

PERANAN PROFESSIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

M Rizky Zainudin

Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang

email: Rizkyz12@Gmail.com

M Rizki Zainudin, 2024, "The Role of Professionalism of Civil Servants in Improving Work Performance at the Sako Sub-District Office in Palembang City," Department of Public Administration at the Satya Negara College of Public Administration (STIA) Palembang. Main Supervisor (I): Rahmawati S.H., M.Si, and Co-Supervisor (II): Sunarto S.H., M.Si.

Employee professionalism is a concept that encompasses attitudes, behavior, and work quality that reflect a person's level of professionalism in the context of their job or position. It involves high dedication to tasks and responsibilities, integrity in various situations, and the ability to maintain high ethical standards. By understanding and applying the values of professionalism, individuals can build successful careers and help organizations achieve their goals more effectively. Public services at the sub-district office level play a central role in ensuring that the needs of the community in the area are met efficiently and effectively.

The research method used is a qualitative method. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using the techniques of Data Reduction, Data Presentation, and Conclusion Drawing. Based on the research results, it can be concluded that the professionalism of the Sako Sub-District officers in Palembang City has been well implemented. This can be seen from the results of interviews with sub-district officers, where the aspects of professionalism at the Sako Sub-District office have been well executed. This is in line with the improvement in the work performance of the officers themselves, showing that as the professionalism of civil servants increases, their work performance also improves.

Keywords: Professionalism, Work Performance, Civil Servants (ASN)

I. PENDAHULUAN

Profesionalisme kerja pegawai adalah suatu konsep yang mencakup sikap, perilaku, dan kualitas kerja yang menunjukkan tingkat keprofesionalan seseorang dalam konteks pekerjaan atau jabatannya. Hal ini melibatkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, integritas dalam berbagai situasi, serta kemampuan untuk menjaga standar etika yang tinggi. Seorang pegawai yang profesional juga menunjukkan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan

tugasnya dengan baik, serta memiliki keterbukaan terhadap pengembangan diri. Selain itu, kolaborasi

dalam tim, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan juga merupakan elemen penting dari profesionalisme kerja. Keseluruhan, profesionalisme kerja pegawai menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkontribusi pada kemajuan organisasi, dan membentuk reputasi yang positif dalam karirnya.

Profesionalisme mencerminkan keterampilan dan keahlian aparatur yang efektif dengan dukungan tingkat pengetahuan yang memadai. Tingkat pendidikan turut berkontribusi terhadap kinerja aparatur, baik dari segi kemampuan maupun tingkah laku seperti loyalitas, inovasi, produktivitas, dan

keaktivitas. Dengan demikian, melalui profesionalisme, diharapkan birokrasi mampu menjadi motor penggerak pembangunan dan pelayanan publik yang lebih baik tanpa menciptakan plagiarisme.

Profesionalisme dalam bekerja adalah suatu aspek kunci yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam karier dan membangun lingkungan kerja yang positif. Tanpa adanya sikap profesionalisme, individu dan organisasi dapat menghadapi berbagai masalah. Pentingnya profesionalisme dalam bekerja adalah sebagai berikut :

1. Kredibilitas dan Kepercayaan:

Sikap profesionalisme membantu membangun kredibilitas individu di mata rekan kerja, atasan, dan klien. Dengan menunjukkan kompetensi, integritas, dan tanggung jawab, seseorang dapat memenangkan kepercayaan orang lain.

2. Peningkatan Produktivitas:

Profesionalisme memotivasi individu untuk fokus pada pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini mendorong efisiensi dan peningkatan produktivitas dalam lingkungan kerja.

3. Hubungan Kerja yang Baik:

Sikap profesional menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan positif. Komunikasi yang jelas, saling menghargai, dan kerjasama yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

4. Pemecahan Masalah yang Efektif:

Profesionalisme memfasilitasi pemecahan masalah yang efektif. Individu yang menunjukkan sikap profesional cenderung lebih terampil dalam mengatasi konflik, menemukan solusi, dan menghadapi tantangan dengan kepala dingin.

5. Pertumbuhan Karier:

Sikap profesionalisme dapat membuka peluang untuk pertumbuhan karier. Individu yang dianggap profesional cenderung lebih dihargai di tempat kerja dan memiliki kesempatan

untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

6. Pengelolaan Reputasi:

Melalui sikap profesionalisme, seseorang dapat memelihara dan meningkatkan reputasi baiknya. Reputasi yang baik merupakan aset berharga yang dapat memengaruhi persepsi orang lain terhadap individu atau organisasi.

