritisme lainnya. Sistem merit menekankan adanya kompetensi terhadap pekerjaan dan menolak patronage terkait dengan koneksi politik dan loyalitas. Sistem ini menawarkan kontinuitas dan stabilitas dalam kepegawaian sedangkan patronase memungkinkan eksekutif memilih bawahan yang loyal.⁴

Sistem merit sebagai suatu proses yang teratur dan fair dalam mempekerjakan, membayar, mengembangkan, mempromosikan dan mendisiplinkan, serta pensiun atas dasar kemampuan dan kinerja. Dengan kata lain sistem yang didasarkan pada prinsip merit didesain untuk menghasilkan tenaga kerja yang stabil dan kompeten dalam menjalankan kegiatan pemerintahan. Dengan menerapkan sistem merit yang terintegrasi dalam seluruh tahapan manajemen SDM, UU ASN meletakkan beberapa perubahan dasar yaitu. Pertama, perubahan dari pendekatan personel administration yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada human resource management yang menganggap aparatur negara adalah SDM dan sebagai aset negara yang harus

³ Sofian Effendi, *Memantapkan Pemerintahan Demokratis-Pembangunan Indonesia untuk Abad Asia*, (Yogyakarta: Kalam Mulia, 2013), hal. 23.

⁴ Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, (Jakarta: LP3ES, 1995), hal. 50.

dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan closed career system yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada open career system yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan, dan Ketiga meningkatkan perlindungan aparatur sipil negara dari intervensi politik.

Untuk menjadikan ASN sebagai profesi yang dihormati, dijunjung tinggi, dan dihargai sebagai aset negara, UU ASN menempatkan ASN sebagai sebuah profesi yang memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi. Dengan ASN sebagai sebuah profesi, melalui UU tersebut setiap birokrat harus memiliki standar pelayanan profesi, melaksanakan nilai dasar kode etik profesi, dan wajib mengembangkan keahlian profesinya secara periodik. Pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Namun dalam implementasinya, kebijakan tersebut tidak ditrasformasikan dengan baik dalam tataran manajemen secara terintegrasi, sehingga pengisian jabatan dilakukan justru tidak berbasis merit. Syarat-syarat pengisian jabatan tidak diterapkan secara proporsional. Akibat dari peraturan pelaksanaan UU Kepegawaian yang belum menekankan kompetensi dan kinerja dalam manajemen ASN, dalam praktik kita temukan bahwa kepangkatan

(senioritas), dan kedekatan politik/favoritisme/patronase justru menjadi syarat yang menentukan dalam setiap pengisian jabatan (closed career system).

Rekrutmen pegawai tidak didasarkan dengan job analysis, dan hanya untuk mengakomodasi kepentingan politik penguasa. Rekrutmen masih dipandang seakan-akan menjadi kebutuhan proyek tahunan dan bukan sebagai kebutuhan akan peningkatan kualitas pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan. Indikasi ini sangat nyata karena belum adanya job analysis sebagai persyaratan untuk menentukan job requirement. Pernyataan ini turut diperkuat oleh Naqib dalam Herman yang menyebutkan bahwa faktor dominan sebagai penyebab kinerja PNS tidak efektif dan belum memberikan kontribusi yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bahkan terkesan menjadi pengangguran terselubung adalah karena kebijakan rekrutmen pegawai di instansi pemerintah tidak ber dasarkan perencanaan tenaga kerja tetapi lebih didasarkan pada faktor kepentingan politik dan kekuasaan.⁵

Keadaan ini diperburuk dengan adanya faktor KKN tanpa perhitungan dan pertimbangan kemampuan dan keahlian. Problem perekrutan oleh pemerintah daerah juga menghadapi permasalahan serupa. Kuatnya egoisme daerah dan masih menonjolnya hubungan-hubungan persaudaraan dan afiliasi, juga telah menyebabkan proses rekrutmen tidak menghasilkan PNS yang memenuhi syarat kualifikasi dan akhlak yang baik. Bahkan kecenderungan untuk mengutamakan putra daerah dalam perekrutan PNS semakin menonjol. Sistem kepegawaian

⁵ Herman, *Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen PNS Nasional*, (Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara, 2006), hal. 35.

Indonesia telah mengarah pada spoil system yang terkooptasi oleh kepentingan politik dan tidak dapat ditransfer antar daerah.