Pasal 4 Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur sipil Negara, Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

- a. Kualifikasi;
- b. Kompetensi;
- c. Kinerja; dan
- d. Disiplin.

Dimensi kualifikasi menggambarkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan dan atau keahlian khusus, sehingga seseorang mengetahui, memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai profesinya

Berdasarkan Observasi awal, ditemukan Sebagian pegawai yang belum menerapkan sikap profesionalisme dalam bekerja, seperti datang terlambat, dan masih mainkan sosial media di jam bekerja yang dimana dalam peraturan, hal itu tidak diperbolehkan sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak dikerjakan. Kemudian ada juga beberapa pegawai yang tingkat penyelesaian pekerjaannya masih terhitung tidak tepat waktu sehingga dapat menurunkan tingkat prestasi kerja organisasi. Observasi awal penulis sebagai berikut:

1. Beberapa ASN masih menggunakan handphone/sosial media pada saat jam kerja
2. Masih terlihat Beberapa ASN yang datang terlambat

3. Interaksi ASN dengan masyarakat dinilai masih belum memberikan gambaran maksimal tentang tingkat kesadaran mereka terhadap pelayanan publik dan bagaimana mereka menanggapi kebutuhan masyarakat Sehingga Prestasi kerja kantor camat dinilai tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Peranan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan prestasi kerja di kantor camat kecamatan Sako kota Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan, maka dapatlah peneliti memberikan suatu pokok permasalahan yaitu : “Bagaimanakah Peranan Profesionalisme kerja Pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja di kantor camat kecamatan Sako kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Peranan Profesionalisme kerja Pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja di kantor camat kecamatan Sako kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, manfaat yang ingin diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sejalan dengan tujuan penelitian, maka kegunaan bagi penulis yaitu sebagai pengalaman menulis dan berpikir ilmiah juga merupakan pengembangan ilmu pengetahuan dalam penelitian yang lebih luas dimasa mendatang.

2. Bagi Kantor Camat Kecamatan Sako kota Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan

sumbangan pemikiran dalam meningkatkan prestasi kerja

3. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan penelitian yang telah ada atau bahan pustaka serta dapat menjadi referensi atau acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya. Selain itu memperkaya khasanah keilmuan dengan penelitian sejenis dapat digunakan sebagai bahan dokumentasi perbandingan penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kusnandar (2007: 214), profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Menurut Robbins, profesionalisme adalah sikap mental dan perilaku yang mencirikan seseorang atau kelompok yang membedakannya dari orang lain. Profesionalisme melibatkan keterampilan teknis, komitmen terhadap etika, keahlian interpersonal, dan orientasi terhadap layanan.

Profesionalisme dalam bekerja mencakup seperangkat norma, sikap, dan perilaku yang mencirikan seorang individu sebagai seorang profesional di lingkungan kerja. Pertama, profesionalisme mencakup kompetensi teknis yang tinggi. Seorang profesional diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ini melibatkan penguasaan aspek-aspek teknis yang relevan dalam bidang pekerjaannya dan kemampuan untuk mengaplikasikannya secara efisien.

Menurut Mangkunegara, (2015:9), Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2015:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang daritingkah laku

kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2015:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2016 : 194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan ksanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang di ubah/ revisi ke ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mengacu pada beberapa unsur, yaitu:

1. Kuantitas,
Menurut Mangkunegara kuantitas yaitu seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam suatu harinya, dan berapa jumlah hasil kerja yang dicapai dalam ukuran dan waktu tertentu.
2. Kualitas,
Mangkunegara menyebutkan kuantitas kerja merupakan ukuran mutu baik dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi.
3. Waktu,
Yaitu Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan

suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

Kerangka Fikir



III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang ilmiah. Metode kualitatif juga digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna.

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Profesionalisme adalah perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi satu ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.
2. Prestasi Kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut sugiono dalam bukunya tahun 2009 halaman 221, dalam menentukan informan, penentunnya sangat berpengaruh agar informasi yang diterima akurat. Suyanto berpendapat bahwa ada beberapa jenis informan penelitian:

1. Informan kunci

Adalah informan yang memberikan informasi yang jelas dan valid

2. Informan utama

Adalah informan yang harusnya ada kaitannya dengan konsep yang akan diteliti

Informan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Informan Penelitian

NO.	NAMA INFORMAN	JUMLAH
1.	Camat Sako	1 Orang
2.	Kasi Pemerintahan Sako	1 Orang
3.	Kasi Kepegawaian	3 Orang
Jumlah		5 Orang

Ada beberapa teknik pengumpulan data kualitatif yaitu antara lain wawancara, focus group discussion, dan observasi. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif dan dilakukan secara mendalam antara peneliti dan narasumber untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Analisa data terdiri dari tiga tahapan kegiatan yang terjadi secara bersamaan, sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2018:247-249) reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian data

Penyajian data dikenal juga dengan mekanisasi yang dipergunakan dalam

sebuah laporan penelitian untuk menyajikan rangkaian angka numerik (penomoran) agar mudah dibaca. Sehingga secara umumnya, data-data penelitian tersebut dapat disajikan kepada khalayak umum dengan sangat mudah. Hal ini juga dijalankan oleh peneliti, sehingga nantinya diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Yuni (2011), penyajian data adalah rangkaian kegiatan dalam proses penyelesaian hasil penelitian dengan mempergunakan metode analisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal ini dilakukan guna mempermudah data-data yang telah dikumpulkan

3. Penarikan kesimpulan

Menurut Sugiyono (2018:252-253), penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal. Tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Sedangkan menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas.

IV. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Kecamatan Sako terbentuk pada bulan Agustus 1989, hasil penyerahan dari Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin ke Pemerintah Kotamadya Palembang. Pada waktu itu, Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin menyerahkan dua kecamatan pada Pemerintah Kotamadya Palembang, yaitu Kecamatan Sako dan Kecamatan Sukarame yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri, Rudini. Saat itu, letak geografis Kecamatan Sako secara umum berada 4 meter di atas permukaan laut dengan luas wilayah 4194,5 hektar. Terdiri dari empat desa, yaitu Desa Sako,

Desa Sukamaju, Desa Sukamulya, dan Desa Srimulya yang dipimpin pertama kali oleh Camat drs. Amri Iskandar.

Kecamatan Sako Pertama kali terbentuk terdiri dari empat desa, yaitu Desa Sako, Desa Sukamaju, Desa Sukamulya, dan Desa Srimulya. Desa Sako dan Sukamaju berubah status menjadi kelurahan sehingga terdiri dari Kelurahan Sako, Kelurahan Sukamaju, Desa Sukamulya, dan Desa Srimulya. Kelurahan Sako dipecah menjadi tiga kelurahan, yaitu Sako, Sialang, dan Lebung gajah sehingga terdiri dari Kelurahan Sako, Kelurahan Sialang, Kelurahan Lebung gajah, Kelurahan Sukamaju, Desa Sukamulya, dan Desa Srimulya. Status desa Sukamulya dan Srimulya berubah menjadi kelurahan sehingga terdiri dari enam kelurahan, yaitu Sako, Sialang, Lebung gajah, Sukamaju, Sukamulya, dan Srimulya. Pada bulan April 2008, Kecamatan Sako dimekarkan menjadi dua kecamatan, yaitu Kecamatan Sako dan Kecamatan Sako. Kecamatan Sako meliputi kelurahan Lebung gajah, Sukamulya, dan Srimulya sehingga Kecamatan Sako terdiri dari tiga kelurahan, yaitu Sako, Sukamaju, dan Sialang. Kelurahan Sako dipecah menjadi dua kelurahan, yaitu Sako dan Sako Baru sehingga terdiri dari empat kelurahan, yaitu Sako, Sukamaju, Sialang, dan Sako Baru. Sampai saat ini, Kecamatan Sako terdiri dari empat kelurahan, yaitu Sako, Sialang, Sukamaju, dan Sako Baru dengan luas wilayah 17.907 km².

Kemudian, terjadi perubahan kembali dengan keluarnya Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2008, yang mengubah nama dinas menjadi Dinas Kebersihan Kota Palembang. Namun, perubahan terakhir terjadi pada tahun 2016 dengan keluarnya Peraturan Walikota Nomor 54 tanggal 30 November 2016, yang mengembalikan dinas ini ke nama semula, yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

A. Visi dan Misi

a. Visi

“Mensejahterahkan Masyarakat dalam Bidang Pemerataan

Pembangunan dengan Menciptakan Suasana Kondusif dan Pelayanan yang Berkualitas”.