Selanjutnya terkait dengan sistem promosi pegawai, ditentukan berdasarkan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat (Baperjakat) di masing-masing instansi berupa Kenaikan Pangkat (KP) atau Jabatan. Pertimbangan Baperjakat pada umumnya didasarkan pada senioritas kepangkatan yang direpresentasikan dalam Daftar Urutan Kepangkatan (DUK). Karena persyaratan kepangkatan yang begitu “kaku” dan berpola hierarkis menyebabkan pertimbangan senioritas mendominasi dalam pengisian jabatan. Pegawai yang berprestasi sekalipun seringkali harus bersabar karena pangkatnya belum cukup untuk mengisi jabatan di atasnya. Sementara itu rotasi pegawai dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan dan biasanya tidak total dilakukan melainkan hanya setengah-setengah dengan alasan agar tidak mengganggu pekerjaan. Dengan demikian, baik promosi maupun rotasi pegawai dalam praktiknya belum terdapat pola baku yang diterapkan secara terstandar di masing-masing instansi pemerintah.

Hampir tidak ada kompetisi untuk posisi pekerjaan dalam pemerintahan berbeda dengan sektor swasta, dimana keberhasilan perubahan tergantung pada penunjukan orang terbaik untuk pekerjaan itu. Praktis siapa saja boleh menduduki jabatan apa saja. Tidak hanya itu, tidak ada pula rekrutmen dari luar untuk menduduki pos di dalam bahkan untuk keterampilan tertentu (dalam bidang-bidang seperti akuntansi, hukum dan teknologi informasi) dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas kunci. Dengan kata lain, hampir setiap posisi harus

diisi dari jajaran instansi yang lebih rendah dan bahkan ada semacam penekanan pada senioritas belaka.⁶ Kondisi inilah yang menyebabkan banyaknya pegawai yang tidak mempunyai kompetensi ataupun jika mempunyai kompetensi namun masih jauh dari standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatannya. Kompetensi belum dijadikan sebagai basis utama dalam pengelolaan sumber daya aparatur atau competency based human resources management (CBHRM) di setiap Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Di samping itu dalam lingkungan pemerintahan belum tertanam budaya kinerja dan budaya pelayanan dimana ukuran kinerja birokrasi pada umumnya belum terlalu konkret, belum terencana dengan baik, tidak terkait dengan hasil (outcome) juga dampak (impact), dan tidak berhubungan dengan sistem kompensasi. Jamak dalam berbagai diskusi seorang PNS sangat sulit diberhentikan karena alasan tidak tercapainya kinerja.

Pembahasan pada peningkatan kualitas profesionalitas aparatur di atas memberikan langkah konkrit kepada pemerintah dalam mengembangkan SDM melalui berbagai motivasi dan konsepsi pemikiran ke dalam aspek kehidupan lingkungan organisasi. Harapannya adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan pemerintahan yang nyaman dan aman bagi aparatur dalam menjadikan passion terhadap kinerjanya. Sehingga cita-cita pemerintah untuk menciptakan good government dan good governance dapat tercapai sesuai dengan RPJPN 2005-2025.

⁶ Budi Setiyono, *Mengefektifkan Pemberantasan Korupsi dengan UU KIP*, Jakarta: Negarawan-Jurnal Kementerian Sekretariat Negara RI No. 23, 2012

Profesionalitas aparatur berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, sehingga berdampak kepada kinerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kerangka kinerja yang profesional, seyogyanya SDM aparatur mempunyai kompetensi keilmuan, keahlian dan kepemimpinan yang harus melekat dalam karakternya. Sehingga regulasi antar SDM aparatur dapat berjalan beriringan sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM aparatur negara dalam kerangka pelayanan publik menjadi faktor penentu terciptanya tatanan pemerintahan yang baik dan berkualitas. Masyarakat tidak melihat apa lembaganya, namun mereka lebih mengontrol di dalam rangka pelayanan yang di terimanya. Jika pelayanan kurang baik, maka sebaik apapun bentuk organisasinya akan dinilai sebagai organisasi yang kurang baik. Pelayanan kepada masyarakat harus dikedepankan dalam rangka mendorong suksesnya reformasi birokrasi di berbagai lembaga pemerintahan. Hal ini ditambah oleh sudah di berlakukannya UU ASN dalam kerangka memperbaiki berbagai aspek birokrasi, mulai tingkat pemerintah pusat hingga pemerintahan daerah. Sehingga dapat dipastikan, aspek birokrasi dapat berjalan seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan berbagai kebutuhan layanan masyarakat umum.

Kurangnya kemampuan aparatur dalam bekerja seringkali menjadi kendala dalam penempatan aparaturnya, hal ini dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing SDM aparatur. Sehingga menghambat tercapainya proses peningkatan kinerja aparatur negara yang profesional dan optimal. SDM aparatur yang mempunyai kinerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya masih banyak di lembaga-lembaga pemerintahan, sehingga tidak heran, jika di berbagai

instansi pemerintah, masih saja ada penumpukan pegawai yang mengakibatkan inefisiensi dari kinerjanya. Pun demikian, hal ini akan berpengaruh terhadap layanan yang diberikan dengan berbagai sebab dan akibat yang ditimbulkannya.