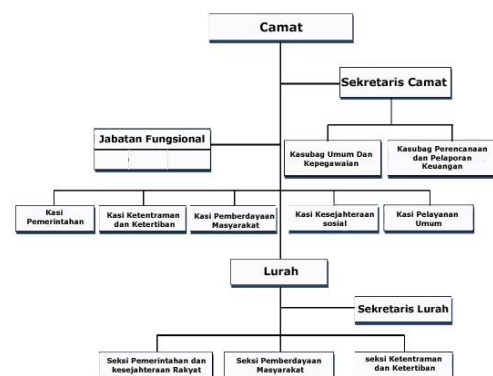
b. Misi

1. Meningkatkan kualitas dari aparatur penyelenggara Pemerintahan Kelurahan dan Kecamatan.
2. Mengoptimalkan fungsi koordinasi antara Kelurahan dan Kecamatan, Kecamatan dengan instansi terkait dan Kecamatan dengan pemegang kepentingan lainnya.
3. Melibatkan masyarakat dalam bidang keagamaan.
4. Memaksimalkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah struktur yang menggambarkan kerangka secara menyeluruh dengan menentukan tugas dan pekerjaan yang di bagi, dikelompokkan, dikoordinasikan untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Berikut ini gambar 4.1 struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang



Kedaaan Fisik Dan Sosial Fisik

Kondisi fisik kantor Camat Sako sangat baik terdapat banyak ruangan yang ada di kantor tersebut yaitu ruangan Kepala camat, Kasi Kepegawaian, kasubag umum dan kepegawaian dan

ruang kasubag keuangan dan adapun yang ber4ada di lantai 1 yaitu terdapat ruangan Kasi pemerintahan, Kasi ketentraman, Kasi kesejahteraan sosial, Kasi pelayanan umum.

Sarana dan prasarana di kantor camat Sako Palembang pada Masing-masing ruang sudah tersedia meja, kursi, komputer, printer, lemari arsip, peralatan kantor yang lain yang bisa di gunakan oleh pegawai untuk menunjang pekerjaan kantor. Pada masing- masing bagian terdapat pegawai yang membantu kepala bagian dalam melaksanakan, jumlah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Sako Kota Palembang. Data kepegawaian di Kecamatan Sako Kota Palembang sampai dengan bulan Agustus tahun 2022 memiliki sumber daya manusia sebanyak 120 orang, terdiri dari 54 orang ASN, yang diklasifikasikan berdasarkan golongan, jabatan, pendidikan, penjenjangan, dan status kepegawaian.

Gambar 3
Ruang Tunggu Pelayanan Kantor Camat Sako



Sumber : Dokumentasi Penulis

Sosial

Kondisi geografis kecamatan Sako Kota Palembang sebagian besar merupakan dataran rendah bergelombang dan sebagaian rawa-rawa terdiri dari tanah rawa-rawa atau lebak 282,00 Ha, tanah kering 2.203125 Ha. Batas wilayah kecamatan Sako kota Palembang

- Sebelah utara :Kabupaten Banyuasin
- Sebelah selatan :Kecamatan kalidoni

- Sebelah timur : Kecamatan Sematang Borang
- Sebelah barat : Kecamatan sukarami.

Gambar 4
Gedung Kantor Camat Sako Kota Palembang



Kantor Camat Sako Berada di Jalan Musi Raya No 01 Kota Palembang Dengan Nomor Telpon : 0711 811923 Kode Pos 30163. Kantor Camat sako merupakan bagian dari kantor Camat yang ada di kota Palembang yang memiliki unit kerja terdiri dari Kantor Lurah Sako, Kantor Lurah Sialang, Kantor Lurah Sukamaju dan Kantor Lurah Sako Baru. Kecamatan Sako juga sering memperoleh berbagai penghargaan- penghargaan terbaik di kota Palembang..

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses penelitian dilaksanakan pada tanggal 14 - 31 bulan Mei 2024 di kantor camat kecamatan Sako kota Palembang dengan menggunakan metode wawancara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data dan sumber yang ada di kantor Camat Sako kota Palembang, penelitian berhasil mengambil informasi dari beberapa informasi pada kantor camat Sako Palembang dalam bagian ini penulis akan menjelaskan tentang hasil penelitian mengenai Peranan Professionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Bedasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme aparatur sipil negara dan Variabel Prestasi Kerja teori dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 38 Tahun 2018.

Data dapat penulis kumpulkan memlalui wawancara terhadap informan sebagai berikut :

1. Bapak Dr. Amiruddin Sandy, S.STP., M.Si selaku camat Sako Palembang.
2. Bapak Adeli, S.Sos., M.Si Selaku Kasi Kepegawaian di kantor kecamatan Sako Palembang.
3. Ibu Nuning Rachmawati, S.IP selaku Kasi Kepegawaian di kantor kecamatan Sako Palembang.
4. Bapak Budi Prasetyo, S.IP Selaku Kasi Kepegawaian Kecamatan Sako Palembang.
5. Bapak Bujang Hamid, S.Sos., M.Si Selaku Kasi Pemerintahan kecamatan Sako Palembang).

Berikut pembahasan hasil penelitian yang dilakukan penulis:

5.2.1 Peranan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

a. Kualifikasi

Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kualifikasi Petugas camat sesuai peraturan yang berlaku, Petugas dapat dilihat memiliki kualifikasi yang telah sesuai, dimana diketahui bahwa petugas kantor camat Rata Rata memiliki tingkat pendidikan S1 / Sarjana dimana ada 13 pegawai yang telah menempuh pendidikan sarjana dan pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 1 orang, sehingga kualifikasi di kantor camat sako telah sesuai dengan kualifikasi yang berlaku, Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi, maka dapat disimpulkan, pengalaman petugas camat dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja dan mendapatkan

prestasi kerja. Jumlah Pegawai dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel Dibawah.

Tingkat Pendidikan Pegawai Camat

NO	Sub SKBD	Jml	Tingkat Pendidikan					
			SD	SL TP	SL TA	D 3	S 1	S 2
A	Kecamatan							
1	Camat	1						1
2	Kasi Kepegawaian	2					1	
	- Kasub Perencanaan dan Keuangan	2					2	
	- Kasub Umum dan Kepegawaian							
3	Kasi Pemerintahan	1						1
4	Kasi Kepegawaian	1					1	
5	Kasi Kesos	1					1	
6	Kasi Terantib	1						1
7	Kasi Pelayanan Umum	1						1
8	Staf	15			1	4	8	2
Jumlah		24			1	4	13	6

Sumber : Kantor Camat Sako

b. Kompetensi

Bedasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pegawai di kantor camat Sako palembang telah memenuhi kompetensi dibidangnya, dimana dapat diketahui dari sertifikasi yang dilakukan oleh pegawai serta pengalaman pengalaman yang telah dilakukan oleh petugas camat itu sendiri.

Bedasarkan pengamatan (Observasi) Penulis, Kompetensi dapat dilihat ketika petugas bekerja, Penulis menyimpulkan bahwa kompetensi dari petugas camat sudah baik karena dalam pemanfaatan teknologi perangkat lunak atau computer sudah dilakukan dengan sangat baik dan mahir, sehingga kompetensi dari masing masing petugas sudah dilaksanakan dengan baik dan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan baiknya kompetensi kerja pegawai ASN, dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di kantor camat sako.

c. Kinerja

Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja dari petugas camat itu sudah dilakukan dengan sangat baik, dimana Camat Sako menyatakan bahwa, dalam beberapa bulan terakhir, petugas camat dapat menyelesaikan

tugasnya dan target sarannya sehingga kinerja yang dilakukan oleh petugas camat sudah tergolong baik.

Hasil pengamatan penulis di kantor camat Sako, Terlihat bahwa petugas telah bekerja dengan baik, dan dapat memanfaatkan fasilitas yang ada untuk menunjang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini penulis simpulkan berdasarkan pengamatan yang dilakukan kepada petugas yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa kekurangan apapun. Dalam hal ini, Sesuai dengan peraturan dimana petugas harus bekerja dengan baik, karena prestasi kerja diukur berdasarkan kinerja pegawai itu sendiri.

d. Disiplin

Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai telah sangat baik di lakukan petugas camat, dimana berdasarkan pernyataan dari kasi kepegawaian, Petugas camat/ ASN di lingkungannya menerapkan kedisiplinan dengan baik untuk menunjang aktivitas kantor. Hal ini sejalan dengan peraturan ASN Di pedoman Peraturan Pegawai Negeri Sipil Dimana ASN harus menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; Kewajiban menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan termasuk melaksanakan kewajiban bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara dan pemerintah.