Sebagaimana dari hasil wawancara di atas, ada beberapa hambatan yang muncul dalam peningkatan kualitas profesionalitas aparatur adalah Pertama, kompetensi yang dimiliki oleh aparatur. Perkembangan sosial kemasyarakatan dalam tatanan pemerintahan semakin tinggi dari tahun ke tahun. Aspek permintaan masyarakat dalam pelayanan publik semakin meningkat seiring dengan kebutuhan dan harapan yang diinginkan oleh masyarakat. Semakin tinggi permintaan pelayanan masyarakat kepada pemerintah dalam memenuhi kebutuhannya, tentunya berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik. Keterbatasan SDM aparatur pelayanan menjadi pengaruh tersendiri dalam hambatan yang mungkin dirasakan oleh pemimpin instansi pemerintah dalam peningkatan kualitas pelayanan bagi SDM aparatur pelayanannya. SDM aparatur dalam pelayanan tidak cukup diandalkan dan dibekali oleh pendidikan dan pelatihan saja dalam pengembangan kualitas dan profesionalitasnya. Semakin tinggi pelayanan yang diharapkan, maka aspek keterbatasan manusia atas kebutuhan layanan masyarakat dapat berdampak kepada tingkat kualitas yang dimiliki oleh SDM tersebut. Kompetensi SDM yang rendah dalam pelayanan publik dapat berdampak secara signifikan terhadap kinerja pelayanan. Rendahnya kompetensi aparatur dapat memperlambat pencapaian tujuan reformasi kepegawaian dalam rangka pencapaian tujuan pemerintah.

Tingkat kompetensi yang rendah, mempersulit pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dimilikinya. Skill dan pengetahuan yang rendah tidak mampu bersaing dengan kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi. Pengetahuan masyarakat yang semakin canggih terhadap layanan yang diharapkan memicu rendahnya akuntabilitas kinerja SDM. Apalagi SDM aparatur sebagai ujung tombak dari pencapaian good governance. Oleh karena itu, sebagai antisipasi dari hambatan yang akan muncul dalam kerangka pengemangan SDM aparatur dapat diatasi dengan perbaikan sistem rekrutmen secara nasional. Sistem rekrutmen dilakukan secara objektif untuk menghasilkan kualitas SDM yang profesional dan harus diimbangi dengan tingkat pendidikan ASN dalam memperkuat aspek pelayanan yang lebih baik.

Kedua, perubahan dan tumpang tindihnya peraturan bagi SDM aparatur. SDM aparatur merupakan pengabdian kepada pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. ASN sebagai pelayanan masyarakat diukur dan dipekerjakan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, seperti Undang-Undang, peraturan pemerintah, peraturan kepala daerah dan aturan-aturan lain yang mengikat secara legal. Pengembangan SDM aparatur masuk kedalam aspek peraturan perUndang-Undangan yang mengatur tentang bagaimana meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi pemerintah. Namun dalam perkembangannya, kadangkala muncul peraturan baru atau ketentuan baru yang mengatur dengan tingkat relevansi yang lemah. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi aspek peningkatan kualitas SDM sebagai bagian terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Adakalanya perubahan pada tata aturan terhadap pengembangan SDM yang seringkali berubah, dari aturan yang lama menjadi aturan yang baru. Perubahan aturan terkait dengan pengembangan SDM aparatur menjadi kendala tersendiri dalam proses persiapan bagi SDM. Semula sudah disiapkan sesuai dengan ketentuan yang ada, karena ada perubahan aturan, maka tingkat penyesuaiannya juga lambat dan lama.

Ketiga, kesetaraan dan keadilan yang tidak seimbang. Lingkup organisasi pemerintah harus menciptakan keadilan bagi stakeholder di dalamnya. Keberadaan SDM di dalam lembaga mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Prinsip keadilan dalam pengembangan SDM aparatur menjadi keharusan, terutama bagi pimpinan dalam mengelola organisasi. Pemimpin yang tidak adil akan berdampak kepada peningkatan kualitas SDM di bawahnya.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak mempunyai efek terhadap peningkatan kualitas kinerja pelayanan, jika pemimpin sebagai pengelola tidak berlaku adil. Demikian pula, kesetaraan bagi sesama aparatur harus seimbang dan merata. Apapun bentuk kebijakan dalam organisasi harus dilakukan secara bersama-sama dan berjalan sesuai dengan ketentuan perUndang-Undangan yang berlaku. Keadilan dan kesetaraan bagi SDM aparatur, terutama aparatur pelayanan publik menjadi kunci dari pengembangan dan peningkatan kualitas SDM secara internalisasi lingkungan. Peningkatan tidak hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan serta aspek lain yang mengikutinya. Aspek etika dan etos kerja bermula dari rasa adil dan setara yang dirasakan oleh SDM dalam kerangka