Bedasarkan hasil penelitian di kantor camat Sako kota Palembang, Kedisiplinan petugas terlihat ketika melayani masyarakat dengan cepat, namun masih ada beberapa petugas yang masih belum memperlihatkan kesigapan dalam melayani masyarakat, namun petugas tersebut dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, Sehingga menurut penulis, Disiplin di lingkungan Kator Camat Sako telah di lakukan dengan baik. Maka penulis menyimpulkan bahwa

disiplin petugas camat sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang dimana jika disiplin kerja meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat.

5.2.2 Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah acuan untuk melaksanakan fungsi,tugas, program, atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yag diukur menggunakan Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja yang telah ditetapkan Berikut peranan kedua indikator tersebut dalam meningkatkan kinerja.

1. Sasaran Kerja pegawai

Bedasarkan hasil penelitian di kantor camat Sako kota Palembang prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Sako adalah cukup baik , hal ini terlihat dari hasil kerja yg cukup baik dan sasaran yang telah tercapai, dan hal ini disebabkan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, dan SKP yang diwajibkan agar mendapatkan bonus dari Negara atau TPP (tambahan penghasilan Pegawai) selain itu muncul motivasi kerja dalam diri pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan pegawainya memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan yaitu sasaran kerja pegawai. Hal ini tidak terlepas dari ketersediaan fasilitas serta motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi penyediaan fasilitas maka akan semakin tinggi prestasi kerja. Begitupun dengan motivasi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Fasilitas diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi pegawai. Pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal, apabila pegawai memiliki motivasi kerja tinggi yang akan mendorong untuk bekerja dengan tekun serta disiplin sesuai diterapkan oleh instansi.

2. Perilaku kerja

Bedasarkan hasil penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa perilaku

kerja di kantor camat Sako Palembang sudah cukup dimana petugas Camat dinilai sudah melakukan tugasnya dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, petugas camat menerapkan perilaku kerja yang baik untuk memajukan dan membuat kantor camat Sako Palembang memiliki integritas tinggi, namun berdasarkan pengakuan dari camat Sako sendiri, masih ada beberapa bawahannya yang belum menerapkan perilaku kerja yang baik secara maksimal, namun hal tersebut dapat diatasi secara langsung oleh camat Sako Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian, masih terlihat beberapa petugas camat yang masih belum sigap menerima laporan dari masyarakat ataupun kepengurusan berkas berkas, namun masih dapat di kerjakan dengan baik dan di jalankan tepat pada waktunya, sehingga penulis menyimpulkan bahwa perilaku kerja ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat ditarik kesimpulan yaitu Profesionalisme petugas Camat Sako Kota Palembang telah dilakukan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara dengan petugas camat dimana aspek aspek profesionalisme di Kantor Camat Sako telah dilakukan dengan baik Namun pada indikator Kedisiplinan, masih ada beberapa petugas yang masih belum memperlihatkan kesigapan dalam melayani masyarakat, namun petugas tersebut dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, Sehingga menurut penulis, Disiplin di lingkungan Kator Camat Sako telah di lakukan dengan.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis ,memberikan saran kepada Camat Sako kota Palembang yaitu Aparatur Sipil Negara diharapkan untuk meningkatkan lagi Tingkat kedisiplinan dalam bekerja agar dapat lebih meningkatnya prestasi kerja pegawai karena profesionalisme

berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kunandar. (2007). Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta Kurniawan, Hendra dkk. (2015) .Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (PERSERO). Magister Manajemen, Universitas Narotama.Vol.1, No. 2
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan.
- Mulyadi, Dedy, (2016) , Kebijakan Publik, Bandung
- Nasir, (2012), Perspektif Metode Penelitian, Penerbit Rieneka Cipta, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian. Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Putri, Eka. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (pada BUMN Sektor Industri Pengolahan di Kota Bandung). Skripsi, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan. Bandung.
- Sugiono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Supardi, Dkk (2023). Pedoman Penyusunan Skripsi 2023, Palembang: STIA Satya Negara
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”

W.J.S Poewadarmita,(1996) Kamus Umum
Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai
Pustaka.
Winarno,Budi, (2014), Kebijakan Publik,
Yogyakarta.