kinerja sebagai tugas pokoknya. Jika pemimpin yang adil, maka mempunyai pengaruh yang baik dalam peningkatan kualitas kinerja SDM. Hal ini disebabkan oleh adanya korelasi antara sikap dan karakteristik pemimpin terhadap aspek kinerja SDM. Untuk mencegah hambatan terhadap peningkatan kualitas SDM aparatur pelayanan publik, pemerintah harus segera merancang peraturan pemerintah atau peraturan menteri terkait dengan UU ASN sebagai acuan dalam rangka reformasi birokrasi dan kepegawaian serta meningkatkan kualitas kinerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Sehingga harapan pemerintah dalam pengelolaan dan pengembangan birokrasi dapat berjalan seiring dengan tujuan utama birokrasi pemerintahan, yaitu *good government* dan *good governance*.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya penulis merumuskan beberapa kesimpulan berikut ini:

1. PNS di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh pasca berlakunya UU No. 5 tahun 2014 telah bekerja dengan baik, karena para pegawai telah diberikan pelatihan-pelatihan agar memiliki kemampuan kerja yang profesional sehingga para pegawai telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Para pegawai juga memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan masuk kerja secara disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun apabila ada PNS yang diluar kantor itupun karena tugas atau tidak dalam jam kerja yang telah ditetapkan. Demikian juga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai telah bekerja seacara optimal untuk melayani semua kebutuhan masyarakat.
2. Kendala dan hambatan yang dihadapi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang profesional pasca berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 adalah Tingkat kompetensi dan skill yang rendah, tumpang tindihnya peraturan bagi aparatur dalam bekerja, karena muncul peraturan baru atau ketentuan baru yang mengatur dengan tingkat relevansi yang lemah sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bertugas dan melayani masyarakat. Masalah-masalah pribadi dan masalah keluarga juga dapat meganggu tugas dan tanggung jawab PNS di kantor untuk

diselesaikan secara tepat waktu ditambah lagi dengan keadilan pemerintah yang tidak seimbang bagi stakeholder di dalamnya akan sangat menjadi kendala bagi pegawai dalam bekerja secara terukur dan profesional.

B. Saran-saran

1. Kepada pegawai diharapkan agar mampu meningkatkan profesionalitas dalam bekerja dan bertugas sebagai aparatur sipil negara dalam melayani masyarakat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.
2. Kepada pemerintah diharapkan agar terus meningkatkan kualitas PNS dengan memberikan pelatihan dan pendidikan khusus sehingga PNS memiliki kualitas yang baik dalam bekerja dan bertugas sebagai aparatur pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali, Pres 2006.
- Arief Daryanto, *Merit system dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Badu Ahmad, *Kondisi Birokrasi di Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelayanan Publik*. Jurnal Administrasi Publik, Volume IV, Nomor 1, 2008.
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Jakarta: LP3ES, 1995.
- Budi Setiyono, *Mengefektifkan Pemberantasan Korupsi dengan UU KIP*, Jakarta: Negarawan-Jurnal Kementerian Sekretariat Negara RI No. 23, 2012.
- Hayat, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 8, No.1, Juni 2014*.
- Herman, *Analisis Implementasi Kebijakan Rekrutmen PNS Nasional*, Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara, 2006.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Lucas, Paprindey Samuel dkk. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Efektifitas Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat. Studi Pada Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen. Jurnal Pelopor. Volume VI, Nomor 2.
- Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusiial*, Jakarta: Lantabora Press, 2005.
- Oemar, Hamalik. *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Siagian Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Cetakan II, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Ketiga, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indoensia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Soewarno Handyaningrat, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta: Gunung Agung, 2003.
- Sofian Effendi, *Memantapkan Pemerintahan Demokratis-Pembangunan Indonesia untuk Abad Asia*, Yogyakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Sumardi, *Sumber Daya Aparatur Sebagai Pelaku Utama Reformasi Birokrasi*, Jakarta: Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, Edisi I tahun 2011.
- Suyandi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE, 2006.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Mnesia*, Jakarta: Gransindo, 2009.

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SI)
Dalam Ilmu Dakwah

Diajukan Oleh:

MAILIS

Mahasiswi Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah
Nim: 431006063

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

(Drs. Juhari, M.Si)
Nip. 196612311994021006

Pembimbing II

(Fakhruddin, SE.MM)
Nip. 196406162014111002